



---

Vergadering van 17 november 2020

**2020\_GRMW\_01204 Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Aanpassingen geneeskundige controle - Vakantiegeld op variabel salaris - Vervanging voorzitter adviescommissie evaluaties - Invoeren van de functie specifiek directeur - Lijst knelpuntfuncties - Redactionele wijzigingen - Wijziging**

**Bevoegd:** Bram Van Braeckevelt

### **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, artikel 31, § 3;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 195, tweede lid;
- 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 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel;
- 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**

Stad en OCMW Gent voeren al lang een aanwezigheidsbeleid, dat er onder meer op gericht is de drempel voor ziektemeldingen te verhogen en de drempel voor de terugkeer te verlagen. Binnen dat aanwezigheidsbeleid past het beleid voor de controle van zieke medewerkers. Daarvoor is een overheidsopdracht met een externe controle-instelling afgesloten.

In de nieuwe opdracht voor de controle op de arbeidsongeschiktheid, die op 1 januari 2021 start, is voorzien dat vanaf dan medewerkers die moeten worden gecontroleerd, in principe niet

langer op de verblijfplaats worden gecontroleerd, maar een bericht krijgen van de controle-instelling met de vraag om zich naar het kabinet te begeven van de controlearts het dichtst bij hun verblijfplaats. Enkel als er medische redenen zijn die zo'n verplaatsing onmogelijk maken of als de medewerker niet contacteerbaar is, zal de controle nog op de verblijfplaats van de medewerker gebeuren. De afdeling over de geneeskundige controle in de rechtspositieregeling moet aan die gewijzigde werkwijze worden aangepast.

Daarnaast zijn ook nog andere wijzigingen aan de rechtspositieregeling noodzakelijk.

De wijzigingen aan de Rechtspositieregeling worden ter onderhandeling voorgelegd aan de vakbonden en ter goedkeuring voorgelegd aan de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

## **Aanpassingen geneeskundige controle**

Naast de overgang van een geneeskundige controle op de verblijfplaats van de medewerker naar een 'rechtstreekse convocatie' - waarbij de medewerker zich zelf naar het kabinet van de dichtstbijzijnde controlearts moet verplaatsen -, moeten in de afdelingen ziekmelding en geneeskundige controle van de rechtspositieregeling nog een aantal bijkomende wijzigingen worden aangebracht.

Zo wordt voorzien dat enkel wanneer de medewerker zich om medische redenen niet kan verplaatsen of als de medewerker niet contacteerbaar is, de controlearts alsnog op de verblijfplaats van de medewerker zal langsgaan met het oog op controle. De medewerker zal dus voortaan op het ogenblik van de ziekmelding aan zijn leidinggevende moeten laten weten dat hij zich om medische redenen niet kan verplaatsen en dus de woning niet kan verlaten, waardoor een controle op zijn verblijfplaats nodig is.

Stemt de verklaring van de medewerker over het zich niet kunnen verplaatsen om medische redenen waardoor hij de woning niet kan verlaten niet overeen met het medisch attest zoals opgesteld door de behandelende arts, dan heeft het medisch attest voorrang op de verklaring van de medewerker en zal die zich alsnog zelf naar het kabinet van de dichtstbijzijnde controlearts moeten verplaatsen.

De reiskosten voor de verplaatsing naar het kabinet van de controlearts zijn bij rechtstreekse convocatie ten laste van het bestuur en zullen vergoed worden conform de regeling voor terugbetaling van reiskosten bij dienstreizen zoals voorzien in artikel 203 van de rechtspositieregeling.

Er wordt voorzien dat de medewerker die niet op de vooropgestelde plaats, datum of uur kan aanwezig zijn op het kabinet van de controlearts, bijvoorbeeld wegens andere medische afspraken, de leidinggevende of, bij diens afwezigheid, de Dienst Personeelsbeheer moet contacteren met het oog op een nieuwe afspraak.

Als de medewerker die op zijn verblijfplaats controle krijgt (omdat hij zich om medische redenen niet kan verplaatsen of niet contacteerbaar is) op dat ogenblik afwezig is, laat de controlearts een bericht achter in de brievenbus van de medewerker om zich in het kabinet van de controlearts aan te bieden. Kan de medewerker zich om medische redenen niet verplaatsen,

dan contacteert hij de Dienst Personeelsbeheer met het oog op een nieuwe controle op zijn verblijfplaats.

