

OPSCHRIFT

Vergadering van 11 oktober 2017

Besluit nummer: 2017_GR_00928

Onderwerp:

Rechtspositieregeling - Progressieve werkhervatting - Overdracht provinciepersoneel - Tijdstip van uitbetaling van het salaris voor statutairen - Overige wijzigingen - Wijziging

Beknopte samenvatting:

Aan de gemeenteraad wordt gevraagd de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent te wijzigen.

Het college van burgemeester en schepenen legt het ontwerp van de wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent ter onderhandeling voor aan de vakbonden en voor advies voor aan de OCMW-raad.

Bevoegd: Martine De Regge

Bestemd voor:

- Commissie Onderwijs, Personeel en FM

DE GEMEENTERAAD

AANHEF

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikel 57, § 1.
- Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikel 105.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de Rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

- Voorontwerp van raadsbesluit tot wijziging van de Rechtspositieregeling opgemaakt door de stadssecretaris in overleg met het managementteam.

Bijgevoegde bijlage(n):

- 20170628_BR_ABB Opmerkingen besluit onbetaald verlof.pdf
- 20171023_BS_RPR gemeenteraad 23 oktober 2017.pdf

MOTIVERING

De gemeenteraad heeft op 16 december 2008 de Rechtspositieregeling voor het personeel van de Stad Gent goedgekeurd. Als gevolg van hogere regelgeving en omwille van beleidsbeslissingen zijn een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling noodzakelijk. De voorgestelde wijzigingen moeten onderhandeld worden met de vakbonden en voor advies voorgelegd worden aan de OCMW-raad.

Overdracht provinciepersoneel aan de Stad Gent

Het Decreet van 18 november 2016 houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies voorziet dat bepaalde personeelsleden van de provincie hetzij aan de Vlaamse Gemeenschap, hetzij aan een gemeente worden overgedragen.

In het voormelde decreet zijn tevens bepaalde waarborgen opgenomen die moeten garanderen dat de overgedragen personeelsleden hun statuut en rechten kunnen behouden.

Voor de overdracht van provinciaal personeel aan een lokaal bestuur moet de lokale rechtspositieregeling worden aangepast, zodat aan de overgedragen provinciale personeelsleden die decretale waarborgen kunnen worden gegarandeerd.

In uitvoering van het voormelde decreet wordt de provinciale activiteit van het Caermersklooster aan de Stad Gent overgedragen, waardoor automatisch ook de betrokken personeelsleden van de provincie aan de stad worden overgedragen. Concreet gaat het om 8 medewerkers. Omdat deze personeelsleden afwijkende functies hebben en er ook een salarisschaal bestaat die niet in de stedelijke RPR voorkomt, moeten voor deze medewerkers nog wijzigingen aan de RPR worden aangebracht zodat hen de decretale waarborgen kunnen worden gegarandeerd.

Wijzigingen aan het onbetaald verlof naar aanleiding van het algemeen bestuurlijk toezicht

Naar aanleiding van de bemerkingen van de gouverneur bij het raadsbesluit van 22 mei 2017, zoals gevoegd in bijlage bij deze beslissing, zijn er een aantal wijzigingen nodig aan de artikelen over het onbetaald verlof. Het gaat om de volgende wijzigingen:

- Het is niet toegelaten om het ziektekrediet voor statutairen te verminderen bij het opnemen van deeltijds onbetaald verlof. Dit wordt aangepast in artikel 242, § 2 van de rechtspositieregeling.

- In artikel 265 van de rechtspositieregeling wordt verduidelijkt dat het ambtshalve onbetaald verlof voor maximaal de duur van het mandaat, de tijdelijke aanstelling of de proeftijd wordt toegekend.
- Het reeds opgenomen onbetaald verlof mag enkel afgetrokken worden van het onbetaald verlof als gunst en niet van het onbetaald verlof als recht. Dit wordt aangepast in artikel 371, 3° van de rechtspositieregeling.

