



Vergadering van 21 april 2020

2020_GRMW_00365 Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Aanpassing vakantiestelsel contractuele medewerkers - Invoering vakantiesparen - Overdracht vakantiedagen ingeval van ziekte - Overgangsbepaling overdracht vakantiedagen - Aanpassing verrekeningsleutel afwezigheden - Verhoging fietsvergoeding - Vrijstelling selectieproeven en 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 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, artikel 17;
- Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, artikel 9;
- 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;
- 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 beleidsbeslissingen worden een aantal wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent voorgesteld.

Een eerste versie van de wijzigingen werd voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau van 6 februari om er daarna de onderhandelingen met de vakbonden over op te starten. Naar aanleiding van deze onderhandelingen werden nog een aantal aanpassingen aan de voorgestelde wijzigingen doorgevoerd:

- de regel dat geen vakantiesparen mogelijk is bij opname van kort onbetaald verlof (m.u.v. kort onbetaald verlof om dringende reden), komt te vervallen, met dien verstande dat begin 2022 zal geëvalueerd worden of er proportioneel meer kort onbetaald verlof opgenomen wordt om maximaal te kunnen vakantiesparen zodat een bijsturing van deze maatregel aangewezen is;

- niet alleen bij (beroeps-)ziekte of (arbeids-)ongeval is bijkomende overdracht van vakantiedagen mogelijk, dat is ook het geval bij moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming);

- wanneer het opgespaard vakantietegoed het maximum van 100 dagen vakantiesparen (bijna) heeft bereikt, wordt toegelaten dat de medewerker die in de loop van het jaar afwezig was wegens (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval, de dagen die niet meer kunnen toegevoegd worden aan vakantiesparen, bijkomend kan overdragen zoals bij andere situaties van afwezigheid wegens (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval. Ook deze dagen bijkomende overdracht moeten binnen 15 maanden worden opgenomen.

Aanpassing vakantiestelsel contractuele medewerkers

De wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen bepaalt in artikel 17 dat het de gemeenteraad toekomt om te beslissen welk stelsel van de jaarlijkse vakantie van toepassing is op de niet in vast verband benoemde medewerkers, nl. het stelsel van de publieke sector of het stelsel (voor bedienden) van de privésector. Op vandaag wordt voor de contractuele medewerkers het vakantiestelsel van de privésector toegepast.

Deze eerder gemaakte keuze heeft tot gevolg dat het vakantietegoed van 35 dagen voor de contractuele medewerkers uit 2 delen bestaat: de wettelijke vakantiedagen (20 dagen) die opgebouwd worden op basis van prestaties in het vorige dienstjaar en de aanvullende vakantiedagen (15 dagen) die opgebouwd worden op basis van prestaties in het lopende dienstjaar. Dit in tegenstelling tot het vakantietegoed voor statutaire medewerkers, dat integraal opgebouwd wordt op basis van prestaties in het lopende jaar. De huidige vakantieregeling is daardoor voor de contractuele medewerkers zeer complex en vaak moeilijk uit te leggen, bijvoorbeeld wanneer het aantal dagen vakantieverlof moet worden aangepast bij een wijziging van de tewerkstellingsbreuk.

Een gelijke behandeling van het personeel is één van de speerpunten van het personeelsbeleid. Om statutaire en contractuele medewerkers op het vlak van opbouw, maar ook op vlak van opname en overdracht van vakantiedagen gelijk te schakelen, wordt voorgesteld om met ingang van 1 januari 2021 ook voor de contractuele medewerkers het vakantiestelsel van de publieke sector toe te passen.

Door het vakantietegoed aan alle medewerkers, ongeacht hun statuut, op dezelfde manier (op basis van prestaties in het lopende jaar) toe te kennen, wordt gezorgd voor een grote vereenvoudiging, meer transparantie voor en gelijkheid onder de medewerkers. Bovendien

wordt het verlof dan op een meer logische manier opgebouwd, wat zorgt voor een grotere herkenbaarheid bij de medewerkers.