Tenslotte wordt de volgorde van een aantal artikelen aangepast met het oog op een meer logische opbouw en wordt de bepaling m.b.t. de antedatering van attesten genuanceerd voor ziekenhuisopnames.

## **Vakantiegeld op variabel salaris**

De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn hebben op 27 april 2020 de aanpassing van het vakantiestelsel voor contractuele medewerkers goedgekeurd: vanaf 1 januari 2021 geldt ook voor hen het vakantiestelsel van de publieke sector waarbij het vakantietegoed berekend wordt op basis van prestaties in het lopende jaar.

Door de omschakeling naar het vakantiestelsel van de publieke sector zullen ook de contractuele medewerkers onder het toepassingsgebied vallen van het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) van 13 september 2002 over de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel. Het jaarsalaris voor de berekening voor vakantiegeld zoals in dat BVR gedefinieerd maakt geen melding van variabel salaris (waaronder de toelagen voor onregelmatige prestaties). Dat is wel het geval in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers waarin voorzien is dat variabel salaris wel mag meegeteld worden voor de berekening van het vakantiegeld. Met andere woorden: de contractuele medewerkers zouden door de overgang naar het vakantiestelsel van de publieke sector hun vakantiegeld op variabel salaris verliezen.

Minister Somers, bevoegd voor Binnenlands Bestuur, gaf in een brief van 29 mei 2020 zijn goedkeuring om af te wijken van artikel 4 van het BVR van 13 september 2002 waardoor er aan zowel de statutaire als aan de contractuele medewerkers vakantiegeld kan uitbetaald worden op variabel salaris. De belangrijkste argumenten om die afwijking toe te staan, kunnen als volgt samengevat worden:

- er wordt geen afbreuk gedaan aan de ondergrenzen (minimale rechten) die door de besluiten houdende rechtspositieregeling vastgesteld worden: er worden geen rechten aan onze medewerkers ontnomen, integendeel: er worden bijkomende rechten toegekend;
- de inspanningsverklaring van het bestuur om de zorg in eigen beheer te blijven aanbieden en de specifieke concurrentiepositie van de stad Gent, in combinatie met de impact van vele private zorginitiatieven in een grote stad en meer specifiek het aantrekken en behouden van bekwaam en gemotiveerd zorgpersoneel zorgen voor extra uitdagingen voor het bestuur.

Bovendien garanderen we als bestuur de gelijkheid tussen alle medewerkers: de nieuwe berekeningswijze zal gelden voor alle medewerkers die een variabel salaris ontvangen en niet enkel voor de medewerkers uit de zorg (die wel de belangrijkste groep uitmaken).

In de rechtspositieregeling wordt een rechtsgrond opgenomen voor de uitbetaling van het vakantiegeld op variabel salaris door een hoofdstuk over vakantiegeld toe te voegen.

## **Vervanging voorzitter Adviescommissie evaluaties**

In de rechtspositieregeling is voorzien dat het departementshoofd HR voorzitter is van de Adviescommissie evaluaties. Die Adviescommissie evaluaties formuleert een gemotiveerd schriftelijk advies aan het hoofd van het personeel wanneer een medewerker in beroep gaat tegen een ongunstige evaluatie. Er is voorzien in een vervangingsregeling wanneer medewerkers die tewerkgesteld zijn binnen het Departement HR in beroep gaan tegen hun ongunstige evaluatie. Er wordt toegevoegd dat dezelfde vervangingsregeling geldt als het departementshoofd HR verhinderd of (langdurig) afwezig is, nl. er wordt via loting een ander departementshoofd als voorzitter aangewezen.

## **Invoeren van de functie specifiek directeur**

Naar aanleiding van het opstarten van een selectieprocedure voor de functie van directeur bij de Groendienst, werd deze functie gewogen. Die weging resulteerde in hay level 20, wat overeenkomt met salarisschaal A9a-A9b in de rechtspositieregeling. Ook toekomstige wegingen van andere functies van directeur kunnen mogelijks in een hay level 20 resulteren. Daarom wordt voorgesteld om een nieuwe (algemene) functie van specifiek directeur toe te voegen onder de graad van specifiek directeur met rang Ayb.

## **Lijst knelpuntfuncties**

In artikel 156 van de rechtspositieregeling is voorzien dat voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen ook de beroepservaring in de privésector of als zelfstandige in aanmerking wordt genomen, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie en tot maximaal tien jaar. De gemeente- en OCMW-raad leggen jaarlijks een lijst vast van de graden waarvoor bij indiensttreding uitzonderlijk kan afgeweken worden van de maximaal meerekenbare periode van tien jaar.

