

## Uitvoering BVR RPR O van 12 november 2010 Aandachtspunten, aanpak en hulpmiddelen

Beste lezer,

In deze uiteenzetting, die overwegend gebaseerd is op het Verslag aan de Vlaamse Regering, gaan we eerst dieper in op wat concreet van de OCMW's verwacht wordt bij de uitvoering van het BVR RPR O<sup>1</sup> van 12 november 2010. Vervolgens reiken we een stappenplan aan dat de OCMW's daarbij kunnen volgen en verwijzen we naar werkinstrumenten op de website van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur.

### Aandachtspunten en aanpak

#### Een eigen, volledig uitgewerkte rechtspositieregeling

Artikel 104 van het OCMW-decreet laat er geen misverstand over bestaan, dat de OCMW-raden een volledig uitgewerkte eigen rechtspositieregeling moeten vaststellen voor de personeelsgroepen beoogd in artikel 104, §2 (de zgn. specifieke graden) en §6 (het personeel van de zgn. bijzondere diensten) en voor de decretale graden.

Dat is inderdaad een duidelijke trendbreuk. Het volstaat dus niet meer om, zoals dat in het verleden met toepassing van artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 gebeurde, alleen maar een aantal aanvullingen of afwijkingen op de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vast te stellen.

Het personeel, vermeld in artikel 104, §2, en in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, en de decretale graden hebben recht op een "volledige" rechtspositieregeling.

**De gecoördineerde rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, die inmiddels de toets van het administratief toezicht al heeft doorstaan, dient voor de OCMW-raden als basisdocument, dat moet worden vertaald en/of aangevuld.**

Het Agentschap voor Binnenlands Bestuur stelt geen voorbeeld van rechtspositieregeling ter beschikking van de OCMW-raden. Het algemene referentiepunt voor de rechtspositieregeling voor de diverse personeelsgroepen bij het OCMW, is immers de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van de gemeente die door het OCMW wordt bediend. Het zijn de uitgewerkte toepassingen en keuzes die de gemeente heeft gemaakt, die, al dan niet met een bijsturing, zullen doorwerken in de rechtspositieregeling van het OCMW. Het uitwerken van een algemeen voorbeeld of model van rechtspositieregeling, is om die reden onmogelijk.

Die rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is overigens al ambtshalve van toepassing op het OCMW-personeel in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (artikel 104, §1, OCMW-decreet). De OCMW-raden zijn principieel niet bevoegd om voor die zgn. "gemeenschappelijke graden" rechtspositieregels vast te stellen.

Wel zal de OCMW-raad moeten aangeven welk bestuursorgaan in de plaats treedt van het gemeentelijke bestuursorgaan, dat vermeld wordt in de rechtspositieregeling van het ge-

---

<sup>1</sup> BVR RPR O: afkorting van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

meentepersoneel, en zullen ook andere bepalingen moeten worden “vertaald”. We denken hierbij dan in de eerste plaats aan de definiëring van begrippen zoals de aanstellende overheid en het uitvoerend orgaan, en aan de decretale bevoegdheden inzake eedaflegging, evaluatie, tucht, etc...

Voor de zgn. gemeenschappelijke graden (betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente), volstaat het OCMW met een mededeling aan dit personeel van de toepasselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, met toevoeging van een leeswijzer voor bepaalde begrippen en procedures. De zorgvuldigheid en de fair play veronderstellen immers dat het personeel geïnformeerd is over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten. Zeker ten aanzien van de contractuele personeelsleden mag er geen misverstand zijn over de elementen van de rechtspositieregeling die deel uitmaken van hun arbeidscontract. De aanduiding van de bevoegde OCMW-organen kan ook in een OCMW-raadsbeslissing. Besturen die dat wensen, vinden daarvoor op de website van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur een model van raadsbeslissing (Model 3).

