
OPSCHRIFT

Vergadering van 12 oktober 2016

Besluit nummer: 2016_GR_00899

Onderwerp:

Rechtspositieregeling - Terbeschikkingstelling - Overdracht - Digitaal attest van arbeidsongeschiktheid - Definitie aanstellende overheid - Verplaatsingen bij permanentie - Vlaams zorgkrediet - Omstandigheidsverlof - Rekrutering en Selectie - Administratieve vereenvoudiging - Wijziging

Beknopte samenvatting:

Aan de gemeenteraad wordt gevraagd de rechtspositieregeling Personeel Stad Gent te wijzigen ingevolge gewijzigde regelgeving en omwille van praktische redenen.

Het college van burgemeester en schepenen geeft opdracht het ontwerp van de wijzigingen aan de rechtspositieregeling Personeel Stad Gent voor te leggen aan de vakbonden en 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 43, § 2, 4° en artikel 57, § 1.

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;
- Gemeentedecreet van 15 juli 2005;
- Decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005;
- 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;

- Raadsbesluit van 16 december 2008 tot invoering van de stedelijke Rechtspositieregeling en latere wijzigingen;
- Voorontwerp van raadsbesluit tot wijziging van de Rechtspositieregeling opgemaakt door de stadssecretaris in overleg met het managementteam.

Bijgevoegde bijlage(n):

- 20160921_BS_beschikkend gedeelte raadsbesluit.pdf

MOTIVERING

Op 16 december 2008 heeft de gemeenteraad de rechtspositieregeling van het stadspersoneel goedgekeurd. Door de inwerkingtreding van het decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 moet de rechtspositieregeling gewijzigd worden. Uitgangspunt is dat men met dit decreet de lokale besturen meer autonomie wil geven met betrekking tot hun interne organisatie. Bepaalde bevoegdheden van de gemeenteraad worden delegerbaar aan het college van burgemeester en schepenen. Hiertoe wordt een apart delegatiebesluit ter goedkeuring aan de gemeenteraad voorgelegd.

Daarnaast biedt het decreet ook meer vrijheidsgraden inzake personeelsbeleid en personeelsbeheer, rekening houdend met de schaal van de besturen. Het Departement Human Resources treft de nodige voorbereidingen om het decreet te implementeren. Een aantal wijzigingen aan het Gemeentedecreet kunnen op korte termijn de werking van het bestuur vergemakkelijken en worden nu al overgenomen in de Rechtspositieregeling. Sommige andere wijzigingen vergen meer onderzoek.

Tegelijkertijd worden ook een aantal wijzigingen doorgevoerd die het gevolg zijn van de werkgroep telewerken en die vooral administratieve vereenvoudiging beogen.

Omwille van praktische redenen worden ook enkele bepalingen m.b.t. selectie gewijzigd.

Onderstaande wijzigingen aan de rechtspositieregeling moeten besproken worden met de vakbonden en voorgelegd aan de OCMW-raad. Een gedetailleerde beschrijving van de voorgestelde wijzigingen zijn te vinden in de bijlage die integraal deel uitmaakt van dit besluit.

Verruimde mogelijkheden terbeschikkingstelling statutaire medewerkers (m/v/x)

Het toepassingsgebied van terbeschikkingstelling van statutaire medewerkers (m/v/x) wordt verruimd naar:

- andere overheden;
- verenigingen zonder winstoogmerk waarin de gemeente niet deelneemt;

- verenigingen, stichtingen en vennootschappen met sociaal oogmerk waarin de gemeente wel deelneemt.

De terbeschikkingstelling gebeurt op basis van een overeenkomst en van de regels die daartoe in de rechtspositieregeling worden vastgesteld. De mogelijkheid van terbeschikkingstelling en de daaraan verbonden voorwaarden zijn een aspect van de rechtspositieregeling. De gemeenteraad moet de modaliteiten vastleggen. De individuele beslissing van terbeschikkingstelling van de betrokken medewerker (m/v/x) is een beslissingsbevoegdheid die in het verlengde ligt van de aanstellings- en ontslagbevoegdheid. De aanstellende overheid neemt de concrete terbeschikkingstellingsbeslissing en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.

Definitie aanstellende overheid voor de leden van het managementteam

De bevoegdheid voor de aanstelling, het ontslag en de tucht van de leden van het managementteam verschuift van de gemeenteraad naar het college. Leden van het managementteam worden hierdoor voortaan op dezelfde wijze behandeld als het overige personeel, andere dan de functiehouders van de decretale graden. De definitie van aanstellende overheid in Bijlage 1. Begrippen en Definities van de Rechtspositieregeling wordt hieraan aangepast.

