



---

Vergadering van 15 oktober 2019

**2019\_GRMW\_00970 Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Adoptie- en pleegouderverlof - Nieuw thematisch verlof voor mantelzorg - Correcties aan de maaltijdcheques - Functie van polyvalent technisch medewerker - Niet indienen attest van arbeidsongeschiktheid - Profylaxeverlof - Redactionele wijzigingen - Wijziging**

**Bevoegd:** Bram Van Braeckevelt

**Betrokken:** Rudy Coddens

### **Juridisch kader**

**De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:**

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 186, § 1 en § 2, 1° en 2°;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 56, § 1 en artikel 84, § 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;
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- Wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers;
- Koninklijk Besluit 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;
- Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- 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.

### **Motivering**

In zitting van september 2019 hebben de gemeente- en OCMW-raad een gemeenschappelijke rechtspositieregeling goedgekeurd voor het stadspersoneel en het OCMW-personeel, m.u.v. de personeelsleden van artikel 186, § 2, 3° Decreet Lokaal Bestuur en artikel 60-personeelsleden.

Omwille van gewijzigde regelgeving en beleidsbeslissingen zijn een aantal wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent nodig.

# Hervorming van het adoptieverlof en invoering van het pleegouderverlof voor contractuele medewerkers

Het Vlaams Rechtspositiebesluit van 7 december 2007 voorziet in een 'opvangverlof' van maximum 6 weken voor statutaire medewerkers, dit zowel voor adoptie als pleegzorg.

Voor contractuele medewerkers stond tot voor kort in de arbeidsovereenkomstenwet enkel een gelijkaardig recht op verlof voorzien voor adoptie, met een maximum van 6 weken.

Bij de invoering van de rechtspositieregeling hebben de Stad en het OCMW Gent er voor gekozen om het 'opvangverlof', nl. 6 weken zowel voor adoptie als pleegzorg, toe te passen op zowel contractuelen als statutairen. Beide personeelscategorieën worden voor deze periode doorbetaald.

Op 26 september 2018 verscheen in het Belgisch Staatsblad de wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof. Deze wet wijzigt de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 op de volgende punten:

De regels inzake adoptieverlof worden als volgt versoepeld/uitgebreid:

- het huidige verschil tussen kinderen jonger of ouder dan 3 jaar verdwijnt. Hierdoor heeft een werknemer die een minderjarig kind adopteert sowieso recht op 6 weken adoptieverlof;
- sinds 1 januari 2019 werd het recht op adoptieverlof stelselmatig opgetrokken. Vanaf 1 januari 2027 zal een personeelslid hierdoor recht hebben op maximaal 11 weken adoptieverlof (tegen 2027 zal er een adoptieverlof van 17 weken zijn, waarvan twee keer 6 weken op te nemen door beide adoptieouders afzonderlijk en dan nog 5 weken die onderling te verdelen zijn);
- er worden twee bijkomende weken adoptieverlof toegekend indien een werknemer tezelfdertijd meerdere kinderen adopteert.

Met de inwerkingtreding van de koninklijke besluiten van 1 maart 2019 hebben contractuele medewerkers voortaan op basis van de arbeidsovereenkomstenwet recht op zowel adoptie- als pleegouderverlof van 7 weken (vanaf 1 januari 2019), dewelke gradueel opgetrokken wordt tot 11 weken (in 2027). De eerste drie dagen van het adoptie- en pleegouderverlof zijn ten laste van de werkgever en de overige weken worden gedekt door een ziekte-uitkering ten laste van de mutualiteit. Door de invoering van deze wettelijke regeling kunnen contractuele medewerkers niet langer gebruik maken van het opvangverlof voorzien in artikel 237 van de rechtspositieregeling. Dit wordt aangepast in de rechtspositieregeling.

Voor de statutaire medewerkers wordt het opvangverlof op dezelfde manier opgetrokken als voor de contractuele medewerkers door middel van een dienstvrijstelling goedgekeurd door de algemeen directeur.

