

AGENDA RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN MAANDAG 20 APRIL 2026

1. Notulen raad voor maatschappelijk welzijn - 23 maart 2026 - goedkeuring

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 maart 2026 werden in Meeting.mobile gekoppeld als bijlage aan dit agendapunt.

Bijlage:

- 1) Notulen en verslag raad voor maatschappelijk welzijn 23 maart 2026

Goedkeuring notulen wordt gevraagd.

2. Zitdag in het kader van lokale hulp bij het invullen van belastingaangiften (FOD Financiën) - samenwerkingsovereenkomst - goedkeuring

FOD Financiën gaat een samenwerking aan met het lokaal bestuur Mol in het kader van lokale hulp bij het invullen van belastingaangiften.

Lokaal wordt er ter plaatse hulp aangeboden door FOD Financiën voor de belastingplichtigen die hulp nodig hebben bij het invullen van hun belastingaangifte. Dit in de vorm van een zitdag op donderdag 21 mei 2026.

In functie hiervan is er een samenwerkingsovereenkomst opgesteld, welke de verschillende modaliteiten ten einde een goede samenwerking behandelt.

Bijlage:

- 1) 2026_Samenwerkingsovereenkomst_FOD Financiën

Goedkeuring wordt gevraagd.

3. Algemene vergadering op 25 juni 2026 van Cival dv (C-smart) - agenda en vaststellen mandaat vertegenwoordiger - goedkeuring

Bij brief van 27 maart 2026 vraagt dv Cival (C-smart) om de agenda van de algemene vergadering van 25 juni 2026 goed te keuren.

Agenda:

1. Toetreding nieuwe deelnemer(s)
2. Kennisname van het jaarverslag van de raad van bestuur en het verslag van de commissaris over de enkelvoudige jaarrekening van C-smart
3. Goedkeuring van de enkelvoudige jaarrekening van C-smart over het boekjaar 2025 met bestemming van het resultaat
4. Kennisname van het jaarverslag van de raad van bestuur en het verslag van de commissaris over de geconsolideerde jaarrekening van C-smart over het boekjaar 2025
5. Kennisname van de geconsolideerde jaarrekening van C-smart over het boekjaar 2025
6. Kwijting te verlenen afzonderlijk aan de bestuurders en aan de commissaris van c-smart voor de uitoefening van hun mandaat tijdens het boekjaar 2025
7. Statutenwijziging (naamswijziging)
8. Goedkeuring van het verslag, staande de vergadering

Bijlagen:

1. brief en bijlagen van dv Cival (C-smart).

Goedkeuring agenda en vaststellen mandaat vertegenwoordiger wordt gevraagd.

4. Arbeidsreglement - Aanpassingen en nieuwe bijlagen - goedkeuring

Het arbeidsreglement regelt, naast de individuele arbeidsovereenkomst en/of de rechtspositieregeling, de algemene arbeidsvoorwaarden en geeft aan de personeelsleden informatie over de werking en de organisatie van het werk binnen de onderneming of binnen de instelling die hen tewerkstelt.

Het arbeidsreglement wordt geactualiseerd in functie van de nieuwe wetgeving.

1. Aanpassen benaming 'afdeling lokale economie' naar 'afdeling ondernemen'

- Aanpassen punt 5.1.2 Verschillende arbeidsregelingen

2. Aanpassingen ingevolge vernietiging Ontslagdecreet

Het Ontslagdecreet van 16 juni 2023 werd vernietigd door het Grondwettelijk Hof op 5 juni 2025. Ingevolge deze vernietiging is een ontslag omwille van noodwendigheden voor de werking van het bestuur, dringende reden of medische overmacht niet langer mogelijk voor statutairen. Er zijn geen bepalingen meer over de opzeggingstermijnen en -vergoedingen.

- De hierna vermelde tekst dient te worden aangepast in het Arbeidsreglement onder punt 9.1 Sancties en Maatregelen - Statutaire personeelsleden:

"9.1 Statutaire personeelsleden

[...]

Het bestuur kan sanctionerende maatregelen nemen ten aanzien van statutaire personeelsleden die (herhaaldelijk) tekortkomen in hun verplichtingen, zoals opgenomen in het arbeidsreglement, de rechtspositieregeling en rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW en andere toepasbare regelgevingen.