Vlaams Zorgkrediet

Op 3 augustus 2016 is het Besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkering voor zorgkrediet in het Belgisch Staatsblad verschenen. Dit systeem komt in de plaats van de loopbaanonderbreking voor personeelsleden van de Vlaamse openbare sector en gaat van start op 2 september 2016. De rechtspositieregeling wordt hieraan aangepast.

Schaalanciënniteit bij zorgkrediet

De gemeenteraad stelt de vormen van onbezoldigde afwezigheid vast die in aanmerking komen voor toekenning van schaalanciënniteit. De thematische verloven tellen in totaal tot beloop van maximum één jaar mee voor schaalanciënniteit. Er wordt in de rechtspositieregeling voorzien dat het zorgkrediet en de thematische verloven in totaal tot beloop van maximum één jaar meetellen voor schaalanciënniteit.

Administratieve vereenvoudiging van de bepalingen m.b.t. telewerk

Naar aanleiding van de werkgroep telewerken, wordt de afdeling m.b.t. telewerk vereenvoudigd. Bepalingen m.b.t. de aanvraagprocedure worden geschrapt uit de rechtspositieregeling, aangezien de aanvraag ondertussen digitaal gebeurt en niet meer via een aanvraagformulier. Ook is het niet langer noodzakelijk om een schriftelijke afsprakennota m.b.t. telewerk op te maken. In het kader van administratieve vereenvoudiging werden een aantal overbodige bepalingen geschrapt.

Forfaitaire onkostenvergoeding voor koeriers van de musea

Medewerkers (m/v/x) die tewerkgesteld zijn bij een museum begeleiden vaak als koerier de kunstwerken die aan buitenlandse musea worden uitgeleend. De verplaatsing en de overnachting

gebeuren op kosten van het buitenlands museum. Voor het lokale verblijf (maaltijden en verplaatsingen), ontvangen de medewerkers (m/v/x) ter plaatse een zogenaamde per diem; een forfaitaire dagvergoeding vastgesteld overeenkomstig "ernstige normen" en tot maximum het bedrag zoals dat per land is vastgesteld voor ambtenaren die behoren tot de "carrière Hoofdbestuur" van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.

Om ervoor te zorgen dat deze dagvergoeding als kost eigen aan de werkgever kan worden aanzien binnen de voorwaarden die door de fiscale administratie worden gesteld, moet de dagvergoeding in de rechtspositieregeling worden verankerd. Op die manier is het ook niet langer vereist dat de medewerkers (m/v/x) nog verantwoordingsstukken afgeven aan het autonoom gemeentebedrijf ter staving van hun uitgaven.

Samenstelling van de selectiecommissie

In de rechtspositieregeling is voorzien dat in de selectiecommissie ten minste een (arbeids)psycholoog en/of (arbeids)consulent, werkzaam bij Stad Gent zetelt. Omwille van de oprichting van het gezamenlijk Departement Human Resources voor de Stad en het OCMW Gent wordt in de rechtspositieregeling geschrapd dat de arbeidspsycholoog en/of arbeidsconsulent werkzaam moet zijn bij de Stad Gent. Dit heeft tot gevolg dat ook de arbeidspsychologen van het OCMW in de selectiecommissie kunnen zetelen als de Stad de selectieprocedure heeft opgestart.

Transitoir maken van de decretale graad van adjunct-stadssecretaris

De decretale graad van adjunct-stadssecretaris wordt niet langer voorzien in het personeelsbehoefteplan en wordt dus uitdovend gemaakt in de rechtspositieregeling.

Omstandigheidsverlof bij wettelijk samenwonen van een kind

In de rechtspositieregeling is bepaald dat twee dagen omstandigheidsverlof worden toegekend bij het religieus of burgerlijk huwelijk van een kind van de medewerker, van de samenwonende partner of huwelijkspartner. Omwille van maatschappelijke evoluties wordt voorgesteld om ook omstandigheidsverlof toe te kennen aan medewerkers waarvan het kind wettelijk gaat samenwonen.