Wijziging aan de aanvraagprocedure bij progressieve werkhervatting na een arbeidsongeval

Als gevolg van het Koninklijk Besluit van 25 februari 2017 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de arbeidsongevallen en de beroepsziekten in de overheidssector moeten medewerkers vanaf 1 april 2017 vooraf goedkeuring vragen aan Medex om progressief het werk te hervatten na een arbeidsongeval. Tot 31 maart 2017 was dit de bevoegdheid van de arbeidsgeneesheer. Dit wordt aangepast in artikel 250 van de rechtspositieregeling.

Wijziging aan het vakantieverlof bij progressieve werkhervatting

Er wordt in de rechtspositieregeling opgenomen dat het vakantieverlof bij progressieve werkhervatting wordt toegekend rekening houdend met de prestatieregeling van de medewerker. Deze werkwijze is in overeenstemming met artikel 177 van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007.

Wijziging aan het tijdstip van uitbetaling van het loon voor statutaire medewerkers van eind december naar begin januari

Naar aanleiding van de wijziging van sociaal secretariaat begin 2017 werd erop gewezen dat het moment van uitbetaling van het salaris voor statutaire medewerkers gewijzigd moet worden wat betreft het salaris voor de maand december (= salaris voor prestatie maand januari). Er wordt voorgesteld om de uitbetaling van het salaris van eind december jaar x te verschuiven naar de eerste werkdag januari jaar x + 1.

Het moment van de betaling van de nettolonen bepaalt het jaar en de maand waarin de wedde fiscaal belastbaar wordt en ook in de personenbelasting van de werknemer verwerkt dient te worden. Om in overeenstemming te zijn met de fiscale wetgeving moet de uitbetaling van het salaris van eind december jaar x worden verschoven naar de eerste werkdag januari jaar x + 1. Het gaat om een periodieke maatregel, waardoor een aanpassing van de rechtspositieregeling nodig is. De statutaire medewerkers blijven uiteraard wel vooraf betaald. Zij ontvangen enkel op de eerste werkdag van de maand januari hun salaris voor de komende maand i.p.v. op de derde laatste werkdag van de maand december. Voor de resterende maanden zal het salaris voor hen nog altijd gestort worden op de derde laatste werkdag van de maand.

Schrapping van het maximaal aantal uren dat busbegeleiders kunnen presteren

In de algemene omzendbrief zonaal leerlingenvervoer NO/2008/02 van 02/02/2017 worden de voorwaarden opgesomd waarbinnen het Departement Onderwijs en Vorming een subsidie toekent aan de beherende scholen die zonaal collectief leerlingenvervoer organiseren. Met die subsidie kunnen de beherende scholen de loonkosten van de busbegeleid(st)ers dragen. Eén van de voorwaarden tot subsidiëring betreft de toekenning aan de busbegeleid(st)er van een arbeidsovereenkomst die minstens van september tot juni loopt voor busbegeleid(st)ers die op 1

september van het schooljaar in dienst treden (minimum 10-maandencontract). De bepaling van artikel 7, 6 RPR die voorziet dat de prestaties van een busbegeleider niet méér mogen bedragen dan 600 uren per jaar is daarmee in strijd. De beperking tot 600 uren per jaar moet dan ook worden opgeheven voor de arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 september 2017 met een busbegeleid(st)er worden gesloten. Ook de beperking tot 50 uren per maand moet worden opgeheven omdat de arbeidsduur conform de omzendbrief in de arbeidsovereenkomst moet worden uitgedrukt in minuten en specifiek moet worden berekend volgens het gemiddeld aantal minuten begeleiding.

Conform de Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk zal het algemeen kader voor de deeltijdse arbeidsovereenkomsten met een variabel uurrooster worden opgenomen in de dienstspectifieke bijlage bij het arbeidsreglement.