Afhankelijk van de ernst van de feiten kunnen volgende sancties opgelegd worden:

- *Schriftelijke verwittiging;*
- *Opstarten van een evaluatietraject, conform de bepalingen in de rechtspositieregeling en de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW;*
- *Inhouding van loon;*
- *Opstarten tuchtprocedure. TOEVOEGEN*
- *Ontslag (cfr. Arbeidsovereenkomstenwet);*
- *Ontslag om dringende redenen (cfr. Arbeidsovereenkomstenwet).*

(Herhaaldelijke) Tekortkomingen op de verplichtingen door een statutair personeelslid kunnen aanleiding geven tot een tuchtprocedure conform de artikelen 198 tot en met 216 van het Decreet over het lokaal bestuur en het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire personeel van het lokaal bestuur en tot vaststelling van de werking, de samenstelling en de vergoeding van de leden van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken.

De volgende tuchtstraffen kunnen worden opgelegd:

1° blaam;

2° inhouding van salaris;

3° schorsing met inhouding van salaris;

4° ontslag van ambtswege; TOEVOEGEN

5° afzetting. TOEVOEGEN "

- De hierna vermelde tekst dient te worden aangepast in het Arbeidsreglement onder punt 9.3 Beroepsmogelijkheid

"9.3 Beroepsmogelijkheid

Het statutair personeelslid kan in beroep gaan tegen een tuchtstraf of een preventieve schorsing bij de Beroepscommissie voor tuchtzaken. Tegen het opstarten van een evaluatietraject is geen beroep mogelijk. Tegen een negatieve evaluatie is een beroep mogelijk conform de bepalingen van de rechtspositieregeling en de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW.

~~Het statutair personeelslid dient zich voor geschillen over het ontslag te wenden tot de Arbeidsrechtbank.~~

Het contractueel personeelslid kan zich wenden tot de Arbeidsrechtbank."

- De hierna vermelde tekst dient te worden geschrapt in het Arbeidsreglement onder punt 10.1 Beëindiging tewerkstelling - Statutaire personeelsleden:

"10.1 Statutaire personeelsleden

[...]

De beëindiging van de hoedanigheid van een statutair personeelslid kan ook gebeuren in overeenstemming met titel I, hoofdstuk IV, van de Arbeidsovereenkomstenwet (artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur).

Zonder afbreuk te doen aan het beslissingsrecht van de rechter kunnen volgende feiten, zonder hierbij limitatief te willen zijn, beschouwd worden als een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt:

- *Ongerechtvaardigde afwezigheid en afwezigheid zonder verwittiging, na schriftelijke ingebrekestelling;*
- *Druggebruik, dronkenschap en alcoholintoxicatie;*
- *Diefstal;*
- *Wapenbezit;*
- *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;*
- *Onjuiste registraties van arbeidsprestaties;*
- *Opzettelijk schade toebrengen aan werkmateriaal, machines en programmatuur;*
- *Herhaaldelijke overtreding van elementaire veiligheidsvoorschriften;*
- *Het niet-naleven van reglementen, deontologische code, ... ;*
- *Manifeste seksistische, racistische of discriminerende uitspraken die aanzetten tot haat;*
- *... .*

Voormelde niet limitatieve feiten kunnen leiden tot ontslag om dringende redenen. Bij ontslag om dringende redenen wordt de hoedanigheid van statutair personeelslid onmiddellijk beëindigd zonder opzegtermijn of ontslagvergoeding.

Het personeelslid kan het ontslag (om dringende redenen) aanvechten bij de Arbeidsrechtbank. De vordering moet worden ingesteld binnen het jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst."

3. Wijzigingen in het kader van de arbeidsongeschiktheid (Wet van 19/12/2025 en KB van 17/12/2025) - verplichte wettelijke aanpassingen

- Ziekte dag zonder attest: mogelijkheid om een dag arbeidsongeschikt te zijn zonder het voorleggen van een medisch attest wordt beperkt tot 2 dagen per kalenderjaar (ipv. 3 dagen)
 - Aanpassen bijlage 6 'Reglement afwezigheid wegens ziekte of ongeval' Arbeidsreglement
- Herval: periode van herval wordt verlengd van 14 kalenderdagen naar 8 weken - gewaarborgd loon niet opnieuw verschuldigd wanneer personeelslid opnieuw arbeidsongeschikt wordt binnen de eerste acht weken die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid dit recht gaf op gewaarborgd loon
 - Aanpassen bijlage 6 'Reglement afwezigheid wegens ziekte of ongeval' Arbeidsreglement
- Toevoeging nieuwe bijlage - Actief afwezigheidsbeleid - terugkeer naar het werk van het arbeidsongeschikt personeelslid ondersteunen en voorbereiden
 - Nieuwe bijlage 15 'Actief afwezigheidsbeleid' in Arbeidsreglement
- Toevoeging nieuwe bijlage "AI-policy"

Om het gebruik van AI bij het bestuur in goede banen te leiden werd er een AI-policy uitgewerkt.