Nieuwe medewerkers zullen onmiddellijk bij hun indiensttreding recht hebben op vakantiedagen in verhouding tot hun prestatiebreuk, ongeacht het vakantiestelsel bij hun vorige werkgever. Als de nieuwe medewerker bij de vorige werkgever onder het vakantiestelsel van de privésector viel, zal die het uitbetaalde vertrekvakantiegeld kunnen behouden: er zal niet langer een terugvordering gebeuren.

Net zoals dat op vandaag ook al geldt voor de statutaire medewerkers, zullen ook voor contractuele medewerkers alle periodes van afwezigheid wegens (beroeps-)ziekte (ook progressieve werkhervatting), moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) en (arbeids-)ongeval volledig gelijkgesteld worden voor de opbouw van het vakantietegoed.

Er komen ook nieuwe regels om de problemen rond verlofopname en -overdracht op het einde van het jaar en na (langdurige) ziekte bij statutaire en contractuele medewerkers op te lossen. Ook op dit vlak willen we beide personeelscategorieën op dezelfde manier behandelen door voor statutaire medewerkers niet langer te voorzien dat

- niet opgenomen vakantiedagen wegens langdurige ziekte kunnen omgezet worden in ziektedagen;
- niet opgenomen vakantiedagen wegens dienstorganisatorische redenen extra kunnen overgedragen worden.

Zo wordt aan alle voltijdse medewerkers, ongeacht hun statuut, gegarandeerd dat ze jaarlijks 24 vakantiedagen hetzij kunnen opnemen, hetzij kunnen overdragen. In artikel 9 van de arbeidstijdwet is immers opgenomen dat de werknemers recht hebben op betaald jaarlijks vakantieverlof waarvan de minimumduur 24 werkdagen voor volledige prestaties bedraagt. Leidinggevend en zullen maximaal gesensibiliseerd worden om de 24 vakantiedagen absoluut te garanderen, naar analogie met de huidige regeling van verplicht op te nemen 20 dagen wettelijke vakantie voor contractuelen die evenmin overdraagbaar zijn. Elk jaar zullen ze hierop in de maanden mei en oktober via mail en MIA worden geattendeerd.

Budgettaire impact

De omschakeling naar het vakantiestelsel voor de publieke sector wordt voor de contractuele medewerkers als een uitdiensttreding beschouwd. Dit impliceert dat het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld verschuldigd is. Het gaat dus om een vooruitgeschoven betaling: bij de effectieve uitdiensttreding zou het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld ook verschuldigd zijn.

Het enkel vertrekvakantiegeld zal uitbetaald worden eind januari 2021. De betaling van het dubbel vertrekvakantiegeld wordt (met instemming van het FOD WASO) verschoven naar april 2021 om op die manier de impact voor de contractuele medewerkers te minimaliseren. Ze zouden immers ook zonder omschakeling van vakantiestelsel in april 2021 het dubbel vakantiegeld (voor 2020) ontvangen. De RSZ-bijdragen voor dit dubbel vertrekvakantiegeld

dienen wel reeds eind december 2020 door de Stad en het OCMW aan de RSZ te worden doorgestort.

Door het publieke vakantiestelsel te volgen is een lagere patronale sociale zekerheidsbijdrage verschuldigd voor het contractueel personeel (2,09 % minder) waardoor een structurele besparing gerealiseerd wordt.

Invoering vakantiesparen

De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk brengt een wettelijk kader tot stand voor het stelsel van loopbaansparen. Het loopbaansparen is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en geldt m.a.w. niet voor de publieke sector. Niets belet echter dat lokale besturen een eigen regeling uitwerken in de lokale rechtspositieregeling. De voorkeur gaat daarbij uit naar de benaming "vakantiesparen".

Het stelsel van vakantiesparen is een nieuw concept dat aan medewerkers de mogelijkheid biedt om "tijd" op te sparen om die op een later moment in de loopbaan als verlof op te nemen. Op die manier krijgen medewerkers de mogelijkheid om zelf een gedeelte van hun loopbaan te sturen en adempauzes in te lassen wanneer ze dit zelf nodig vinden. Medewerkers kunnen op geen enkele manier verplicht worden om deel te nemen aan het stelsel van vakantiesparen. Zij behouden de individuele vrijheid om hun volledig vakantietegoed op te nemen in de loop van het jaar.