Het voorzien van de mogelijkheid om een gezamenlijke wervingsreserve voor de Stad Gent, het OCMW Gent, de AGB's, de OCMW-vereniging van publiek recht SVK Gent en de hulpverleningszone centrum aan te leggen

Het besluit van de 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 voorziet in de mogelijkheid om gezamenlijke selecties te organiseren en gemeenschappelijke wervingsreserves aan te leggen bij sommige overheden met hetzelfde werkingsgebied. Dit is slechts mogelijk tussen:

- 1° de gemeente en haar O.C.M.W.;
- 2° de gemeente en haar AGB of AGB's;

Dit besluit biedt te weinig flexibiliteit om effectief gezamenlijke selecties te organiseren en gemeenschappelijke wervingsreserves aan te leggen. Het toepassingsgebied is limitatief omschreven tot bovenvermelde besturen en de procedure die moet gevolgd worden, is administratief heel zwaar.

Als er op vandaag een vacature is voor een gemeenschappelijke functie (bijvoorbeeld administratief medewerker) bij de hulpverleningszone centrum of de OCMW-vereniging van publiek recht SVK Gent, dan kan geen beroep gedaan worden op een bestaande wervingsreserve van een ander bestuur. Er moet in dat geval een nieuwe selectieprocedure opgestart worden, wat leidt tot tijdverlies en onnodige uitgaven. Omwille van de vergaande gelijkenissen in de verschillende rechtspositieregelingen en de nauwe samenwerking tussen de verschillende besturen via externe personeelsmobiliteit zou ook de mogelijkheid moeten bestaan om te putten uit elkaars wervingsreserves. Dit is enerzijds voordelig voor het bestuur die snel een geschikte kandidaat kan aanstellen en anderzijds voor de kandidaat, die slechts 1 keer moet deelnemen aan een selectieprocedure en meer kans heeft om aangesteld te worden.

Daarom wordt in de rechtspositieregeling voorzien dat de aanstellende overheid bij de vacantverklaring van een gemeenschappelijke functie kan beslissen om een gezamenlijke wervingsreserve aan te leggen voor de Stad Gent, het OCMW Gent, de AGB's, de OCMW-vereniging van publiek recht SVK Gent en de hulpverleningszone centrum. Het organiseren van de selectieprocedure gebeurt in nauw overleg tussen de verschillende besturen. Slechts één bestuur organiseert de selectieprocedure. De andere besturen bekrachtigen alleen de wervingsreserve en kunnen op deze manier ook putten uit de aangelegde wervingsreserve.

Het voorzien van de mogelijkheid om personeel over te dragen naar de hulpverleningszone centrum en de OCMW-vereniging van publiek recht SVK Gent

Er wordt in de rechtspositieregeling toegevoegd dat personeel kan worden overgedragen naar de hulpverleningszone centrum en de OCMW-vereniging van publiek recht SVK Gent. Deze mogelijkheid laat toe om op een flexibele manier personeelsbehoeften in te vullen.

Verplaatsingen tijdens een permanentie

In het arbeidsrecht wordt verplaatsingstijd in principe niet aanzien als arbeidstijd. Gebeurt de verplaatsing echter van de woonplaats naar een niet-vaste werkplek, dan is het de meerderheidsopvatting binnen de rechtsleer dat de verplaatsingstijd wel als arbeidstijd moet worden beschouwd.

Er wordt in dat geval vanuit gegaan dat de werkgever nog instructies kan geven en dat de werkgever het gezag kan blijven uitoefenen tijdens de verplaatsingstijd. Het gevolg is dat voor een dergelijke verplaatsing geen tussenkomst woon-werkverkeer kan voorzien worden en dat er vanaf de oproeping onmiddellijk recht bestaat op de toekenning van de onregelmatige prestaties.

Wanneer de verplaatsingstijd wordt beschouwd als arbeidstijd, kan geen afronding naar het hogere uur meer gebeuren. Enkel wanneer de interventie zich beperkt tot het oplossen van het probleem op afstand, lopen de onregelmatige prestaties vanaf de oproep en worden ze bij beëindiging afgerond tot het naast hogere (werk)uur.

Digitaal attest van arbeidsongeschiktheid

Om redenen van administratieve vereenvoudiging kunnen medewerkers (m/v/x) voortaan ook een digitaal attest van arbeidsongeschiktheid indienen. Medewerkers (m/v/x) moeten het origineel attest wel gedurende drie maanden bewaren en op verzoek van de Dienst Personeelsbeheer kunnen voorleggen.

Redactionele wijziging

Uit artikel 12 RPR blijkt onvoldoende dat de aanstellende overheid bevoegd is om af te wijken van de diplomaverensten voor functie van niveau A, B en C. Dit artikel wordt duidelijker geformuleerd.

