

---

## OPSCHRIFT

**Vergadering van 10 mei 2017**

**Besluit nummer:** 2017\_GR\_00395

**Onderwerp:**

**Rechtspositieregeling - Uitbreiding contingent jobstudenten - Hulpkrachten bij de bibliotheek - Choose your own device - Nieuwe regeling onbetaald verlof - Ziekteattest na herval bij vrijwillige vervroegde werkhervatting - Wijziging**

**Beknopte samenvatting:**

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

De wijzigingen hebben betrekking op: Uitbreiding contingent jobstudenten - Hulpkrachten bij de bibliotheek - Choose your own device - Nieuwe regeling onbetaald verlof - Ziekteattest na herval bij vrijwillige vervroegde werkhervatting.

Het college van burgemeester en schepenen neemt kennis van het resultaat van de vakbondsonderhandelingen en legt het ontwerp van wijzigingen aan de Rechtspositieregeling 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 en 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;

- Besluit van de Vlaamse Regering van 2 december 2016 tot wijziging van het 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 en 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, wat betreft verloven en afwezigheden;
- Voorontwerp van raadsbesluit tot wijziging van de Rechtspositieregeling opgemaakt door de stadssecretaris in overleg met het managementteam.

#### **Bijgevoegde bijlage(n):**

- Ruling gsm's smartphones en tablets - FOD Financiën (informatief)

---

## **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 praktische redenen zijn een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling noodzakelijk. Het ontwerp van de wijzigingen aan de rechtspositieregeling werd op 9 maart 2017 voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen met de vraag om de vakbondsonderhandelingen op te starten.

Het tekstvoorstel werd naar aanleiding van de vakbondsonderhandelingen op de volgende punten aangepast:

- Er wordt drie jaar onbetaald verlof als recht toegekend i.p.v. twee jaar onbetaald verlof als gunst en één jaar als recht.
- De twee jaar onbetaald verlof die werden gelijkgesteld met non-activiteit, worden gelijkgesteld met onbezoldigde dienstactiviteit.

Het advies van de vakbonden wordt als bijlage bij deze beslissing gevoegd.

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling kunnen ter goedkeuring worden voorgelegd aan de gemeenteraad.

Het ontwerp van wijzigingen aan de Rechtspositieregeling werd tevens voor advies voorgelegd aan de OCMW-raad (advies in bijlage).

#### **Uitbreiding van het contingent voor jobstudenten**

Het contingent voor de jobstudenten wordt uitgebreid van 104 maanden naar 110 maanden. Het huidige contingent van 104 maanden is noodzakelijk om de reguliere (seizoens)werking van sommige diensten te verzekeren. Anderzijds zijn er ook een wisselend aantal éénmalige en projectmatige vragen om jobstudenten, afhankelijk van de organisatiebrede nood op dat moment. Om te kunnen voldoen aan deze vragen moet het contingent voorzien in artikel 7 van de rechtspositieregeling opgetrokken worden.

### **Nieuwe categorie van hulpkrachten bij de bibliotheek**

In artikel 7 van de rechtspositieregeling wordt een nieuwe categorie toegevoegd van contractuele hulpkrachten, die kunnen ingezet worden in de bibliotheek met een beperking tot gemiddeld vijftig uur per maand, op voorwaarde dat de totale duur van de prestaties niet meer bedraagt dan 600 uur per jaar. Deze wijziging kadert binnen de opening van de stedelijke bibliotheek De Krook. Het is noodzakelijk voor de bibliotheek om te werken met hulpkrachten, zodat kan geanticipeerd worden op piekmomenten en personeel op een flexibele manier kan ingezet worden. Deze bepaling treedt met terugwerkende kracht in werking tot 1 maart 2017, aangezien de bibliotheek vanaf dan wenst te werken met hulpkrachten.

### **Choose your own device: fiscale vrijstelling**

De gemeenteraad heeft in zitting van 27 juni 2016 het systeem 'choose your own device' goedgekeurd voor smartphones, tablets en gsm's. Binnen CYOD kan de medewerker zelf een nieuw toestel kiezen voor zijn professioneel gebruik, en dit uit een gamma toegelaten toestellen dewelke voldoen aan specifieke kenmerken alsook eisen van de werkgever en/of IT-afdeling. Via een online webportaal kan de medewerker inloggen en met een voucher een toestel kiezen. De voucher bedraagt 50 euro voor een gsm en 200 euro voor een smartphone of tablet.

Er werd voor dit systeem een fiscale ruling aangevraagd bij de Dienst Voorafgaande Beslissingen van de FOD Financiën. Uit de ruling blijkt dat een fiscale vrijstelling kan gelden voor de vouchers, omdat het gaat om 'kosten eigen aan de werkgever'. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid volgt dit standpunt.

In artikel 219 quater van de rechtspositieregeling is voorzien dat het gaat om loon, waarop bedrijfsvoorheffing en RSZ verschuldigd is. Dit artikel was ingevoerd in de rechtspositieregeling vóór de ruling en is in praktijk nooit toegepast. Naar aanleiding van de ruling, zoals gevoegd in bijlage bij deze beslissing, moet dit artikel opgeheven worden.