Enkel vakantiedagen komen voor het stelsel in aanmerking: leeftijdsvakantie, rimpeldagen, compensatieverlof, inhaalrust en andere afwezigheden kunnen niet toegevoegd worden aan het vakantiesparen.

Voltijdse medewerkers kunnen jaarlijks maximum 11 dagen van het vakantietegoed opsparen. Voor deeltijdse medewerkers wordt dit aantal dagen pro rata verminderd.

Om de budgettaire impact op lange termijn hanteerbaar te houden en om de dienstorganisatie niet onbepaald te belasten, kan het opgespaard vakantietegoed nooit meer dan 100 vakantiedagen bedragen. Er kan steeds bij gespaard worden tot de maximumgrens van 100 vakantiedagen. Vakantiedagen die niet werden opgenomen en niet meer kunnen bij gespaard worden wegens het bereiken van de maximumgrens van 100 dagen, gaan verloren, behalve bij afwezigheid wegens (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval in de loop van het jaar (zie verder). Ze worden niet uitbetaald.

Bij overgang naar deeltijdse prestaties of bij wijziging van prestatiebreuk blijft het opgespaarde tegoed behouden.

Er kan niet afgeweken worden van de overdrachtsregeling waarbij maximaal 11 vakantiedagen kunnen opgespaard worden, ook niet bij overmacht of dienstonnoodwendigheden. De overgebleven vakantiedagen na overdracht in vakantiesparen, gaan verloren. Enkel bij

afwezigheid door (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval is een afwijking mogelijk (zie verder).

Er kan op elk moment in de loopbaan een aanvraag gedaan worden om de gespaarde vakantiedagen op te nemen. Dit kan in losse dagen, aaneengesloten periodes of om deeltijds te gaan werken. De opname is wel steeds afhankelijk van de goede werking van de dienst. De modaliteiten voor de opname van dit verlof (bv. aanvraagtermijnen) zullen daarom vastgelegd worden in de dienstspecifieke bijlagen bij het arbeidsreglement.

De vakantiedagen worden betaald aan het salaris van het moment van opname van het vakantieverlof.

Het gespaarde verlof is overdraagbaar tussen Stad en OCMW Gent, de welzijnsvereniging SVK Gent, de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent en de hulpverleningszone centrum.

In geval van uitdiensttreding zorgt de leidinggevende ervoor dat de medewerker het opgespaarde vakantietegoed maximaal kan opnemen. Lukt dat niet (volledig), dan zal het resterende saldo worden uitbetaald. In geval van overlijden van de medewerker wordt het opgespaarde vakantietegoed uitbetaald aan de erfgenamen.

Het stelsel van vakantiesparen zal begin 2022 geëvalueerd worden zodat kan beoordeeld worden of bijsturing aangewezen is.

Overdracht vakantiedagen ingeval van ziekte

Enkel bij afwezigheid door (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval kunnen extra vakantiedagen worden overgedragen. Om 24 vakantiedagen te garanderen, kunnen er, bovenop de 11 dagen voor vakantiesparen, maximaal 13 bijkomende vakantiedagen extra overgedragen worden. Voor deeltijdse medewerkers wordt dit aantal dagen pro rata verminderd.

Om het juiste aantal dagen bijkomende overdracht te bepalen, worden van de 24 gegarandeerde vakantiedagen het aantal opgenomen dagen en de 11 dagen vakantiesparen afgetrokken. Het resterende aantal vormt het saldo van de bijkomende dagen overdracht.

Dit saldo van de bijkomende dagen overdracht telt niet mee voor het maximum van 100 dagen van vakantiesparen en moeten binnen de 15 maanden na overdracht worden opgenomen. Worden de bijkomende dagen overdracht niet binnen de 15 maanden opgenomen, dan gaan de niet-opgenomen dagen verloren.