Voor het personeel, vermeld in artikel 104, §2, en in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, en voor de decretale graden, geldt de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel als fundamenteel uitgangspunt. *De gecoördineerde rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, die daarenboven ondertussen al de toets van het administratief toezicht heeft doorstaan, dient voor de OCMW-raden als basisdocument, dat moet worden vertaald en aangevuld. Sommige bepalingen moeten verplicht worden overgenomen, met betrekking tot andere bepalingen beschikken de raden over een eigen beleidsruimte. Voor een overzicht daarvan verwijzen we ook naar de tabel ‘Samenvatting BVR RPR O per personeelsgroep’ op de website van het Agentschap.*

### **Vertalen en aanvullen, verplicht overnemen en begrensd afwijken**

We overlopen hierna de belangrijkste items waaraan de OCMW-raden bijzondere aandacht moeten besteden bij de vaststelling van hun eigen rechtspositieregeling.

### **Bij het ‘vertalen’ naar het OCMW van de bevoegde organen**

#### De aanstellende overheid

Dit is in ieder geval de raad voor de secretaris, de financieel beheerder en de ombudsman. Voor de andere personeelsleden (met inbegrip van de leden van het MAT<sup>2</sup>) “kan” de raad de aanstellingsbevoegdheid delegeren aan het VB<sup>3</sup> of aan de secretaris.

Dergelijke delegaties worden best meteen “in” de RPR zelf gegeven, zodanig dat uit de definities onmiddellijk duidelijk blijkt, welk orgaan als aanstellende overheid fungeert voor welke personeelsleden.

Nadien kan dan doorheen de verdere tekst van de rechtspositieregeling worden volstaan met een loutere verwijzing naar het begrip “aanstellende overheid”.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> afkorting voor Managementteam

<sup>3</sup> afkorting voor Vast Bureau

<sup>4</sup> Zelfs indien geen delegatie wordt gegeven, is het raadzaam om na definiëring van het begrip 'aanstellende overheid' doorheen de tekst van de RPR alleen te spreken van 'aanstellende overheid'. Als na de vaststelling van de RPR later toch in een delegatie wordt voorzien, kan deze als bijlage bij de RPR gevoegd worden en ter kennis gegeven worden aan het personeel.

### Het uitvoerend orgaan

De voorzitter - en niet het vast bureau! - is het uitvoerend orgaan (cfr. art. 58, §1 OD<sup>5</sup>).

Dat is van belang bij de bepalingen m.b.t.:

- de definities van de algemene bepalingen, waarbij het uitvoerend orgaan wordt gedefinieerd;
- de eventuele toekenning van vrijstelling(en) van proeven bij een selectie;
- de beoordeling van de kandidaturen wanneer de raad aanstellende overheid is;
- de vaststelling van de lijst i.v.m. de gevarentoelage;
- voor het in beschikbaarheid gestelde personeelslid dat zijn adres moet bekend maken;
- voor het indienen van een bezwaar tegen een weigering van onbetaald verlof (dit is ofwel bij de raad, ofwel bij de voorzitter, maar niet bij het VB!);
- de aanduiding op naam van de leden van de selectiecommissie wanneer de raad aanstellende overheid is.

### De eedaflegging

De eedaflegging gebeurt in principe in handen van de voorzitter van de OCMW-raad. Dit is altijd het geval voor wat betreft de secretaris, de financieel beheerder en de maatschappelijk assistent.

Voor de andere personeelsleden (dus ook voor de ombudsman) "kan" de voorzitter dit delegeren naar een ander lid van de raad of naar de secretaris. Deze laatste "kan" nadien zelfs verder doordelegeren naar een lid van het MAT.

Delegaties worden best gegeven bij afzonderlijke beslissing "voorafgaandelijk" aan de vaststelling van de RPR O. In de RPR O wordt vervolgens duidelijk en concreet aangegeven bij wie de eed moet worden afgelegd. In het overwegend gedeelte kan daarbij naar de delegatiebeslissingen worden verwezen.

### Evaluatie secretaris, financieel beheerder en ombudsman

De OCMW-raad evalueert de secretaris, de financieel beheerder en de ombudsman.