Beslist het volgende:

VOORSTEL

Artikel 1:

Wijzigt de rechtspositieregeling Personeel Stad Gent, zoals gevoegd in bijlage die integraal deel uitmaakt van deze beslissing.

Artikel 2:

Keurt goed de gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling Personeel Stad Gent, zoals gevoegd in bijlage.

BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT

Departement Human Resources - Staf

Dit besluit kadert in volgende activiteit: AC34627 Bieden van juridische ondersteuning.

BIJLAGEN DIE INTEGRAAL DEEL UITMAKEN VAN HET BESLUIT

- 20160921_BS_beschikkend gedeelte raadsbesluit.pdf

Beschikkend deel gemeenteraadsbesluit oktober 2016 tot wijziging van de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent

Artikel 1

In de rechtspositieregeling, goedgekeurd bij raadsbesluit van 16 december 2008 en latere aanpassingen, worden volgende wijzigingen aangebracht:

* Artikel 12 wordt geredigeerd als volgt: “De aanstellende overheid kan beslissen bij de vacantverklaring van de functie om af te wijken van de diplomaverenisten voor de functies van niveau A, B en C zoals vastgelegd in artikel 11. Die afwijking is mogelijk als de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een diploma vergt en op grond van de volgende criteria:

1. bij schaarste op de arbeidsmarkt om bepaalde betrekkingen in te vullen (knelpuntberoepen);
2. cijfergegevens die de ondervertegenwoordiging van bepaalde in tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheden vermelde kansengroepen in plaatselijke tewerkstelling aantonen, in relatie tot regionale indicatoren over de aanwezigheid van die kansengroepen in de werkloosheid;
3. bepaalde functiespecifieke criteria.

Voor de toepassing van het eerste lid komt een kandidaat die niet over het vereiste diploma beschikt, in aanmerking als hij/zij ofwel:

1. voldoet aan een vereiste inzake relevante beroepservaring en slaagt voor een niveau- of capaciteitstest;
2. beschikt over een op de functie afgestemd ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;
3. beschikt over een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding die hij/zij gevolgd heeft bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding.”

* In artikel 22 wordt in § 2 de eerste zin geredigeerd als volgt: “In de selectiecommissie zetelt ten minste een (arbeids)psycholoog en/of (arbeids)consulent.”

* In artikel 23 wordt § 4 geredigeerd als volgt:

“§ 4. De aanstellende overheid kan voor de gemeenschappelijke functies een keuze maken om een wervingsreserve aan te leggen voor de Stad Gent, het OCMW Gent, de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent, de OCMW-vereniging van publiek recht SVK gent en de hulpverleningszone centrum. In voorkomend geval wordt de wervingsreserve bekrachtigd door alle besturen en gelden dezelfde modaliteiten als in § 2 en § 3.”

* In titel III. De loopbaan wordt de hoofding “Hoofdstuk XVII. Terbeschikkingstelling van statutair personeel aan andere overheidsdiensten” gewijzigd naar “Hoofdstuk XVII. Terbeschikkingstelling van statutair personeel”

* Artikel 119 octies wordt geredigeerd als volgt:

“De aanstellende overheid kan statutaire medewerkers (m/v/x) ter beschikking stellen van:

- andere overheidsdiensten;
- verenigingen zonder winstoogmerk waarin de stad niet deelneemt;
- verenigingen, stichtingen en vennootschappen met sociaal oogmerk waarin de stad wel deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met het algemeen belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk. De duur van de terbeschikkingstelling wordt nader bepaald in de overeenkomst van terbeschikkingstelling. Om gemotiveerde redenen kan de duur van de terbeschikkingstelling door de aanstellende overheid verlengd worden.”

* In artikel 205 wordt een §3 toegevoegd, luidend als volgt: “§3. De medewerker (m/v/x) die ter beschikking gesteld of uitgeleend is aan het AGB Erfgoed of het AGB Kunsten en Design enerzijds en de medewerker (m/v/x) die tewerkgesteld is bij het IVA Historische Huizen anderzijds, die als koerier een buitenlandse dienstreis maakt, ontvangt een forfaitaire dagvergoeding vastgesteld overeenkomstig “ernstige normen” en tot maximum het bedrag zoals dat per land is vastgesteld voor ambtenaren die behoren tot de “carrière Hoofdbestuur” van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.”