Wanneer het opgespaard vakantietegoed het maximum van 100 dagen vakantiesparen (bijna) heeft bereikt, zullen voor de medewerker die in de loop van het jaar afwezig was wegens (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval, de dagen die niet meer kunnen toegevoegd worden aan vakantiesparen, bijkomend overgedragen worden zoals bij andere situaties van afwezigheid wegens (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval. Ook deze dagen bijkomende overdracht moeten binnen 15 maanden worden opgenomen en gaan verloren als ze niet binnen de periode van 15 maanden worden opgenomen.

Overgangsbepaling overdracht vakantiedagen

Op vandaag kunnen statutaire medewerkers de helft van hun verloftegoed van het lopende jaar overdragen naar het volgende jaar (geen cumulatieve overdracht). Voor voltijdse medewerkers komt dit neer op 17,5 dagen. Voor contractuele medewerkers is die overdracht beperkt tot het aantal dagen aanvullende vakantie, wat neerkomt op maximum 15 vakantiedagen. Een aantal medewerkers hebben intussen een maximaal tegoed aan overdracht opgespaard.

Om te vermijden dat de medewerkers extra verlof in 2020 of 2021 moeten opnemen om onder het maximum van 11 dagen te blijven die in aanmerking komen voor vakantiesparen, wordt voorgesteld om de bestaande overdracht op 31 december 2020 overeenkomstig de op dat moment geldende reglementering integraal en eenmalig toe te voegen aan het vakantiesparen.

Aanpassing verrekeningsleutel afwezigheden

Momenteel wordt het salaris voor de medewerkers in dertigsten berekend en worden voor de verrekening van aan- en afwezigheden verschillende berekeningswijzen gehanteerd. Zo wordt bijvoorbeeld bij 6 of meer werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis voor een voltijdse medewerker een correctie toegepast waarbij het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid vermenigvuldigd wordt met 1,4. Gaat het om een deeltijdse medewerker, dan wordt daarbovenop nog vermenigvuldigd met de omgekeerde prestatiebreuk.

Die verschillende manieren van berekening zijn niet alleen complex en ondoorzichtig maar soms ook onlogisch en onbillijk waardoor ze zorgen voor veel onduidelijkheid en vragen bij de medewerkers.

Om een gelijkwaardige behandeling van alle aan- en afwezigheden te garanderen wordt met ingang van 1 januari 2021 de verrekeningsleutel voor aan- en afwezigheden aangepast naar werkdagen in plaats van kalenderdagen.

Het te betalen maandsalaris zal worden berekend door het aantal gepresteerde of gelijkgestelde dagen te delen door het aantal te presteren werkdagen volgens het uurrooster van de betrokken medewerker en dat resultaat te vermenigvuldigen met het percentage van de arbeidsbreuk en het normaal maandsalaris aan 100%.

Verhoging fietsvergoeding

Op 1 januari 2017 is het bedrijfsvervoerplan in werking getreden. Er wordt binnen de huidige CAO-marge voor alle contractuele en statutaire medewerkers budget vrijgemaakt voor de evaluatie en bijsturing van het bedrijfsvervoerplan.

Er wordt gekozen voor een verhoging van de fietsvergoeding voor medewerkers die de woon-werkverplaatsingen met de eigen fiets doen, in het kader van een duurzaam woon-werkverkeer, van 23 cent naar 24 cent per kilometer.

Vrijstelling selectieproeven

Om de interne personeelsmobiliteit van medewerkers te verhogen, worden de mogelijkheden om vrijgesteld te worden van selectieproeven versoepeld. De versoepeling heeft betrekking op de geldigheidsduur van de selectieproeven en het soort proeven waarvoor een vrijstelling kan gelden.

Geldigheidsduur niveau- en capaciteitstest

Momenteel is een vrijstelling maar 24 maanden geldig. Dit wordt gewijzigd naar een onbeperkte geldigheidsduur.

Soort selectieproeven

De vrijstelling van selectieproeven geldt nu alleen voor genormeerde en gevalideerde testen, psychotechnische proeven en het eliminerend deel waarbij leidinggevende competenties werden getest. Een kandidaat kan m.a.w. alleen vrijgesteld worden voor computergestuurde testen.

