

OPSCHRIFT

Vergadering van 16 december 2014

Besluit nummer: 2014_GR_01031

Onderwerp:
Rechtspositieregeling - Wijziging

Beknopte samenvatting:

Er wordt voorgesteld de rechtspositieregeling van het stadspersoneel te wijzigen

De gemeenteraad keurt de wijzigingen aan de rechtspositieregeling goed.

Het college van burgemeester en schepenen legt de wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het stadspersoneel voor 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;
- 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 latere wijzigingen;
- Raadsbesluit van 16 december 2008 tot invoering van de stedelijke Rechtspositieregeling en latere wijzigingen.

Bijgevoegde bijlage(n):

- 20141022_BS_gemeenteraadsbesluit RPR december (beschikkend gedeelte)

MOTIVERING

Volgende feiten gaan aan de beslissing vooraf:

Op 16 december 2008 heeft de gemeenteraad de Rechtspositieregeling van het stadspersoneel (RPR) goedgekeurd. Door praktische bezwaren zijn een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling noodzakelijk. Om aan de nieuwe praktische toepassing te voldoen, moeten een aantal artikels in de rechtspositieregeling worden gewijzigd.

Deze beslissing wordt genomen om volgende redenen:

1. Reglement op het geneeskundig toezicht

Het Reglement op het geneeskundig toezicht wordt omwille van de duidelijkheid geïntegreerd in de rechtspositieregeling. Daarnaast worden de volgende bepalingen gewijzigd:

- Er wordt in de rechtspositieregeling voorzien dat personeelsleden, behoudens overmacht, geen recht hebben op salaris wanneer zij nalaten hun dienst onmiddellijk op de hoogte te brengen van hun arbeidsongeschiktheid voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze verwittiging voorafgaan.
- Afdeling 2.- “Het verlaten van de woonst is tijdens de arbeidsongeschiktheid NIET toegelaten” werd opgeheven.
- Er wordt een artikel toegevoegd over de situatie waarbij een personeelslid zich na een arbitrageprocedure de eerste werkdag na de beslissing van de arts-deskundige tot werkhervatting zich zonder geldige reden niet aanbiedt op het werk. Het personeelslid wordt in dit geval als onwettig afwezig beschouwd.

2. Wijziging m.b.t. salaris

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is als gevolg van zes of meer werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis, wordt het bedrag van het maandsalaris voor een voltijds personeelslid bepaald aan de hand van de volgende bewerking: $30 - (\text{het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid} \times 1,4)$. Deze formule wordt toegepast bij staking en onbetaald verlof en geldt voor de bepaling van het aantal 30e van het maandsalaris dat moet worden uitbetaald.

In het kader van de gelijke behandeling van voltijdse en deeltijdse werknemers wordt voor de deeltijdse werknemers de volgende berekeningsformule toegepast bij zes of meer werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis: $30 - (\text{het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid} \times \text{de omgekeerde prestatiebreuk} \times 1,4)$.

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is als gevolg van minder dan 6 werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis, wordt het bedrag van het maandsalaris voor een deeltijds personeelslid bepaald aan de hand van de volgende bewerking: $30 - (\text{het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid} \times \text{de omgekeerde prestatiebreuk})$. Het niet toepassen van de omgekeerde prestatiebreuk zou er toe leiden dat een onbezoldigde afwezigheid op een verschillende manier wordt verrekend voor voltijdse en deeltijdse werknemers. Terwijl de waarde van een gewerkte dag voor alle werknemers hetzelfde is.

Deze formules werden sinds de invoering van de rechtspositieregeling in 2009 al toegepast, maar worden nu omwille van de duidelijkheid en de rechtszekerheid ook opgenomen in de rechtspositieregeling.

3. Wijziging m.b.t. jobstudenten

Het contingent van jobstudenten wordt aangepast van 110 maanden naar 104 maanden als gevolg van de overheveling van 6 maanden (met budget) naar de AGB's Kunsten en Design en Erfgoed.

4. Externe personeelsmobiliteit voor het administratief en technisch personeel van de brandweer

Het administratief en technisch personeel van de brandweer wordt met ingang van 1 januari 2015 ter beschikking gesteld aan de hulpverleningszone centrum. De Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid voorziet dat deze personeelscategorie definitief wordt overgedragen aan de hulpverleningszone centrum vanaf de goedkeuring van hun statuut door de zoneraad. Het stadsbestuur wenst deze personeelsleden echter nog steeds de mogelijkheid te geven om deel te nemen aan bevorderingsprocedures en procedures van interne personeelsmobiliteit bij de stad. Binnen 'Groep Gent' moet een flexibele personeelsmobiliteit mogelijk zijn.

5. Terbeschikkingstelling van statutair personeel aan privaatrechtelijke vzw's

De Wal is een stedelijke zorgvoorziening met een VAPH-erkenning voor 15 volwassen cliënten met een middelzware tot zware verstandelijke beperking in een dagcentrum (Dagcentrum) en 20 cliënten in een tehuis niet-werkenden (Home). In de Wal werken op vandaag 39 personen (2 gescos, 13 contractuele medewerkers en 24 statutaire medewerkers).

Het Nieuw Ondersteuningsbeleid voor Personen met een Handicap 'Perspectief 2020' van de Vlaamse Regering en het Decreet van 25 april 2014 m.b.t. de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap en tot hervorming van de wijze van financiering van de zorg en de ondersteuning voor personen met een handicap, maken het in de toekomst onmogelijk om deze stedelijke voorziening op een efficiënte en betaalbare manier verder te organiseren en op vlak van dienstverlening de benodigde flexibiliteit en aanbod op maat te bieden.

Het enige alternatief bestaat erin dat de werking van De Wal wordt overgenomen door een private partner. Een groot deel van het personeel dat is tewerkgesteld bij De Wal is vastbenoemd en heeft een specifiek profiel en expertise m.b.t. de doelgroep, wat de tewerkstelling elders binnen het stadsbestuur bemoeilijkt. Daarom is het noodzakelijk dat de terbeschikkingstelling van statutair personeel aan privaatrechtelijke vzw's wordt ingevoerd in de rechtspositieregeling.

Deze wijzigingen moeten onderhandeld worden met de vakbonden en voorgelegd worden aan de OCMW-raad voor voorafgaand advies. Een gedetailleerde beschrijving van de voorgestelde wijzigingen is te vinden in de bijlage.

**Op voorstel van het college van burgemeester en schepenen
Beslist het volgende:**

VOORSTEL

Artikel 1:

Keurt de wijzigingen goed aan de rechtspositieregeling, zoals gevoegd in bijlage die integraal deel uitmaakt van deze beslissing.

BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT

HR — Staf

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

Visum van de financieel beheerder:

Het visum is niet van toepassing

BIJLAGE DIE INTEGRAAL DEEL UITMAAKT VAN HET BESLUIT

- 20141022_BS_gemeenteraadsbesluit RPR december (beschikkend gedeelte)