Wijzigingen in het kader van digitalisering

- In artikel 334 van de rechtspositieregeling staan een aantal documenten opgesomd m.b.t. personeelsreglementering die in geactualiseerde vorm op de werkplek ter beschikking moeten liggen. Aangezien deze documenten ten alle tijde digitaal raadpleegbaar zijn op intranet, wordt deze bepaling opgeheven.
- In de rechtspositieregeling is voorzien dat medewerkers door het stadsbestuur worden aangeschreven per brief op het adres van de werkplek. Deze bepaling wordt aangepast. In de nieuwe personeelstool kunnen medewerkers zelf aanduiden op welke manier zij door het stadsbestuur wensen aangeschreven te worden. De medewerker kan kiezen om aangeschreven te worden via mail of per brief en op welk adres hij wenst aangeschreven te worden (werk of privé).

Redactionele wijziging

De definitie van en de verwijzing naar het vademecum wordt in de rechtspositieregeling geschrapt, aangezien het vademecum is vervangen door de stadsbrede richtlijnen.

Beslist het volgende:

Artikel 1:

Wijzigt de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent, goedgekeurd bij raadsbesluit van 16 december 2008 en latere aanpassingen, als volgt:

* In artikel 7 wordt de zesde opsomming geredigeerd als volgt: "Busbegeleider".

* In artikel 166 wordt de laatste zin geredigeerd als volgt: "Het salaris wordt elke derde laatste werkdag van de maand gestort, met uitzondering van het salaris van de maand december, dat voor de statutairen op de eerste werkdag van de maand januari gestort wordt."

* In artikel 226 worden in § 1 punt 9 de woorden "deeltijds onbetaald verlof" vervangen door de woorden "(deeltijds) onbetaald verlof".

* In artikel 242 worden in § 2 de woorden "deeltijds onbetaald verlof" geschrapt in de opsomming.

* Artikel 250 wordt geredigeerd als volgt:

"§ 1. Een medewerker (m/v/x) die zijn functie weer opneemt met deeltijdse prestaties na ziekte moet voorafgaandelijk toestemming vragen aan de arbeidsgeneesheer. Progressieve werkhervatting kan voor een periode van maximum één jaar. In uitzonderlijke gevallen kan deze termijn met maximum één jaar verlengd worden. De arbeidsgeneesheer kan een uitzondering op deze maximumtermijn toestaan voor medewerkers (m/v/x) met een chronische ziekte of arbeidshandicap, die een attest van een bevoegde Vlaamse of federale overheidsinstelling kunnen voorleggen, waaruit een arbeidshandicap blijkt. Als de arbeidsgeneesheer beslist dat de prestatiebreuk definitief moet aangepast worden, dan geldt een minimum arbeidsduur van 2,5 dagen werken in de week.

§ 2. Voor progressieve werkhervatting na een arbeidsongeval geldt de regeling voorzien in het koninklijk besluit van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van sommige personeelsleden van overheidsdiensten of overheidsinstellingen van de lokale sector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

§ 3. De medewerker (m/v/x) moet tijdens de progressieve werkhervatting steeds werken in halve of volle dagen. Het uurrooster wordt in onderling overleg met de leidinggevende vastgelegd, rekening houdend met de organisatie en de goede werking van de dienst.

§ 4. De afwezigheid van de statutaire medewerker (m/v/x) tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof. De afwezigheid wordt pro rata aangerekend op het aantal nog beschikbare ziektekredietdagen. Bij een (arbeids)ongeval gebeurt de aanrekening pro rata volgens artikel 248."

* In artikel 265 wordt de eerste zin geredigeerd als volgt: "Als een medewerker (m/v/x) binnen de diensten van het stadsbestuur een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd of een inlooperperiode verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de tijdelijke aanstelling, de proeftijd of de inlooperperiode ambtshalve onbetaald verlof toegestaan."

* In artikel 321 wordt § 3 geredigeerd als volgt: "In afwijking van § 2, 2e alinea, is het de medewerkers (m/v/x) die een draagbare computer of een mobiele telefoon van stad Gent ter beschikking hebben, toegelaten deze mee te nemen naar huis en buiten de werkuren te gebruiken, dit volgens de richtlijnen en de handleiding mobiele telefonie."