In de plaats hiervan wordt in de rechtspositieregeling een algemeen artikel voorzien dat bepaalt dat kandidaten die al geslaagd zijn voor gelijkwaardige selectieproeven voor een functie in dezelfde of een hogere graad als de vacante functie, geheel of gedeeltelijk vrijgesteld kunnen worden van deelname aan de selectieproeven. De Dienst Selectie en Mobiele Ploeg bepaalt of het gaat om gelijkwaardige selectieproeven en of er dus een vrijstelling kan toegekend worden.

Redactionele wijzigingen

- De functie van adjunct administratief medewerker staat op de lijst met transitoire graden maar moet opnieuw organiek voorzien worden voor tewerkstellingen binnen de dienst Werk.
- Bij het onbetaald verlof van 20 werkdagen per kalenderjaar blijft het begrip “werkdag” voor discussie zorgen. In deze context is het van belang dat verwezen wordt naar het werkrooster dat van toepassing is op de betrokken medewerker om het begrip “werkdag” te definiëren. Dat wordt verduidelijkt in artikel 264, § 1.
- In de rechtspositieregeling is voorzien dat bij onvoorzien kort onbetaald verlof de dienstchef of het departementshoofd moet verwittigd worden, maar uit de praktijk blijkt dat dit niet gebeurt. Het is meestal de rechtstreeks leidinggevende die verwittigd wordt omdat die ook bevoegd is voor het toestaan van de gewone vakantiedagen. De rechtspositieregeling wordt aan die gangbare praktijk aangepast.
- De artikelen 29, 29/1 en 29/2 worden opgeheven, omdat deze specifieke selectieprocedure voor niveau A, B of C in praktijk nooit gebruikt wordt. Ook voor deze niveau's wordt de algemene selectieprocedure toegepast voorzien in Onderafdeling II Selectieprocedure voor alle niveau's.
- In artikel 206 over de maaltijdcheques is een extra lid voorzien met een afwijking voor de medewerkers van de vakantiewerking van het OCMW. Die vakantiewerking is intussen samengevoegd met de vakantiewerking van de stad waardoor geen aparte

bepaling meer nodig is voor het OCMW. De afwijking wordt in het gewone artikel 206 opgenomen.

Financiële informatie

Visum verleend bij delegatie

Voorgestelde uitgaven: € 18.854.983,00

Gebudgetteerd: Ja

Deze bedragen zijn gebudgetteerd in budgetronde B20. Het totale personeelsbudget werd in BO20 reeds onderworpen aan de groeivoet personeel en dekt onder meer beslissingen in kader van de CAO-marge, zoals de verhoging van de fietsvergoeding.

Dienst*	Organisatie brede budgetten	Organisatie brede budgetten
Budgetplaats	Z110000S1	3512800S1
Categorie*	Personeelsbudget	Personeelsbudget
2020	3.811.779,59	15.043.203,04
Totaal	3.811.779,59	15.043.203,04

Verwachte ontvangsten: € 26.697.035,00

Gebudgetteerd: Ja

Deze bedragen zijn gebudgetteerd in budgetronde B20. Boekhoudkundig werd dit verwerkt als een daling van de uitgaven.

Dienst*	Organisatie brede budgetten	Organisatie brede budgetten
Budgetplaats	Z110000S1	3512800S1
Categorie*	Personeelsbudget	Personeelsbudget
2020	0	0
2021	958.805,00	4.380.602,00
2022	958.805,00	4.380.602,00
2023	958.805,00	4.380.602,00
2024	958.805,00	4.380.602,00
2025	958.805,00	4.380.602,00
Totaal	4.794.025,00	21.903.010,00

Adviezen

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:

vakbond ACV OD - ongunstig advies

vakbond VSOA - ongunstig advies

managementteam - gunstig advies

vakbond ACOD - ongunstig advies

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 onmiddellijke ingang als volgt:

* In artikel 21 wordt § 3 geredigeerd als volgt: 'Het gunstige resultaat van de niveau- en capaciteitstest is onbeperkt geldig. De kandidaat kan vrijgesteld worden van deze test indien hij/zij een algemene capacitaire- en niveaubepaling voor dezelfde of voor een vergelijkbare functie op hetzelfde of op een hoger niveau bij dezelfde of bij een andere overheid al eerder heeft afgelegd met een positief resultaat tot gevolg, behalve wanneer de kandidaat uitdrukkelijk vraagt opnieuw deel te nemen.'