Voor de secretaris en de financieel beheerder, gebeurt dit op basis van:

- een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen
- een verslag van het vast bureau (of indien er geen VB is, een verslag van de voorzitter)

Voor de ombudsman is dat niet vereist!

De bepalingen uit het GD<sup>6</sup> i.v.m. de "gemeenteraadscommissie" zijn in het OD namelijk niet doorgetrokken!

### Verwijzingen naar het OD in plaats van naar het GD

Waar in de lokale RPR G wordt verwezen naar bepalingen uit het GD, dient de RPR O uiteraard te verwijzen naar de gelijke bepalingen uit het OD.

---

<sup>5</sup> OD afkorting voor OCMW-decreet

<sup>6</sup> Afkorting van Gemeentedecreet

## Bij het aanvullen

### Diplomavooraarden maatschappelijk assistent

We wijzen er op dat artikel 44 BVR RPR O de diplomavereiste voor de maatschappelijk werker, vermeld in artikel 75 en artikel 94 van het OCMW-decreet actualiseert.

Voortaan moeten kandidaten voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, houder zijn van ofwel:

- het diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma;
- het diploma van bachelor in de verpleegkunde, afstudeerrichting sociale verpleegkunde, of een daarmee gelijkgesteld diploma.

### Toevoeging specifieke functionele loopbanen

1° in niveau B

- BV1-BV2-BV3 voor het verplegend en paramedisch personeel in de federaal gefinancierde verzorgingsinstellingen;
- B6-B7 voor de rusthuisdirecteur in niveau B;

2° in niveau C:

- C1-C2 voor verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg en voor begeleider in de erkende kinderopvang of in de buitenschoolse opvang van niveau C;
- C3-C4 voor de gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige;

3° in niveau D:

- D1-D2-D3 voor de begeleider in de buitenschoolse kinderopvang van dit niveau en voor de verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg van dit niveau.

### Vermelding vereiste diploma's

Voor heel wat OCMW-functies worden er specifieke diplomavereisten vastgesteld door de federale of de Vlaamse overheid. Het gaat om voorwaarden om de functies te mogen uitoefenen of om voorwaarden in het kader van erkenning en subsidiëring.

Zoals voor het gemeentepersoneel is er bij bevordering geen algemeen geldende diplomavereiste meer voor de toegang tot betrekkingen van niveau B. Het diploma is echter altijd vereist als het om beschermde titels gaat (maatschappelijk werker) en voor de gereguleerde gezondheidszorgberoepen (gegradueerd verpleegkundige, bepaalde paramedische beroepen).

[Een overzicht van de kwalificatievereisten en andere voorwaarden voor een aantal verplichte functies in erkende en gesubsidieerde OCMW-diensten is terug te vinden op de website van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur via het document 'OCMW-functies – kwalificatievereisten en andere voorwaarden'.](#)

### Toevoeging van de functionele loopbanen en salarisschalen die specifiek zijn voor sommige personeelsleden van de OCMW's

Bijvoorbeeld BV1-BV3, basisgraad van verpleegkundige en paramedicus, en B6-B7, rusthuisdirecteur worden zo nodig toegevoegd.

Toevoegen (voor zover van toepassing) van de bepalingen van art 88 BVR RPR O m.b.t. de extra jaarpremies, functiecomplementen of salarisbijslagen die na de datum van 1 januari 2008 door de federale overheid ingevoerd worden als onderdeel van het salaris voor sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen en die opgenomen zijn in de reglementering betreffende de financiering.

#### Verhogingen van het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelagen

De verhogingen van het forfaitaire gedeelte zijn niet van toepassing op de personeelsleden die op grond van de federale wetgeving over de financiering van bepaalde gezondheidsinstellingen recht hebben op een jaarlijkse premie en een attractiviteitspremie. Er is dus geen cumulatie mogelijk van die verhogingen met de premie en eindejaarspremie.

#### **Bij verplichte overname en eigen invulling**

De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel doet, zoals eerder vermeld, dienst als vertrekpunt. Enerzijds kunnen de OCMW-raden hiervan binnen de grenzen van het BVR RPR O afwijken, anderzijds worden ze soms tot een letterlijke overname verplicht.