 - Nieuwe bijlage 16 'AI-policy' in Arbeidsreglement

4. Actualiseren bijlage 8 'Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen'

Het overleg- en onderhandelingscomité leverde op 25 maart 2026 een protocol van akkoord af.

Bijlagen:

- 1) 'Aanpassingen Arbeidsreglement'
- 2) Bijlage 6 'Reglement afwezigheid wegens ziekte of ongeval'
- 3) Bijlage 8 'Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen'
- 4) Bijlage 15 'Actief afwezigheidsbeleid'
- 5) Bijlage 16 'AI-policy'
- 6) Protocol van de representatieve vakorganisaties van 25 maart 2026

Goedkeuring wordt gevraagd.

5. Arbeidsreglement woonzorgcentrum - Aanpassingen en nieuwe bijlagen - goedkeuring

Het arbeidsreglement woonzorgcentrum regelt, naast de individuele arbeidsovereenkomst en/of de rechtspositieregeling, de algemene arbeidsvoorwaarden en geeft aan de personeelsleden informatie over de werking en de organisatie van het werk binnen de onderneming of binnen de instelling die hen tewerkstelt.

Het arbeidsreglement woonzorgcentrum wordt geactualiseerd in functie van de nieuwe wetgeving.

1. Aanpassingen ingevolge vernietiging Ontslagdecreet

Het Ontslagdecreet van 16 juni 2023 werd vernietigd door het Grondwettelijk Hof op 5 juni 2025. Ingevolge deze vernietiging is een ontslag omwille van noodwendigheden voor de werking van het bestuur, dringende reden of medische overmacht niet langer mogelijk voor statutairen. Er zijn geen bepalingen meer over de opzeggingstermijnen en -vergoedingen.

- De hierna vermelde tekst dient te worden aangepast in het Arbeidsreglement Woonzorgcentrum onder punt 9.1 Sancties en Maatregelen - Statutaire personeelsleden:

"9.1 Statutaire personeelsleden

[...]

Het bestuur kan sanctionerende maatregelen nemen ten aanzien van statutaire personeelsleden die (herhaaldelijk) tekortkomen in hun verplichtingen, zoals opgenomen in het arbeidsreglement woonzorgcentrum, de rechtspositieregeling woonzorgcentrum en andere toepasbare regelgevingen.

Afhankelijk van de ernst van de feiten kunnen volgende sancties opgelegd worden:

- *Schriftelijke verwittiging;*
- *Opstarten van een evaluatietraject, conform de bepalingen in de rechtspositieregeling woonzorgcentrum;*
- *Inhouding van loon;*
- *Opstarten tuchtprocedure. TOEVOEGEN*
- *Ontslag (cfr. Arbeidsovereenkomstenwet);*
- *Ontslag om dringende redenen (cfr. Arbeidsovereenkomstenwet).*

(Herhaaldelijke) Tekortkomingen op de verplichtingen door een statutair personeelslid kunnen aanleiding geven tot een tuchtprocedure conform de artikelen 198 tot en met 216 van het Decreet over het lokaal bestuur en het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire personeel van het lokaal bestuur en tot vaststelling van de werking, de samenstelling en de vergoeding van de leden van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken.

De volgende tuchtstraffen kunnen worden opgelegd:

- 1° blaam;*
- 2° inhouding van salaris;*
- 3° schorsing met inhouding van salaris;*
- 4° ontslag van ambtswege; TOEVOEGEN*
- 5° afzetting. TOEVOEGEN "*

- De hierna vermelde tekst dient te worden aangepast in het Arbeidsreglement Woonzorgcentrum onder punt 9.3 Beroepsmogelijkheid

"9.3 Beroepsmogelijkheid

Het statutair personeelslid kan in beroep gaan tegen een tuchtstraf of een preventieve schorsing bij de Beroepscommissie voor tuchtzaken. Tegen het opstarten van een evaluatietraject is geen beroep mogelijk. Tegen een negatieve evaluatie is een beroep mogelijk conform de bepalingen van de rechtspositieregeling woonzorgcentrum.

~~*Het statutair personeelslid dient zich voor geschillen over het ontslag te wenden tot de Arbeidsrechtbank.*~~

Het contractueel personeelslid kan zich wenden tot de Arbeidsrechtbank."