* Artikel 27 wordt geredigeerd als volgt: 'Kandidaten die al geslaagd zijn voor gelijkwaardige selectieproeven voor een functie in dezelfde of een hogere graad als de vacante functie, kunnen geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van deelname aan de selectieproeven'

* In Titel III. De loopbaan wordt in Hoofdstuk II. De aanwerving in Afdeling III. De selectieprocedure de Onderafdeling III. Selectieprocedure voor niveau A, B of C met de daarin opgenomen artikelen 29, 29/1 en 29/2 opgeheven.

* In artikel 152, § 1 wordt in de tweede opsomming bij niveau C bij de graad van 'Assistent (m/v/x)' de functie van 'Adjunct administratief medewerker (m/v/x)' met rang Dv en schalen D1 – D2 – D3 toegevoegd.

* In artikel 206 wordt het eerste lid geredigeerd als volgt: 'Elke medewerker (m/v/x), met uitzondering van de jobstudenten en de monitoren ingeschakeld in de vakantiewerking, heeft recht op maaltijdcheques.'

* In artikel 206 wordt het tweede inspringende lid specifiek voor het OCMW Gent opgeheven.

* In artikel 264, § 1, 1° wordt na 'werkdagen' 'volgens het werkrooster van de betrokken medewerker (m/v/x)' toegevoegd.

* In artikel 264, § 2 worden in de voorlaatste zin de woorden 'de dienstchef of het departementshoofd' vervangen door 'de leidinggevende'.

* In bijlage 4 Transitioire functies en salarisschalen wordt de functie Adjunct administratief medewerker met schalen D1 – D2 – D3 en rang Dv geschrapt.

Artikel 2:

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn wijzigen de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met inwerkingtreding vanaf de 1ste van de maand volgend op de goedkeuring als volgt:

* In artikel 215 wordt '23 cent per kilometer' vervangen door '24 cent per kilometer'.

Artikel 3:

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn wijzigen de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met inwerkingtreding op 1 januari 2021 als volgt:

* Artikel 168 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 168

§ 1. Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van dit maandsalaris berekend volgens de volgende formule:

$$M = VW/PW \times n\% \times NM$$

Daarbij geldt:

M = het te betalen maandsalaris (100%);

VW = het aantal gepresteerde werkdagen of daarmee gelijkgestelde dagen;

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van de medewerker (m/v/x);

n% = het percentage waaraan de medewerker (m/v/x) prestaties verricht;

NM = het normale maandsalaris (100%) = het jaarsalaris/12 (100% en voor voltijdse prestaties).

§ 2. De afwezigheidsdagen waarop volgens titel X Verloven en afwezigheden het salaris wordt doorbetaald, worden met gepresteerde werkdagen gelijkgesteld, met uitzondering van tuchtschorsingen.

§ 3. Als de medewerker (m/v/x) in de loop van de maand overlijdt of in pensioen gaat, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.'

* Artikel 226 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 226

Het vakantieverlof wordt toegekend op basis van de arbeidsprestaties geleverd tijdens het lopende jaar vanaf de indiensttreding.

Elke periode met recht op salaris, een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of een wachtgeld geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met het prestatieregime.

Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd wanneer de medewerker (m/v/x) uit dienst gaat, onvolledige prestaties levert of tijdens het jaar een van de hierna genoemde verloven of afwezigheden opneemt:

1. het algemeen stelsel van loopbaanonderbreking of loopbaanvermindering;
2. de thematische verloven;
3. afwezigheden in de administratieve toestand non-activiteit;
4. halftijdse vervroegde uittreding;
5. verlof voor opdracht;
6. vrijwillige vierdagenweek;
7. zorgkrediet;
8. deeltijds en lang onbetaald verlof.'

* In artikel 227 wordt het tweede lid geredigeerd als volgt: 'De vakantiedagen worden genomen naar keuze van de medewerker (m/v/x), met inachtnaam van de behoeften van de dienst. In afwijking hierop kan de medewerker (m/v/x) jaarlijks vier dagen vakantieverlof nemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om de vakantie te weigeren. Deze dagen zijn niet overdraagbaar.'

