Beheersovereenkomst tussen de gemeente en het OCMW voor een geïntegreerd personeelsbeleid[[1]](#footnote-2) [[2]](#footnote-3) [[3]](#footnote-4)

Model 06.01.2025 – Marijke De Lange en Katleen Janssens

TUSSEN:

Gemeente …

(adres) …

vertegenwoordigd door …, voorzitter van de gemeenteraad, en …., algemeen directeur,

hierna genoemd **de gemeente**,

EN

OCMW …

(adres) …

vertegenwoordigd door …, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn, en …, algemeen directeur,

hierna genoemd **het OCMW**,

waarbij gemeente en OCMW hierna tegenover elkaar beschouwd worden als **het andere bestuur**,

WORDT ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN:

Artikel 1 – Gemeenschappelijk gebruik van elkaars diensten

Met toepassing van artikel 196 §2 Decreet Lokaal Bestuur (DLB) werken de gemeente en het OCMW samen om gemeenschappelijk gebruik te maken van elkaars diensten.

*[Indien gewenst kan hierna een opsomming gemaakt worden van de diensten van het andere bestuur waarop de gemeente resp. het OCMW een beroep kan doen.][[4]](#footnote-5)*

* *(bijv. het OCMW doet een beroep op de dienst groenbeheer voor het onderhoud van het OCMW-domein);*
* *…*

Artikel 2 – Een beroep doen op de personeelsleden van het andere bestuur

§1. Met toepassing van artikel 196 §2 DLB wensen de gemeente en het OCMW een beroep te doen op elkaars personeelsleden voor de functies aangeduid in het organogram.

*[We stellen voor om het eengemaakte organogram van de gemeente en het OCMW als bijlage toe te voegen waarop de functies waarvoor men een beroep doet op het andere bestuur worden aangeduid met een specifiek teken of markering. Het kan ook zinvol zijn om met twee kleuren te werken om duidelijk te maken wie de juridische werkgever is.]*

Bij de waarneming van een functie bij het ene bestuur door een personeelslid van het andere bestuur, kan een waarnemingstoelage toegekend worden voor zover de rechtspositieregeling van beide besturen erin voorziet.

§2. De leidinggevenden mogen instructies geven aan zowel gemeente- als OCMW-personeel dat (volgens het organogram) tot hun dienst behoort.[[5]](#footnote-6)

§3. Een personeelslid van de gemeente kan geëvalueerd worden door een personeelslid van het OCMW, op voorwaarde dat deze laatste een leidinggevende bevoegdheid uitoefent over het gemeentepersoneelslid.

Een personeelslid in dienst van het OCMW kan geëvalueerd worden door een personeelslid van de gemeente op voorwaarde dat deze laatste een leidinggevende bevoegdheid uitoefent over het OCMW-personeelslid.

De eventuele juridische gevolgen van de evaluatie worden bekrachtigd door de juridische werkgever.[[6]](#footnote-7)

Artikel 3 – Ambtelijke delegatie beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid

§1. De algemeen en financieel directeur – en hun eventuele adjuncten[[7]](#footnote-8) – hebben krachtens de artikelen 162 §1, 175 en 587 derde lid DLB vanaf hun aanstelling de bevoegdheid om voor beide besturen (gemeente en OCMW, samen of afzonderlijk) op te treden.

§2. Met deze beheersovereenkomst, genomen in toepassing van artikel 196 DLB, mogen de (adjunct-)algemeen en (adjunct-)financieel directeur binnen de grenzen vastgelegd door dit Decreet hun beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid met betrekking tot een gemeentelijke bevoegdheid toevertrouwen aan één of meer medewerkers van het OCMW en hun beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid met betrekking tot een OCMW-bevoegdheid toevertrouwen aan één of meerdere medewerkers van de gemeente.

§3. Met deze beheersovereenkomst, genomen in toepassing van artikel 196 DLB, mag de algemeen directeur, binnen de grenzen vastgelegd door artikel 283 van dit Decreet, zijn bevoegdheid om de vergaderingen van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst bij te wonen, en om de notulen op te maken en mee te ondertekenen, toevertrouwen aan de adjunct-algemeen directeur of aan (een) andere functiehouder(s), personeelslid van de gemeente of van het OCMW *[schrappen wat niet past]*.

*[Zie model MDL d1843bis voor een concreet voorstel van besluit van de algemeen directeur tot delegatie van de beslissings- en ondertekeningsbevoegdheid.]*

Artikel 4 – Gezamenlijke werving en selectie en aanleg wervings- en bevorderingsreserves***[[8]](#footnote-9)***

De aanstellende overheden van de gemeente en van het OCMW kunnen gezamenlijke sollicitatieprocedures organiseren.