* In artikel 324 wordt in § 1 de laatste zin geredigeerd als volgt: "De medewerkers (m/v/x) die van oordeel zijn het slachtoffer te zijn van dergelijk ongewenst gedrag, kunnen zich wenden tot de vertrouwenspersonen."

* In artikel 325 worden § 2 en § 3 geredigeerd als volgt:

"§ 2. Onverminderd de toepassing van artikel 101 § 3 treffen de dienstchefs alle noodzakelijke maatregelen om de nieuwsbrieven e.d. aan de medewerkers (m/v/x) kenbaar te maken. De medewerkers (m/v/x) die een intranetaansluiting hebben, dienen zelf in te staan voor het raadplegen van de nieuwsbrieven die via dit medium worden verspreid. De dienstchefs staan er tevens voor in dat één of meer contactpersonen HR worden aangeduid bij wie de medewerkers (m/v/x) op ieder ogenblik de vroeger verschenen dienstorders en onderrichtingen kunnen inzien.

§ 3. De medewerkers (m/v/x) hebben de keuze om aangeschreven te worden via mail of per brief, alsook op welk adres zij wensen aangeschreven te worden.

In geval van een afwezigheid gedurende meer dan een maand wordt de correspondentie op naam van de afwezige medewerker (m/v/x) door de dienstchef meteen naar het laatst gekende privé-adres doorgestuurd."

* Artikel 334 wordt opgeheven.

* In artikel 371 wordt in punt 3° de laatste zin geredigeerd als volgt: "De reeds opgenomen periodes van minstens één maand afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheden, opschorting van contract of onbetaald verlof worden in rekening gebracht op het onbetaald verlof als gunstmaatregel;"

* In bijlage 1 van de rechtspositieregeling 'Begrippen en definities' wordt definitie 60 'vademecum' opgeheven.

Artikel 2:

Wijzigt de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent, goedgekeurd bij raadsbesluit van 16 december 2008 en latere aanpassingen, als volgt:

* Er wordt een artikel 251 toegevoegd luidend als volgt:

"Artikel 251

Een medewerker (m/v/x) die progressief het werk hervat, kan tijdens deze periode niet meer vakantie opnemen dan mogelijk is volgens het arbeidsregime dat op dat moment geldig is."

* Na artikel 394 wordt een artikel 395 toegevoegd, luidend als volgt:

"Artikel 395

De op grond van het Decreet van 18 november 2016 houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies overgedragen personeelsleden genieten de volgende garanties:

1° het behoud van de hoedanigheid;

2° het behoud van de graad of het verkrijgen van een gelijkwaardige graad;

3° het behoud van de administratieve en geldelijke anciënniteit;

4° het behoud van het salaris op de datum van de overdracht of het verkrijgen van een gelijkwaardige salarisschaal;

5° het behoud van de functionele loopbaan;

6° het behoud van de toelagen en vergoedingen waarop het personeelslid op de datum van de overdracht op reglementaire basis recht heeft, als de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en als aan die voorwaarden blijft voldaan”

* Na artikel 395 wordt een artikel 396 toegevoegd, luidend als volgt:

“Artikel 396

De in de onderstaande 1^{ste} kolom opgenomen graad en rang van het in artikel 395 bedoelde overgedragen provinciepersoneel, worden gelijkgesteld met de in de tweede kolom vermelde stedelijke rang

Graad en rang provinciaal personeel	Overeenkomstige stedelijke rang
Museumassistent Dv	Dv
Onthaalbediende Ev	Ev
Projectmuseumassistent Dv	Dv
conservator-diensthoofd Av	Av

“

* Na artikel 396 wordt een artikel 397 toegevoegd, luidend als volgt:

“Artikel 397

De in artikel 395 bedoelde overgedragen personeelsleden met de graad van “medewerker” (rang Cv) worden heraangesteld in de functie van “administratief medewerker (m/v/x)” (rang Cv).”