* Artikel 228 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 228

§ 1. Het in de loop van het jaar niet opgenomen vakantieverlof wordt voor een voltijdse medewerker (m/v/x) tot beloop van maximum 11 vakantiedagen automatisch opgespaard in een stelsel van vakantiesparen. Voor deeltijdse medewerkers (m/v/x) wordt dit aantal dagen in verhouding tot hun prestatiebreuk verminderd. De vakantiedagen die dat maximum overschrijden, gaan verloren, behalve als de niet opname te wijten is aan (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval. In deze laatste gevallen, geldt § 2 van dit artikel.

Het opgespaard verlof kan nooit meer dan 100 werkdagen bedragen. Behalve als de medewerker (m/v/x) in de loop van het jaar afwezig was wegens (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval, gaan de vakantiedagen die niet werden opgenomen en die niet kunnen worden opgespaard wegens het bereiken van het maximum van 100 dagen vakantiesparen, verloren. Deze dagen worden niet uitbetaald.

Op elk moment in de loopbaan kan een aanvraag gedaan worden om de opgespaarde vakantiedagen op te nemen.

§ 2. De voltijdse medewerker (m/v/x) die door (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval tijdens het lopende kalenderjaar niet de 24 verplichte jaarlijkse vakantiedagen kon opnemen, kan bovenop de 11 dagen vakantiesparen vermeld in het eerste lid van § 1, tot maximaal 13 bijkomende vakantiedagen extra overdragen. Het exacte aantal dagen bijkomende overdracht wordt bepaald door van de 24 gegarandeerde vakantiedagen het aantal opgenomen dagen en de 11 vakantiesparen af te trekken. Het resterende aantal vormt het saldo van de bijkomende overdracht. Voor deeltijdse medewerkers (m/v/x) worden die aantal dagen telkens in verhouding tot hun prestatiebreuk verminderd.

De vakantiedagen die op grond van het voorgaande lid worden overgedragen, tellen niet mee voor de berekening van het maximum van 100 dagen vermeld in het tweede lid van § 1 en moeten binnen de 15 maanden die volgen op de overdracht worden opgenomen. Bij niet-opname binnen de 15 maanden na overdracht gaan de overgedragen dagen verloren. Deze niet-opgenomen dagen worden niet uitbetaald.

Wanneer het opgespaard vakantietegoed het maximum van 100 dagen vermeld in het tweede lid van § 1, (bijna) heeft bereikt, zullen voor de medewerker (m/v/x) die in de loop van het jaar afwezig was wegens (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval, de dagen die niet meer kunnen toegevoegd worden aan vakantiesparen zoals omschreven in §1 eerste lid, bijkomend overdragen worden. Ook deze dagen bijkomende overdracht moeten binnen 15 maanden worden opgenomen en gaan verloren als ze niet binnen de periode van 15 maanden worden opgenomen.'

* Artikel 229 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 229

§ 1. Over het bij het einde van de loopbaan eventueel nog bestaand tegoed aan vakantiedagen van het lopende jaar wordt door de dienstchef aan het hoofd van het personeel verslag uitgebracht. Indien het niet opnemen van vakantiedagen te wijten is aan dienstorganisatorische redenen, kan het hoofd van het personeel beslissen tot uitbetalen per uur resterend vakantietegoed van het saldo vakantiedagen op basis van 1/1976ste van het laatst verworven jaarsalaris.

§ 2. In geval van uitdiensttreding wordt het resterend saldo van het gespaarde vakantieverlof in het stelsel van vakantiesparen uitbetaald op basis van 1/1976ste van het laatst verworven jaarsalaris.'

* In artikel 242 wordt § 3 opgeheven.

Artikel 4:

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 5:

Op 31 december 2020 wordt het overeenkomstig de op dat moment geldende

reglementering niet-opgenomen aantal vakantiedagen van het vakantietegoed integraal en eenmalig toegevoegd aan het stelsel van vakantiesparen.