### **Nieuwe regeling onbetaald verlof**

Op 22 december is het besluit van 2 december 2016 over het onbetaald verlof als recht en als gunst voor het gemeente-, provincie- en OCMW-personeel gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De Vlaamse Regering vervangt de verlofstelsels 'verlof voor deeltijdse prestaties' en 'onbetaald verlof' door 'onbetaald verlof als recht' en 'onbetaald verlof als gunst'.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt, als gevolg van dit besluit, in de rechtspositieregeling omgevormd naar deeltijds onbetaald verlof. De modaliteiten voor het deeltijds onbetaald verlof zijn identiek aan deze die golden voor het verlof voor deeltijdse prestaties. Enkel de naam van het stelsel werd in de rechtspositieregeling gewijzigd.

Daarnaast wordt het contingent lang onbetaald verlof uitgebreid met één jaar en wordt een extra jaar onbetaald verlof toegekend vanaf de leeftijd van 55 jaar. Het onbetaald verlof kan voor maximum zes maanden aangevraagd worden in een lopende periode van 12 maanden en kan telkens verlengd worden met maximum zes maanden als dit verenigbaar is met de goede werking van de dienst.

Er wordt in de rechtspositieregeling ook een overgangsmaatregel opgenomen. Reeds opgenomen periodes van van minstens één maand worden in rekening gebracht voor de maximale duur van het onbetaald verlof.

### **Geen nieuw ziekteattest nodig na hervал bij een vrijwillige vervroegde werkhervatting**

In artikel 240/7 van de rechtspositieregeling is voorzien dat medewerkers een nieuw ziekteattest moeten indienen bij hervал. In praktijk moeten medewerkers geen nieuw ziekte-attest indienen na hervал bij een vrijwillige vervroegde werkhervatting voor de duur van het nog lopende attest. De rechtspositieregeling wordt aangepast aan deze praktijk.

### **Redactionele wijzigingen**

- In de rechtspositieregeling wordt geschrapt dat het selectiegesprek bij interne personeelsmobiliteit moet doorgaan met een (arbeids)psycholoog en/of (arbeids)consulent van de Stad Gent. Nu het Departement Human Resources werkt voor de Stad Gent en het OCMW Gent kan dit selectiegesprek ook gevoerd worden door een (arbeids)psycholoog en/of (arbeids)consulent van het OCMW Gent. Dit werd eerder al gewijzigd in artikel 22 van de rechtspositieregeling, maar nog niet in het hoofdstuk over interne personeelsmobiliteit.
- Conform de communicatie die reeds werd gevoerd over de maaltijdcheques wordt artikel 281 bis van de rechtspositieregeling aangepast. Er kunnen geen maaltijdcheques toegekend worden bij een dienstvrijstelling van een uur als gevolg van extreem warm weer, aangezien het hier niet gaat om effectieve arbeidsprestaties.
- Indien een feestdag samenvalt met een zaterdag of een zondag, moet hij vervangen worden. Deze vervangingsdag verkrijgt de hoedanigheid van een feestdag. In de rechtspositieregeling wordt geschrapt dat een vervangingsdag kan worden opgenomen op dezelfde manier als vakantieverlof. De vervangingsdag kan slechts 1 keer opgenomen worden. Hiermee wordt de rechtspositieregeling afgestemd op de praktijk.

---

**Beslist het volgende:**

---

## **VOORSTEL**

### **Artikel 1:**

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

\* In artikel 7 wordt in punt 4. het cijfer '104' vervangen door het cijfer '110'.

\* In artikel 115 worden in § 1 de woorden 'van Stad Gent' geschrapt.

\* In artikel 211/1 worden in § 2 de woorden 'onbetaald verlof' vervangen door de woorden 'volledig of deeltijds onbetaald verlof'.

\* In artikel 211/2 worden in § 2 de woorden 'onbetaald verlof' vervangen door de woorden 'volledig of deeltijds onbetaald verlof'.

\* Artikel 219 quater wordt opgeheven.

\* In artikel 222 worden in § 1 in het tweede lid de woorden '2de alinea' geschrapt.

\* In artikel 226 wordt in § 1 een punt 9 'deeltijds onbetaald verlof' toegevoegd.

\* In artikel 232 wordt in § 2 de eerste zin geredigeerd als volgt: 'Indien één van de feestdagen samenvalt met een zaterdag of zondag, kan de medewerker (m/v/x/) de vervangende feestdag opnemen op een ander moment na de feestdag.'

\* Artikel 240/7 wordt geredigeerd als volgt: 'Er moet opnieuw een ziekmelding gebeuren en een attest van arbeidsongeschiktheid ingestuurd worden in geval van verlenging van de arbeidsongeschiktheid alsook bij herval. Er moet echter geen nieuw attest van arbeidsongeschiktheid ingestuurd worden in geval van herval na een vrijwillige vervroegde werkhervatting voor de duur van het nog lopende attest.'