* Na artikel 397 wordt een artikel 398 toegevoegd, luidend als volgt:

“Artikel 398

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor de graad van conservator-diensthoofd (rang Av), vermeld in artikel 6, tweede lid, een van de volgende functionele loopbanen:

A1a-A1b-A2a:

- 1) van A1a naar A1b na 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2) van A1b naar A2a na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en een gunstig evaluatieresultaat.”

* In de Bijlage 3 “Transitoire salarisschalen” worden onder de hoofding ‘Niveau A’ de volgende salarisschalen van de functionele loopbaan A1a – A1b –A2a toegevoegd:

	A1a	A1b	A2a
Minimum	21.850	23.100	24.050
Maximum	34.000	35.250	36.200

Verhogingen	2 x 1 x 750	1 x 1 x 700	3 x 1 x 750
	1 x 1 x 700	2 x 1.750	2 x 3 x 1.500
	3 x 3 x 1.500	2 x 3 x 1.500	1 x 3 x 1.450
	1 x 3 x 1.450	1 x 3 x 1.450	2 x 3 x 1.500
	1 x 3 x 1.500	2 x 3 x 1.500	1 x 3 x 1.250
	2 x 3 x 1.250	2 x 3 x 1.250	1 x 3 x 1.200

0	21.850	23.100	24.050
1	22.600	23.800	24.800
2	23.350	24.550	25.550
3	24.050	25.300	26.300
4	24.050	25.300	26.300
5	24.050	25.300	26.300
6	25.550	26.800	27.800
7	25.550	26.800	27.800
8	25.550	26.800	27.800
9	27.050	28.300	29.300
10	27.050	28.300	29.300
11	27.050	28.300	29.300
12	28.550	29.750	30.750
13	28.550	29.750	30.750
14	28.550	29.750	30.750
15	30.000	31.250	32.250
16	30.000	31.250	32.250
17	30.000	31.250	32.250
18	31.500	32.750	33.750
19	31.500	32.750	33.750
20	31.500	32.750	33.750
21	32.750	34.000	35.000
22	32.750	34.000	35.000
23	32.750	34.000	35.000
24	34.000	35.250	36.200

* In de "bijlage 4 Transitioire functies en salarisschalen" worden tussen de functies van "Bibliothecaris" en "Administratief artistiek organisator" de functie van "Conservator-diensthoofd" met de functionele loopbaan A1a/A1b/A2a en rang Av tussengevoegd.

* In de "bijlage 4 Transitioire functies en salarisschalen" worden tussen de functies van "Meubelmaker" en "Onderhoudsman/onderhoudsvrouw technische installaties" de functie van "Museumassistent" met de functionele loopbaan D1/D2/D3 en rang Dv tussengevoegd.

* In de "bijlage 4 Transitioire functies en salarisschalen" worden tussen de functies van "Portier-telefonist(e)" en "Psychiatrisch verpleegkundige" de functie van "Projectmuseumassistent" met de functionele loopbaan D1/D2/D3 en rang Dv tussengevoegd.

* In de "bijlage 4 Transitioire functies en salarisschalen" worden tussen de functies van "Werkman-bedrijfspersoneel" en "Planton" de functie van "Onthaalbediende" met de functionele loopbaan E1/E2/E3 en rang Ev tussengevoegd.

Artikel 3:

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling, zoals geformuleerd in artikel 1 van dit besluit treden onmiddellijk in werking.

Artikel 4:

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling, zoals geformuleerd in artikel 2 van dit besluit treden in werking op 1 januari 2018.

Artikel 5:

Neemt kennis van de gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling, zoals gevoegd in bijlage bij deze beslissing.

BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT**Departement Human Resources - Staf**

Dit besluit kadert in volgende activiteit: AC34627 Bieden van juridische ondersteuning HR en voeren van sociaal overleg