Daarbij kunnen de aanstellende overheden beslissen een gemeenschappelijke wervings- of bevorderingsreserve aan te leggen, volgens de bepalingen en binnen de grenzen van de gemeentelijke rechtspositieregeling.[[9]](#footnote-10)

Artikel 5 – Duurtijd van de overeenkomst

Deze overeenkomst gaat in op … [xx.xx.xxxx] en heeft een duurtijd van … , namelijk tot en met …. [xx.xx.xxxx].

OF

Deze overeenkomst gaat in op …. [xx.xx.xxxx] voor onbepaalde duur. Elk van beide partijen kan een einde maken aan deze overeenkomst mits hij een opzegtermijn van … maanden respecteert.

Artikel 6 – Juridische werkgever en werkgeversgezag

De gemeente of het OCMW is en blijft, naargelang het geval, de juridische werkgever van de onder de artikelen 1, 2 en 3 betrokken personeelsleden en oefent als enige het werkgeversgezag uit. Er is geen sprake van terbeschikkingstelling. Er worden geen personeelsleden overgedragen.[[10]](#footnote-11)

Artikel 7 – Financiële verrekening

Voor de uitvoering van deze overeenkomst betaalt het OCMW geen vergoeding aan de gemeente of vice versa.

Opgemaakt in twee originele exemplaren te …, waarvan elke partij erkent er één ontvangen te hebben,

Op …………………….

|  |  |
| --- | --- |
| **Voor de gemeente** |  |
| ……………………………. | ……………………………. |
| [naam]De voorzitter van de gemeenteraad  | [naam]De algemeen directeur |
| **Voor het OCMW** |  |
| …………………………. | ………………………. |
| [naam]De voorzitter van de OCMW-raad | [naam] De algemeen directeur |

1. Zie artikel 196 §2 Decreet Lokaal Bestuur (DLB). De beheersovereenkomst is niet verplicht. [↑](#footnote-ref-2)
2. Dit model is ook bruikbaar voor de zes randgemeenten rond Brussel en voor Voeren. [↑](#footnote-ref-3)
3. Dit model geldt niet ten aanzien van het gesubsidieerd personeel van het gemeentelijk onderwijs, dus waarop het Decreet Rechtspositie Gesubsidieerd Personeel van 27.03.1991 van toepassing is. [↑](#footnote-ref-4)
4. Het is niet duidelijk hoe concreet de opsomming van diensten moet zijn, dan wel of het kan volstaan om in het algemeen te zeggen dat gemeente en OCMW op elkaars diensten een beroep kunnen doen. Gelet op de formulering in het DLB, menen we dat een algemene formulering kan volstaan. [↑](#footnote-ref-5)
5. Dit is geen terbeschikkingstelling aangezien het leidinggevend personeelslid zelf onder het gezag staat van de algemeen directeur, de hoogste leidinggevende voor OCMW en gemeente samen. [↑](#footnote-ref-6)
6. Het uitgangspunt bij evaluaties – die juridische gevolgen voor het personeelslid kunnen hebben – is dat enkel de juridische werkgever bevoegd is om beslissingen te nemen met een impact op de rechtspositie van het personeel (statutair/contractant). De feitelijke leidinggevende is echter wel het best geplaatst om uitspraken te doen over het functioneren van de betrokken medewerkers. [↑](#footnote-ref-7)
7. Eigenaardig genoeg kan de adjunct-algemeen directeur enkel mits beheersovereenkomst de bevoegdheid krijgen om de vergaderingen van het bijzonder comité voor de sociale dienst bij te wonen en om de notulen op te stellen en mee te ondertekenen (zie art. 277 §3 DLB). Ook het ondertekenen van de stukken van het OCMW door de adjunct-algemeen directeur is enkel mogelijk mits beheersovereenkomst (artikel 283, derde lid DLB). [↑](#footnote-ref-8)
8. Het is niet verplicht om een samenwerkings- of beheersovereenkomst af te sluiten tussen gemeente en OCMW om samen personeel te werven en te selecteren (art. 196 §1 DLB en de art. 16 tot en met 20 Besluit Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied, *BS* 14 juli 2011).

Maar we vermelden het hier als mogelijk en bijkomend onderdeel van een geïntegreerd personeelsbeleid voor gemeente en OCMW. [↑](#footnote-ref-9)
9. Art. 19 §1 Besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011. [↑](#footnote-ref-10)
10. Terbeschikkingstelling en overdracht van personeel blijven uiteraard, binnen wettelijke grenzen, mogelijk, al zijn er soms wel belangrijke aandachtspunten, zoals de impact op de sociale maribel of de financiering van de ambtenarenpensioenen. Zie, voor meer info, de VVSG-nota “Samen personeel aanwerven of inzetten bij lokale besturen”, te vinden op [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be) > werking en organisatie > personeel > personeel bij verzelfstandiging en samenwerking. [↑](#footnote-ref-11)