We verwijzen daarvoor nogmaals naar de [tabel 'Samenvatting BVR RPR O per personeelsgroep'](#). Die geeft daarvan een schematisch overzicht.

#### De overnameplicht op basis van artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet

Conform artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet, zijn de OCMW-raden voor het specifieke personeel vermeld in artikel 104, §2, verplicht de regels in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zonder meer over te nemen, m.b.t. die onderwerpen waarover het BVR RPR O zwijgt (d.w.z. die in het BVR RPR O niet geregeld worden voor deze personeelscategorie). We denken daarbij o.a. aan de volledige verlofregeling, maar bv. ook aan de evaluatie tijdens de loopbaan, aan de administratieve anciënniteiten, etc...

#### De overnameplicht op basis van het BVR RPR O<sup>7</sup>

Soms legt het BVR RPR O zelf de verplichting op aan de OCMW-raden om de regels in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zonder meer over te nemen.

Voorbeelden daarvan vinden we terug m.b.t. :

- de regels over de evaluatie tijdens de loopbaan en de mogelijkheid van ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie;
- de regels over het beroep tegen de evaluatie en over de werking van de beroepsinstantie;
- de regels over het verlies van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- de overgangsbepalingen voor het statutaire personeelslid in dienst.
- bepaalde verplichte verlofstelsels

#### Eigen invulling binnen de grenzen van het BVR RPR O

De bepalingen van het BVR RPR O zijn grotendeels overgenomen uit het BVR RPR G van 7 december 2007. De achterliggende visie is immers volledig identiek.

De OCMW-raden kunnen hier uiteraard geen afbreuk aan doen. Toch wordt aan de OCMW's heel wat ruimte geboden, om desgevallend af te wijken van de rechtspositieregeling van het

---

<sup>7</sup> De overnameplicht treft veelal het voltallige personeel van de 'bijzondere diensten' (art. 104 §6 OD)

gemeentepersoneel, voor sommige bepalingen die o.a. verband houden met de specificiteit van functies, diensten, of doelgroepen, en zodoende een eigen aangepast beleid te voeren.

Voorbeelden hiervan vinden we terug bij de selectieprocedures, de wervingsreserves, de duur van de proeftijd, de vereiste anciënniteiten, etc...

Een blik op de eerder genoemde samenvattende overzichtstabel zal meteen veel verduidelijken.

**De jaarlijkse vakantie en de feestdagen voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet verdienen een bijzondere aandacht.**

Uitsluitend voor dit personeel, wordt het aantal dagen jaarlijkse vakantie eenduidig vastgesteld op zesentwintig dagen. Daarenboven werd de toekenning van drie extra (door de raad vrij vast te stellen) feestdagen zoals voorzien voor het gemeentepersoneel, bewust niet overgenomen in het BVR RPR O.

Voor beide materies geldt er geen uitvoeringstermijn tot 1 juli 2011, zodat de artikelen daarover meteen in werking treden op de algemene datum van inwerkingtreding van het besluit, dat is, op 1 januari 2011. De bepalingen over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en over de feestdagen in artikel 138, 139 en 156 uit het BVR RPR O zijn dwingende bepalingen met directe uitwerking. **De OCMW's hoeven daarover geen afzonderlijke raadsbeslissing vooraf te treffen.** Ze moeten de betrokken personeelsleden bij het begin van het vakantiejaar uiteraard wel briefen over de nieuwe regels, met inbegrip van de overgangsregeling, die op hen van toepassing zullen zijn.

Het is immers zo dat het BVR RPR O voor het personeel in dienst op 1/1/2011 overgangsmaatregelen bevat voor het geval het aantal dagen jaarlijks verlof en/of feestdagen op jaarbasis voor dat personeel voor 1 januari 2011 toch hoger was dan het aantal vastgesteld in artikel 138 en 139. Het personeelslid in dienst lijdt in dat geval geen verlies aan dagen.