- De hierna vermelde tekst dient te worden geschrapt in het Arbeidsreglement Woonzorgcentrum onder punt 10.1 Beëindiging tewerkstelling - Statutaire personeelsleden:

"10.1 Statutaire personeelsleden

De beëindiging van de hoedanigheid van een statutair personeelslid kan ook gebeuren in overeenstemming met titel I, hoofdstuk IV, van de Arbeidsovereenkomstenwet (artikel 194/1 van het Decreet Lokaal Bestuur).

Zonder afbreuk te doen aan het beslissingsrecht van de rechter kunnen volgende feiten, zonder hierbij limitatief te willen zijn, beschouwd worden als een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt:

- *Ongerechtvaardigde afwezigheid en afwezigheid zonder verwittiging, na schriftelijke ingebrekestelling;*
- *Druggebruik, dronkenschap en alcoholintoxicatie;*
- *Diefstal;*
- *Wapenbezit;*
- *Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;*
- *Onjuiste registraties van arbeidsprestaties;*
- *Opzettelijk schade toebrengen aan werkmateriaal, machines en programmatuur;*
- *Herhaaldelijke overtreding van elementaire veiligheidsvoorschriften;*
- *Het niet-naleven van reglementen, deontologische code, ... ;*
- *Manifeste seksistische, racistische of discriminerende uitspraken die aanzetten tot haat;*
- *... .*

Voormelde niet limitatieve feiten kunnen leiden tot ontslag om dringende redenen. Bij ontslag om dringende redenen wordt de hoedanigheid van statutair personeelslid onmiddellijk beëindigd zonder opzegtermijn of ontslagvergoeding.

Het personeelslid kan het ontslag (om dringende redenen) aanvechten bij de Arbeidsrechtbank. De vordering moet worden ingesteld binnen het jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst."

2. Wijzigingen in het kader van de arbeidsongeschiktheid (Wet van 19/12/2025 en KB van 17/12/2025) - verplichte wettelijke aanpassingen

- Ziekte dag zonder attest: mogelijkheid om een dag arbeidsongeschikt te zijn zonder het voorleggen van een medisch attest wordt beperkt tot 2 dagen per kalenderjaar (ipv. 3 dagen)
 - Aanpassen bijlage 5 'Reglement afwezigheid wegens ziekte of ongeval' Arbeidsreglement Woonzorgcentrum
- Herval: periode van herval wordt verlengd van 14 kalenderdagen naar 8 weken - gewaarborgd loon niet opnieuw verschuldigd wanneer personeelslid opnieuw arbeidsongeschikt wordt binnen de eerste acht weken die volgen op het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid dit recht gaf op gewaarborgd loon
 - Aanpassen bijlage 5 'Reglement afwezigheid wegens ziekte of ongeval' Arbeidsreglement Woonzorgcentrum
- Toevoeging nieuwe bijlage - Actief afwezigheidsbeleid - terugkeer naar het werk van het arbeidsongeschikt personeelslid ondersteunen en voorbereiden
 - Nieuwe bijlage 13 'Actief afwezigheidsbeleid' in Arbeidsreglement Woonzorgcentrum
- Toevoeging nieuwe bijlage 'AI-policy'

Om het gebruik van AI bij het bestuur in goede banen te leiden werd er een AI-policy uitgewerkt.

 - Nieuwe bijlage 14 'AI-policy' Arbeidsreglement Woonzorgcentrum

3. Actualiseren bijlage 7 'Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen'

Het overleg- en onderhandelingscomité van 25 maart 2026 leverde een protocol van akkoord af.

Bijlagen:

- 1) 'Aanpassingen Arbeidsreglement Woonzorgcentrum'
- 2) Bijlage 5 'Reglement afwezigheid wegens ziekte of ongeval'
- 3) Bijlage 7 'Nuttige adressen, gegevens en contactpersonen'
- 4) Bijlage 13 'Actief afwezigheidsbeleid'
- 5) Bijlage 14 'AI-policy'
- 6) Protocol van de representatieve vakorganisaties van 25 maart 2026

Goedkeuring wordt gevraagd.

6. Rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW - Aanpassing bijlage 1 (politiek verlof) - goedkeuring

Medewerkers uit de openbare sector die raadslid of schepen zijn in een andere gemeente of stad hebben de mogelijkheid om een bepaald aantal dagen verlof te nemen (politiek verlof) voor de uitoefening van hun politiek mandaat.

De rechten en plichten inzake het politiek verlof voor personeelsleden van Vlaamse lokale besturen zijn bepaald in het Decreet van 14 maart 2003.