\* In artikel 242 worden in § 2 de woorden 'deeltijds onbetaald verlof' toegevoegd aan de opsomming.

\* Artikel 264 wordt geredigeerd als volgt:

"§ 1. De medewerker (m/v/x) kan in aanmerking komen voor de volgende contingenten onbetaalde verloven:

1° twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden. Die dagen worden met de stand onbezoldigde dienstactiviteit gelijkgesteld.

2° drie jaar gedurende de loopbaan, te nemen in blokken van minimum één maand. Die dagen worden met de stand onbezoldigde dienstactiviteit gelijkgesteld.

3° vanaf de leeftijd van 55 jaar: één jaar bijkomend, te nemen in blokken van minimum één maand. Die dagen worden met de stand onbezoldigde dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 2. De aanvraag voor het onbetaald verlof korter dan een maand wordt gericht aan de dienstchef. De aanvraagtermijn bedraagt drie maanden en kan mits motivering ingekort worden tot een maand. Wanneer niet aan de aanvraagtermijn kan worden voldaan, kan de medewerker (m/v/x) enkel onbetaald verlof opnemen tot beloop van maximum tien werkdagen omwille van een niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en/of noodzakelijke tussenkomst van de medewerker (m/v/x) vereist en dit voor zover de uitvoering van het werk deze tussenkomst onmogelijk maakt. De medewerker (m/v/x) verwittigt zo spoedig mogelijk de dienstchef of het departementshoofd en bewijst in elk geval aansluitend op de gebeurtenis de reden van het onbetaald verlof. Bij ontstentenis van een bewijs wordt dit beschouwd als onwettige afwezigheid.

§ 3. De aanvraag voor onbetaald verlof vanaf een maand wordt gericht aan de dienstchef. Voor de leidinggevendenden wordt het advies ingewonnen van de dienstchef of het departementshoofd en beslist het hoofd van het personeel over de aanvraag. De aanvraagtermijn bedraagt drie maanden en kan mits motivering ingekort worden tot een maand.

Het onbetaald verlof kan voor maximum zes maanden aangevraagd worden in een lopende periode van 12 maanden en kan telkens verlengd worden voor maximum zes maanden, voor zover dit verenigbaar is met de goede werking van de dienst. Het onbetaald verlof gaat steeds in op de 1<sup>ste</sup> of de 16<sup>de</sup> van de maand. De dienstchef of het hoofd van het personeel voor de leidinggevendenden kunnen de ingangsdatum van het onbetaald verlof met maximum drie maanden uitstellen om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.

Het onbetaald verlof kan stopgezet of verlengd worden, mits inachtneming van een aanvraagtermijn van een maand. Deze termijn wordt verlengd tot drie maanden in het geval van onbetaald verlof voor een periode van zes maanden of meer.

§ 4. Tegen de niet-inwilliging van de aanvraag van het onbetaald verlof kan de medewerker (m/v/x) bezwaar aantekenen bij het college van burgemeester en schepenen binnen 7 kalenderdagen na ontvangst van de niet-inwilliging van de aanvraag. Het college van burgemeester en schepenen hoort de aanvrager en neemt een beslissing uiterlijk binnen de maand nadat de medewerker (m/v/x) werd gehoord."

\* Artikel 281 bis wordt geredigeerd als volgt: 'Bij extreem warm weer zoals bedoeld en conform de modaliteiten vermeld in de infofiche warm weer, kan een dienstvrijstelling van één uur worden voorzien voor de medewerkers (m/v/x) die in een vaste uurregeling werken.'

\* In artikel 291 worden in de opsomming bij onbetaald verlof na artikel 264, § 1, 2° het cijfer 3° toegevoegd.

\* In Titel X. Verloven en afwezigheden wordt in Hoofdstuk XI. Afwezigheid ingevolge deeltijdse arbeid de hoofding 'Afdeling IV. Verlof voor deeltijdse prestaties' gewijzigd naar de hoofding 'Afdeling IV. Deeltijds onbetaald verlof'.

\* In artikel 303 worden in § 1. de woorden 'een verlof voor deeltijdse prestaties' vervangen door de woorden 'deeltijds onbetaald verlof'.

\* In artikel 304 worden de woorden 'verlof voor deeltijdse prestaties in § 1. en § 2. vervangen door de woorden 'deeltijds onbetaald verlof'.

\* In artikel 356, § 2 worden de woorden 'verlof voor deeltijdse prestaties' vervangen door de woorden 'deeltijds onbetaald verlof'.

\* In artikel 371, 3° worden in de tweede alinea na artikel 264, § 1, 2° het cijfer 3° toegevoegd.

## **Artikel 2:**

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

\* In artikel 7 wordt in de eerste opsomming een alinea toegevoegd luidend als volgt:

'Voor het verrichten van prestaties als contractueel hulpkracht in de bibliotheek met een beperking tot gemiddeld vijftig uur per maand, op voorwaarde dat de totale duur van de prestaties niet meer bedraagt dan 600 uur per jaar.'

**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 maart 2017.

**Artikel 5:**

Neemt kennis van de gecoördineerde versie van de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent, 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.

---