*In artikel 262 wordt het 4^{de} punt geredigeerd als volgt: “Burgerlijk of religieus huwelijk van een kind van de medewerker (m/v/x), van de samenwonende of huwelijkspartner of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning zoals bedoeld in de artikelen 1475 tot 1479 van het Burgerlijk Wetboek met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten”

* Artikel 337 wordt geredigeerd als volgt: “De medewerker (m/v/x) kan een aanvraag doen om te telewerken. Telewerk verloopt steeds op vrijwillige basis en kan noch als een recht, noch als een plicht worden beschouwd door zowel de medewerker (m/v/x) als het stadsbestuur. De leidinggevende beslist over de aanvraag om te telewerken en over de aangevraagde faciliteiten en/of benodigdheden die noodzakelijk zijn om het telewerk te kunnen uitvoeren. Er worden geen onkosten voortvloeiend uit het telewerk vergoed, tenzij in uitdrukkelijk gemotiveerde gevallen en mits goedkeuring door het hoofd van het personeel.”

* In artikel 338 wordt de tweede zin geredigeerd als volgt: “Het uitvoeren van telewerk kan geen aanleiding geven tot het verhogen of het verminderen van de gemiddelde arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 326, § 1 RPR, noch tot het toekennen van onregelmatige prestaties.”

* Artikel 339 wordt opgeheven.

* In Titel XII. Rechten, verplichtingen en deontologie wordt in Hoofdstuk I. Algemene rechten en verplichtingen in afdeling IX. Telewerk onderafdeling II. Aanvraagprocedure opgeheven.

* In Titel XII. Rechten, verplichtingen en deontologie wordt in Hoofdstuk I. Algemene rechten en verplichtingen in afdeling IX. Telewerk onderafdeling III. Afsprakennota opgeheven.

* In Titel XII. Rechten, verplichtingen en deontologie wordt in Hoofdstuk I. Algemene rechten en verplichtingen in afdeling IX. Telewerk onderafdeling IV. Kosten opgeheven.

* In Titel XII. Rechten, verplichtingen en deontologie wordt in Hoofdstuk I. Algemene rechten en verplichtingen in afdeling IX. Telewerk onderafdeling VI. Beëindiging opgeheven.

* In bijlage 1. Begrippen en definities worden in definitie 1 ° aanstellende overheid in punt a) de woorden ‘en de andere leden van het managementteam’ geschrapt. ‘

* In bijlage 1. Begrippen en definities wordt definitie 56 ° telewerk geredigeerd als volgt: “het verrichten van arbeid buiten de lokalen van de werkgever, ondersteund door moderne, mobiele ICT”

* In bijlage 2 Uitgewerkte salarisschalen wordt de salarisschaal van de adjunct-stadssecretaris opgeheven.

* In bijlage 3 Transitioire salarisschalen wordt na de hoofding 'Salarisschalen voor de functies van stadssecretaris en stadsontvanger van de met de Stad Gent gefusioneerde gemeenten - volgens de klasse' een nieuwe hoofding toegevoegd met de salarisschaal van de adjunct-stadssecretaris luidend als volgt:

"Salarisschaal voor de functie van adjunct-stadssecretaris van de Stad Gent

Adjunct-Stadssecretaris

Minimum 46.982,86

Maximum 68.036,04

Verhogingen 1 x 1 x 1.403,62

14 x 1 x 1.403,54

0 46.982,86

1 48.386,48

2 49.790,02

3 51.193,56

4 52.597,10

5 54.000,64

6 55.404,18

7 56.807,72

8 58.211,26

9 59.614,80

10 61.018,34

11 62.421,88

12 63.825,42

13 65.228,96

14	66.632,50
15	68.036,04”

Artikel 2

* In artikel 44 wordt de vijfde alinea geredigeerd als volgt: “Wanneer één van de in de vorige alinea vermelde verloven en afwezigheden valt in een periode van volledige loopbaanonderbreking (met inbegrip van de thematisch verloven), zorgkrediet, ziekteverlof of afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid, heeft deze laatste toestand voorrang.”

* In artikel 91 wordt de tweede alinea geredigeerd als volgt: “Enkel de diensten die recht geven op een salaris geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit. Met uitzondering van het zwangerschapsverlof en de bevallingsrust voor de contractuele medewerkers, de thematische verloven en het zorgkrediet, in totaal tot beloop van maximum één jaar, komen de periodes van onbezoldigde volledige afwezigheid of disponibiliteit niet in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit.”

* In artikel 226 wordt in § 1 in de derde alinea “zorgkrediet” toegevoegd aan de opsomming.

* In artikel 242 wordt in § 2 in de laatste alinea “zorgkrediet” toegevoegd aan de opsomming.