## **Nieuw thematisch verlof voor mantelzorg**

Statutaire en contractuele medewerkers kunnen in principe vanaf 1 oktober 2019 verlof nemen voor mantelzorg, met een maximum van zes maanden over de hele loopbaan. Het gaat om een federaal vastgelegd thematisch verlof, naast de gekende verloven van ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof.

Per zorgbehoevende persoon kan de voltijdse medewerker gedurende één maand volledig of twee maanden gedeeltelijk (met de helft of met een vijfde) stoppen met werken. Wie deeltijds werkt kan zijn prestaties enkel volledig schorsen (dus per zorgbehoevende persoon beperkt tot 1 maand).

De betrokkene krijgt intussen een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Om op dit verlof recht te hebben moet de medewerker een erkende mantelzorger zijn, zoals nader bepaald in de Wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

De definitie van thematisch verlof wordt in de rechtspositieregeling uitgebreid met het mantelzorgverlof.

## **Wijziging m.b.t. correcties van de maaltijdcheques op kwartaalbasis**

De maaltijdcheques worden iedere maand, volgend op de refertemaand (= de vorige maand) aan de medewerker overhandigd, in functie van het berekend aantal dagen van die maand waarop hij effectief arbeidsprestaties heeft geleverd.

Wijkt het aantal toegekende cheques in een bepaalde maand af van het berekend aantal effectief gepresteerde werkdagen, dan wordt uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal waarin de prestaties worden geleverd, het aantal maaltijdcheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop de medewerker tijdens het kwartaal effectief heeft gepresteerd.

Artikel 209 van de rechtspositieregeling voorziet dat uiterlijk op 31 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de arbeidsprestaties worden geleverd een globale jaarafrekening gebeurt om de laatste correcties mogelijk te maken.

De Inspectiedienst van de RSZ informeerde het bestuur erover dat correcties enkel op kwartaalbasis mogen gebeuren en niet op jaarbasis. Op vraag van de RSZ wordt dit gewijzigd in artikel 209 van de rechtspositieregeling.

## **Gemeenschappelijke functie van polyvalent technisch medewerker**

De functie van polyvalent technisch medewerker past binnen het nieuwe organisatiemodel van het Departement FM dat inzet op meer polyvalentie en zelfstandigheid bij medewerkers om een antwoord te bieden op de noden binnen de organisatie. De taken, functies en loonschalen worden zoveel mogelijk gelijk getrokken voor medewerkers van de Stad en het OCMW Gent tewerkgesteld in gemeenschappelijke departementen.

De functie van polyvalent technisch medewerker was al in de rechtspositieregeling voorzien als specifieke functie voor het OCMW, maar zal met ingang van 1 januari 2020 ook ingevuld worden langs stadszijde. Om die reden wordt deze functie als gemeenschappelijke functie voorzien in de rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent onder de graad deskundig medewerker met rang Cv en salarisschalen C1 - C2 - C3.

## **Het insturen van het attest van arbeidsongeschiktheid**

Elke afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid moet gestaafd worden door een attest van arbeidsongeschiktheid. Artikel 240/5 van de rechtspositieregeling voorziet dat er geen recht is op salaris wanneer medewerkers hun attest laattijdig indienen. Omwille van de duidelijkheid wordt aan dit artikel toegevoegd dat dit ook geldt wanneer medewerkers geen attest van arbeidsongeschiktheid indienen.

## **Profylaxeverlof**

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 19 april 1995 tot uitvoering van het decreet van 5 april 1995 betreffende de profylaxe van besmettelijke ziekten, is opgeheven door het Besluit van de Vlaamse Regering van 19 juni 2009 betreffende initiatieven om uitbreiding van schadelijke effecten, die veroorzaakt zijn door biotische factoren, tegen te gaan.