Personeelsleden die raadslid zijn hebben recht op dagen "dienstvrijstelling" en dagen "facultatief politiek verlof":

- De "dienstvrijstelling" bedraagt twee dagen per maand en heeft geen weerslag op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid. Het loon wordt dus gewoon doorbetaald, en dat loon wordt niet teruggevorderd bij het gemeentebestuur.
- Het "facultatief politiek verlof" wordt niet bezoldigd maar kan wél een impact hebben op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid. Het facultatieve politiek verlof kan enkel op eigen vraag en bedraagt twee dagen per maand in gemeenten tot en met 80 000 inwoners

Personeelsleden die schepen zijn hebben recht op politiek verlof van ambtswege (lees: verlof dat verplicht te nemen is, startend vanaf de eedaflegging) en facultatief politiek verlof (aanvullend verlof, niet verplicht).

Gemeenten van 30.001 tot en met 50.000 inwoners: 1/4de van een voltijds ambt van ambtswege (+ 1/4de van een voltijds ambt facultatief)

Noch in het Decreet van 14 maart 2003, noch in het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 is er iets bepaald over welke invloed het politiek verlof van ambtshalve en het facultatief verlof heeft bij de berekening van onder andere vakantiegeld, eindejaarstoelage, dienstanciënniteit, vakantiedagen, ziektekredietdagen, ...

Het bestuur dient dit zelf vast te stellen.

De invloed van het politiek verlof op berekening vakantiegeld, ziektekredietdagen, eindejaarstoelage,... wordt mee opgenomen in bijlage 1 van de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW. Bijlage 1 dient hierdoor worden aangepast.

Het overleg- en onderhandelingscomité van 25 maart 2026 een protocol van akkoord af.

Bijlagen:

1. Bijlage 1 'Overzicht van de verloven en afwezigheden, de administratieve toestand en de geldelijke en administratieve gevolgen' van de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW
2. Protocol van de representatieve vakorganisaties van 25 maart 2026

Goedkeuring wordt gevraagd.

7. Rechtspositieregeling woonzorgcentrum - Aanpassing bijlage 1 (politiek verlof) - goedkeuring

Medewerkers uit de openbare sector die raadslid of schepen zijn in een andere gemeente of stad hebben de mogelijkheid om een bepaald aantal dagen verlof te nemen (politiek verlof) voor de uitoefening van hun politiek mandaat.

De rechten en plichten inzake het politiek verlof voor personeelsleden van Vlaamse lokale besturen zijn bepaald in het Decreet van 14 maart 2003.

Personeelsleden die raadslid zijn hebben recht op dagen "dienstvrijstelling" en dagen "facultatief politiek verlof":

- De "dienstvrijstelling" bedraagt twee dagen per maand en heeft geen weerslag op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid. Het loon wordt dus gewoon doorbetaald, en dat loon wordt niet teruggevorderd bij het gemeentebestuur.
- Het "facultatief politiek verlof" wordt niet bezoldigd maar kan wél een impact hebben op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid. Het facultatieve politiek verlof kan enkel op eigen vraag en bedraagt twee dagen per maand in gemeenten tot en met 80 000 inwoners

Personeelsleden die schepen zijn hebben recht op politiek verlof van ambtswege (lees: verlof dat verplicht te nemen is, startend vanaf de eedaflegging) en facultatief politiek verlof (aanvullend verlof, niet verplicht).

Gemeenten van 30.001 tot en met 50.000 inwoners: 1/4de van een voltijds ambt van ambtswege (+ 1/4de van een voltijds ambt facultatief)

Noch in het Decreet van 14 maart 2003, noch in het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 is er iets bepaald over welke invloed het politiek verlof van ambtshalve en het facultatief verlof heeft bij de berekening van onder andere vakantiegeld, eindejaarstoelage, dienstanciënniteit, vakantiedagen, ziektekredietdagen, ...

Het bestuur dient dit zelf vast te stellen.

De invloed van het politiek verlof op berekening vakantiegeld, ziektekredietdagen, eindejaarstoelage,... wordt mee opgenomen in bijlage 1 van de rechtspositieregeling woonzorgcentrum. Bijlage 1 dient hierdoor worden aangepast.

Het overleg- en onderhandelingscomité van 25 maart 2026 een protocol van akkoord af.

Bijlagen:

1. Bijlage 1 'Overzicht van de verloven en afwezigheden, de administratieve toestand en de geldelijke en administratieve gevolgen' van de rechtspositieregeling woonzorgcentrum
2. Protocol van de representatieve vakorganisaties van 25 maart 2026.

Goedkeuring wordt gevraagd.

**TOEGEVOEGDE AGENDA
RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN
MAANDAG 20 APRIL 2026**