### Het tijdspad

Het BVR RPR O treedt in werking op 1 januari 2011. Artikel 145 van het besluit regelt op zijn beurt de uitvoeringstermijn. De OCMW-raden hebben tot 1 juli 2011 de tijd om hun personeelsformatie en de rechtspositieregeling van de betrokken personeelsgroepen in overeenstemming te brengen met de bepalingen van het besluit en met artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet.

Artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet legt tegen die datum voor het specifieke personeel ook de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel op, voor bepaalde aangelegenheden die niet het voorwerp zijn van een regeling in het besluit.

De enige uitzonderingen op de uitvoeringstermijn van 1 juli 2011 zijn, zoals eerder vermeld, de bepalingen over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en over de het aantal feestdagen in artikel 138, 139 en 156.



## Geldende regeling tussen 1 januari 2011 en 1 juli 2011

### 1° De personeelsformatie

Een formatiewijziging tussen 1 januari en 1 juli 2011 heeft voor gevolg dat meteen **de hele** formatie moet vastgesteld worden in overeenstemming met de bepalingen van het besluit (artikel 145, §2, tweede lid).

### 2° De rechtspositieregeling van de betrokken personeelsgroepen en de regeling van het mandaatstelsel

Elke wijziging die tussen 1 januari en 1 juli 2011 aan de bestaande plaatselijke rechtspositieregeling wordt aangebracht, moet in overeenstemming zijn met de bepalingen van het besluit of van artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet (artikel 145, §2, eerste lid).

In die tussentijd blijven de bestaande plaatselijke reglementaire bepalingen van kracht.

### Wat als het OCMW niet tijdig klaar is met de rechtspositieregeling van het betreffende personeel?

Het BVR RPR O van 12 november 2010 is van een hogere rechtsorde dan een plaatselijk reglement of dan een bestaande plaatselijke rechtspositieregeling.

Vanaf 1 juli 2011 heeft het besluit in ieder geval rechtstreekse uitwerking en heeft het voorrang op alle bestaande regelingen.<sup>8</sup> Het is vanaf dan ook rechtstreeks en permanent afdwingbaar voor de bevoegde rechterlijke instanties. Of het bestuur is blijven stilzitten of niet heeft dan geen enkel belang meer.

### **Relatieve impact**

Veel bepalingen van de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel hebben de voorbije twee jaren ook al via artikel 42 van de organieke OCMW-wet (dat nog van kracht was), hun weg gevonden in de rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel, eventueel onder voorbehoud van de uitzonderingen die de OCMW-raden geformuleerd hebben of behouden hebben. Sommige OCMW's hebben al een volledig nieuwe rechtspositieregeling voor de betrokken personeelsgroepen (art.104, §2 en §6 OD) vastgesteld.

Een en ander heeft voor gevolg dat de impact van het BVR RPR O op die OCMW's eerder relatief is. Die OCMW's moeten de aangepaste rechtspositieregeling voor de betrokken personeelsgroepen wel screenen op overeenstemming met het BVR RPR O van 12 november 2010 en in het geval van strijdigheid met dat besluit de noodzakelijke aanpassingen doen via een wijzigingsbesluit.

---

<sup>8</sup> Voor zover het dwingend karakter ervan vaststaat, is het vanaf dan ook rechtstreeks en permanent afdwingbaar voor de bevoegde rechterlijke instanties

## De vormvereisten

### Het advies van het college van burgemeester en schepenen

Op grond van artikel 270, §1 moet het college van burgemeester en schepenen een advies uitbrengen over de ontwerpbeslissing van de OCMW-raad inzake een formatievaststelling of -wijziging.

Ook als de vaststelling van de rechtspositieregeling een financiële weerslag kan hebben of als erdoor wordt afgeweken van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, moet de OCMW-raad een ontwerpbeslissing voor advies voorleggen aan het college van burgemeester en schepenen.

Het gaat in laatstgenoemde situatie uiteraard niet om afwijkende bepalingen die in het besluit van de Vlaamse Regering zelf verplicht zijn vastgesteld, maar over die punten waarvoor het OCMW ruimte voor eigen invulling heeft gekregen (bv. aspecten van de HR-cyclus).