* In artikel 285 worden de derde, vierde en vijfde alinea geredigeerd als volgt: “Aanvragen tot verlenging van de afwezigheid ingevolge deeltijdse arbeid moeten ten minste een maand vóór het verstrijken van de lopende afwezigheidsperiode schriftelijk worden ingediend.

Elke afwezigheid ingevolge deeltijdse arbeid kan behoudens gemotiveerde of reglementaire uitzonderingen slechts ingaan op de 1ste of 16de van elke kalendermaand. Voor de kinderbegeleiders (m/v/x), de medewerkers (m/v/x) bedoeld in artikel 7 punt 7 en de onderhoudsmedewerkers (m/v/x) bij de Dienst Kinderopvang, kan de afwezigheid ingevolge deeltijdse arbeid slechts ingaan vanaf de 1ste april of 1ste oktober van elk jaar. De thematische verloven en het zorgkrediet kunnen onmiddellijk aansluiten op de deeltijdse arbeid, en omgekeerd, in zover het werkregime wordt behouden.”

* In artikel 291 wordt “zorgkrediet” toegevoegd aan de opsomming.

* In Titel X. Verloven en afwezigheden wordt in Hoofdstuk XI. Afwezigheid ingevolge deeltijdse arbeid de hoofding “Afdeling II. De loopbaanonderbreking en loopbaanvermindering” gewijzigd naar “Afdeling II. Het Vlaams zorgkrediet”

* Artikel 294 wordt geredigeerd als volgt: “De regeling inzake het Vlaams zorgkrediet, zoals die is vastgesteld door het Besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, is van toepassing op het stadspersoneel.”

* Artikel 295 wordt geredigeerd als volgt: “De periodes van afwezigheid ingevolge zorgkrediet worden gelijkgesteld met onbezoldigde dienstactiviteit. De contractuele medewerkers (m/v/x) hebben voor de afwezigheidsperiode geen recht op salaris.”

*Er wordt een nieuw artikel 394 toegevoegd luidend als volgt: “De periodes van afwezigheid ingevolge loopbaanonderbreking of loopbaanvermindering worden gelijkgesteld met onbezoldigde

dienstactiviteit. De contractuele medewerkers (m/v/x) hebben voor de afwezigheidsperiode geen recht op salaris.”

Artikel 3

* In artikel 240/4 wordt § 1 en § 2 geredigeerd als volgt:

“§ 1. Elke afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid moet gestaafd worden door een attest van arbeidsongeschiktheid. Dit attest moet, behoudens overmacht, binnen de twee werkdagen na de dag van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid per post of digitaal zijn verzonden ten aanzien van de Dienst Personeelsbeheer.

§ 2. Het origineel attest moet op verzoek van de Dienst Personeelsbeheer kunnen voorgelegd worden. De bewaartermijn is drie maanden.”

* In titel III. De loopbaan wordt Hoofdstuk XV. Overdracht en terbeschikkingstelling van personeel aan een extern verzelfstandigd agentschap (EVA) met artikel 119 sexies opgeheven

* In titel III. De loopbaan wordt de hoofding “Hoofdstuk XVI. Overdracht en terbeschikkingstelling van personeel aan het OCMW Gent” gewijzigd naar “Hoofdstuk XVI. Overdracht van personeel aan het OCMW Gent, een extern verzelfstandigd agentschap, de OCMW-vereniging van publiek recht SVK Gent en de hulpverleningszone centrum”

* Artikel 119 septies wordt geredigeerd als volgt: “De aanstellende overheid kan personeel overdragen aan het OCMW Gent, een extern verzelfstandigd agentschap, de OCMW-vereniging van publiek recht SVK Gent en de hulpverleningszone centrum, mits goedkeuring door het ontvangend bestuur.”

* In artikel 194 worden het eerste en het tweede lid geredigeerd als volgt: “De medewerker (m/v/x) die tijdens de permanentieplicht wordt opgeroepen, presteert onregelmatige prestaties conform de bepalingen van hoofdstuk III. De onregelmatige prestaties gaan in vanaf het ogenblik van de oproep en eindigen bij terugkeer thuis. Wanneer de interventie zich beperkt tot het oplossen van het probleem op afstand, lopen de onregelmatige prestaties vanaf de oproep. Ze worden bij beëindiging afgerond tot het naast hogere (werk)uur.”

Artikel 4

- Artikel 1 treedt in werking op 1 november 2016.
- Artikel 2 treedt in werking op 2 september 2016.
- Artikel 3 treedt in werking op 1 januari 2017.