Het nieuw besluit voorziet in een meldingsplicht naar het agentschap Zorg en Gezondheid van de Vlaamse Overheid. De arts en verpleegkundige van Zorg en Gezondheid kunnen dan maatregelen nemen om de verspreiding van de ziekte naar andere mensen te voorkomen. Welke maatregelen dat zijn, is afhankelijk van het soort infectieziekte.

De artikelen 311 en 312 van de rechtspositieregeling in verband met het profylaxeverlof moeten dan ook worden opgeheven.

## **Redactionele wijzigingen**

- In artikel 101 wordt m.b.t. het indienen van een kandidatuur via e-recruitment dezelfde regeling vermeld als bij aanwervingsprocedures.
- In artikel 220 van de rechtspositieregeling wordt 'hij/zij' vervangen door 'die'.
- In artikel 272 wordt de 'vrouwelijke medewerker' vervangen door 'medewerker'.
- De Dienst Rekrutering en Selectie wordt vervangen door de Dienst Selectie en Mobiele Ploeg.
- De Dienst Loopbaanbegeleiding en Vorming wordt vervangen door de Dienst Talent en Ontwikkeling.

## **Voorstel**

**Legt aan de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:**

### **Artikel 1:**

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn wijzigen de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 november 2019 als volgt:

\* In artikel 101 wordt in § 5 in het laatste lid geredigeerd als volgt: 'Geldt als datum waarop de kandidatuur is ingediend:

1. de datum van verzending van de sollicitatie in e-recruitment.
2. de datum van verzending van de kandidatuur per post of e-mail. De datum van de poststempel en/of de datum van de verzending van de e-mail geldt als bewijs van de verzending.
3. de datum van afgifte van de kandidatuur tegen ontvangstbewijs.'

\* In artikel 102 wordt 'Dienst Rekrutering en Selectie' vervangen door 'Dienst Selectie en Mobiele Ploeg'.

\* In artikel 114 wordt in § 1 en § 3 'Dienst Rekrutering en Selectie' vervangen door 'Dienst Selectie en Mobiele Ploeg'.

\* In artikel 209 wordt het laatste lid opgeheven.

\* In artikel 220 wordt in § 2 'hij/zij' telkens vervangen door 'die'.

\* In artikel 272 wordt 'vrouwelijke medewerkster' vervangen door 'medewerker'.

\* In artikel 237 wordt 'medewerker' telkens vervangen door 'statutaire medewerker'.

\* In artikel 238 wordt de laatste zin opgeheven.

\* Artikel 240/5 wordt gewijzigd als volgt: 'Wordt het getuigschrift niet of na de voorgeschreven termijn bezorgd, dan wordt de statutaire medewerker (m/v/x) ambtshalve in de stand non-activiteit gesteld met verlies van salaris voor de dagen van ongeschiktheid waarvoor geen attest van arbeidsongeschiktheid beschikbaar is. De contractuele medewerker (m/v/x) heeft voor deze periode geen recht op salaris.'

\* In artikel 291 wordt 'profylaxeverlof' geschrapt uit de opsomming.

\* De artikelen 311 en 312 worden opgeheven.

\* In bijlage 1. Begrippen en definities wordt in de definitie van thematisch verlof het mantelzorgverlof toegevoegd.

\* In bijlage 1. Begrippen en definities wordt in de definitie van vormingsverantwoordelijke 'Dienst Loopbaanbegeleiding en Vorming' wordt vervangen door "Dienst Talent en Ontwikkeling".

**Artikel 2:**

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt bovenstaande wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent integraal en ongewijzigd over voor de medewerkers met een specifieke functie die bij de Stad niet bestaat en voor de maatschappelijk werkers.

**Artikel 3:**

De gemeenteraad wijzigt aanvullend artikel 152, § 1 van de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 januari 2020 als volgt:

\* In de derde opsomming bij niveau C wordt bij de graad van deskundig medewerker de functie van polyvalent technisch medewerker (m/v/x) met rang Cv en schalen C1 - C2 - C3 toegevoegd.