Het advies van het college wordt binnen dertig dagen aan het OCMW bezorgd. Als dat niet gebeurt, kan de OCMW-raad aan de adviesvereiste voorbijgaan en maakt het daarvan melding in de aanhef van de eindbeslissing over de rechtspositieregeling. Als het college wel een advies aflevert, dan wordt dat advies samen met de eindbeslissing betreffende de rechtspositieregeling aan de toezichthoudende overheid verzonden<sup>9</sup>.

### Toepassing syndicaal statuut

De vaststelling of wijziging van de personeelsformatie van het OCMW is onderworpen aan het voorafgaandelijke overleg met de representatieve vakorganisaties. Dat overleg resulteert in een gemotiveerd advies dat het standpunt van de vakorganisaties ten aanzien van de voorgenomen formatievaststelling weergeeft.

De vaststelling van de plaatselijke rechtspositieregeling is onderworpen aan de voorafgaandelijke onderhandeling. Echter, bepalingen die rechtstreeks van toepassing zijn en die de OCMW-raden ongewijzigd “moeten” overnemen uit het besluit van de Vlaamse Regering zijn niet meer onderworpen aan plaatselijke onderhandeling. Daarover werden de onderhandelingen reeds gevoerd in het comité C1, onderafdeling Vlaamse Gewest en Vlaamse Gemeenschap en bestaat er geen plaatselijke onderhandelingsmarge meer.

De plaatselijke onderhandeling resulteert in een protocol dat het akkoord of niet-akkoord van de representatieve vakorganisaties vermeldt.

Overleg en/of onderhandeling vooraf is een substantiële vormvereiste van het besluitvormingsproces. De OCMW-raden kunnen zich daar niet aan onttrekken. In de aanhef van de raadsbeslissing tot vaststelling of wijziging van de personeelsformatie en tot vaststelling van de rechtspositieregeling moet trouwens verwezen worden naar het gemotiveerd advies, respectievelijk het protocol. Dat advies of protocol wordt ook met de raadsbeslissing meegestuurd naar de toezichthoudende overheid.

---

<sup>9</sup> Het advies van het bijzonder overlegcomité zoals voorzien in art. 26 bis OCMW-wet blijft gelden ten aanzien van die OCMW's waar de voorzitter niet werd toegevoegd aan het college van burgemeester en schepenen.



## Expliciete intrekking van alle voorgaande beslissingen

Om eventuele misverstanden uit te sluiten en de rechtszekerheid te verhogen, is het aangegeven dat de OCMW's gelijktijdig met de vaststelling van een nieuwe eigen rechtspositieregeling alle voorgaande beslissingen aangaande het statuut van hun specifiek personeel, en/of vastgestelde afwijkingen op het statuut van het gemeentepersoneel, expliciet zouden intrekken.

## Het besluitvormingsproces stapsgewijs

Volledigheidshalve overlopen we hierna stapsgewijs het volledige besluitvormingsproces voor de vaststelling van de personeelsformatie en van de rechtspositieregeling.

### De vaststelling van de personeelsformatie

1.1. Het voorontwerp van personeelsformatie van de secretaris, gemaakt in overleg met het managementteam, wordt via de OCMW-voorzitter geagendeerd op de OCMW-raad.

1.2. De voorzitter van het HOC organiseert het overleg met de vakorganisaties over het voorontwerp van personeelsformatie. Dat overleg resulteert in notulen met een gemotiveerd advies.

1.3. De OCMW-raad stelt daarna het ontwerp van personeelsformatie vast.

1.4. Adviesaanvraag college of vraag naar gemeenteraadsbeslissing:

a) de ontwerpbeslissing over de personeelsformatie vertrekt met een uitdrukkelijke adviesaanvraag naar college van burgemeester en schepenen.

als a) van toepassing is: het college brengt binnen dertig dagen een advies uit over de ontwerpbeslissing betreffende de personeelsformatie of laat de termijn voor advies voorbijgaan;

b) de ontwerpbeslissing over de personeelsformatie vertrekt naar het college met een vraag om agendering op de gemeenteraad met het oog op een financiële bijdrage voor de meerkosten;

als b) van toepassing is: de gemeenteraad beslist dat de gemeente zich verbindt om de meerkosten van de nieuwe personeelsformatie van het OCMW te dragen. Naar die verbintenis wordt verwezen in de aanhef van de OCMW-raadsbeslissing.

1.5. Na het advies van het college of na de beslissing van de gemeenteraad tot financiële bijdrage in de meerkosten treft de OCMW-raad zijn definitieve beslissing met betrekking tot de personeelsformatie.

1.6. Het OCMW zendt binnen een termijn van twintig dagen na de betreffende beslissing een kopie van die definitieve formatiebeslissing naar de provinciegouverneur en gelijktijdig ook naar het college van burgemeester en schepenen. Het advies van het college, indien tijdig afgeleverd, wordt meegestuurd naar de provinciegouverneur. De notulen met het gemotiveerd advies worden eveneens naar de gouverneur gestuurd.

### De vaststelling van de rechtspositieregeling

1.1. Het voorontwerp van rechtspositieregeling van de secretaris, gemaakt in overleg met het managementteam, gaat via de OCMW-voorzitter naar de OCMW-raad.

1.2. De voorzitter van het BOC organiseert de onderhandeling met de vakorganisaties over het voorontwerp van rechtspositieregeling. De onderhandeling resulteert in een protocol.

1.3. De OCMW-raad stelt vervolgens het ontwerp van rechtspositieregeling vast.

1.4. Als er bepalingen zijn met een financiële weerslag of in het geval van afwijking van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel of van het specifieke personeel voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6 van het OCMW-decreet:

- a) de ontwerpbeslissing over de rechtspositieregeling vertrekt met een uitdrukkelijke adviesaanvraag naar college van burgemeester en schepenen;
- b) het college brengt binnen dertig dagen een advies uit over de ontwerpbeslissing betreffende de rechtspositieregeling of laat de termijn voor advies voorbijgaan;

1.5. Na het advies van het college treft de OCMW-raad zijn definitieve beslissing over de rechtspositieregeling.

1.6. Het OCMW zendt binnen een termijn van twintig dagen na de betreffende beslissing een kopie van het definitieve rechtspositieregelingsbesluit naar de provinciegouverneur en gelijktijdig ook naar het college van burgemeester en schepenen. Het advies van het college, indien tijdig afgeleverd, wordt meegestuurd naar de provinciegouverneur.

## Hulpmiddelen en ondersteuning

Het Agentschap voor Binnenlands Bestuur stelt een aantal instrumenten ter beschikking die de OCMW's kunnen ondersteunen bij de uitvoering van het BVR RPR O van 12 november 2010. De meeste daarvan zullen online kunnen worden geraadpleegd. Het aanbod bevat het volgende.

1° Een samenvattende overzichtstabel van het BVR RPR O, die per inhoudelijk onderdeel van het besluit een schematisch overzicht geeft van de overnameplicht en de eigen beleidsruimte voor de OCMW's.

2° Modellen van raadsbesluit wat betreft de aanhef, de definities en de afbakening van het toepassingsgebied.

3° Een overzicht van verplichte functies in bepaalde OCMW-diensten, met vermelding van de diploma en/of kwalificatievereisten en de rechtsbron daarvoor.

4° Een uitgebreide power point presentatie die het BVR RPR O overloopt en inhoudelijk toelicht.

5° Een FAQ, waarin u antwoorden vindt op veel gestelde vragen.

6° Het besluit zelf waarin het Verslag aan de Vlaamse Regering (ook het verslag bij het BVR RPR G van 7 december 2007) per artikel geïntegreerd wordt. Zo hoeft u niet steeds drie afzonderlijke documenten te raadplegen.

Daarnaast staat het Agentschap voor Binnenlands Bestuur uiteraard ook steeds klaar voor advies op verzoek.