In afwachting van de uitwerking van een nieuwe regeling gebaseerd op het nieuwe Besluit van de Vlaamse Regering over de rechtspositieregeling, wordt ervoor geopteerd om de lijst van zogenaamde knelpuntfuncties jaarlijks te laten goedkeuren door het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau. Er zal telkens bij de vacantverklaring van een functie van die lijst aangegeven worden dat het gaat om een knelpuntfunctie waarvoor alle relevante geldelijke anciënniteit uit de privésector of als zelfstandige zal kunnen gevalideerd worden.

## **Redactionele wijzigingen**

- In artikel 111, § 2 worden de medewerkers opgesomd die in aanmerking komen voor deelname aan procedures van interne personeelsmobiliteit. In punt 2° zijn bij de contractuele medewerkers de criteria weggevallen waaraan ze moeten beantwoorden: deze criteria moeten opnieuw worden toegevoegd.

- De gemeenteraad en raad van maatschappelijk welzijn hebben in juni 2020 een uitbreiding van het ambtshalve onbetaald verlof goedgekeurd: in het eerste lid van artikel 265 werd toegevoegd dat ambtshalve onbetaald verlof wordt toegestaan voor het opnemen van een functie waaraan een proeftijd of inlooperperiode gekoppeld is of voor een tijdelijke aanstelling als dat gebeurt bij één van de volgende besturen: de Stad en het OCMW Gent, de AGB's, de OCMW-vereniging SVK Gent en de hulpverleningszone centrum. Het toestaan van ambtshalve onbetaald verlof bleef niet langer beperkt tot het eigen bestuur. Artikel 265, tweede lid waarbij het gaat om een vast aangestelde statutaire medewerker die in contractueel verband een ander ambt opneemt en daarvoor ambtshalve onbetaald verlof zonder tijdsbepaling krijgt, moet ook uitgebreid worden naar de bovengenoemde besturen.
- In artikel 297 moet het derde lid worden opgeheven aangezien artikel 285, 4e lid bij een vorige RPR-wijziging werd geschrapt. Bovendien is de vereiste om stelsels van deeltijdse arbeid steeds te laten ingaan op de 1ste of de 16de van de maand weggevallen.
- In artikel 331, § 3, tweede lid wordt de medische controle-instelling ook expliciet toegevoegd als organisatie waarmee persoonsgegevens uitgewisseld worden.
- In artikel 334 wordt verduidelijkt dat de medewerker 'onmiddellijk' alle nuttige inlichtingen noodzakelijk om aanspraak te kunnen maken op een aantal toelagen, vergoedingen en verlofregelingen respectievelijk van belang zijn in verband met de sociale en fiscale verplichtingen dient door te geven in het digitaal dossier.

## **Financiële informatie**

### **Visum verleend bij delegatie**

**Voorgestelde uitgaven:** € 442.999,00

Gebudgetteerd: Ja

Dienst	Decentraal	Decentraal
Budgetplaats	Decentraal	Decentraal
Categorie	Personeelsbudget contractueel	Personeelsbudget statutair
2020	0	0
2021	221.185	0
2022 e.v.	221.185	221.814

Deze budgetten zitten vervat in de groeivoet personeel (budgetronde W20).

(Jaar 2021 heeft betrekking op de contractuelen, waarbij deze beslissing de verderzetting goedkeurt. Initieel was voorzien om dit budget vanaf 2021 te schrappen.)

**Verwachte ontvangsten:** € 0,00

Gebudgetteerd: Ja

Geen.

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

- Brief aan minister Somers - berekening vakantiegeld
- Antwoord minister Somers

### **Voorstel**

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

#### **Artikel 1:**

De raden wijzigen de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 oktober 2020 als volgt:

\* In artikel 152 wordt in § 1 in punt 5° niveau A bij de graad van specifiek directeur de functie van specifiek directeur (m/v/x) met rang Ayb en schalen A9a-A9b toegevoegd.

#### **Artikel 2:**

De raden wijzigen de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 december 2020 als volgt:

\* In artikel 75, tweede lid wordt het eerste opsommingsstreepje geredigeerd als volgt: 'het departementshoofd van het Departement HR, die voorzit. Als het departementshoofd HR verhinderd is, (langdurig) afwezig is of voor de medewerkers (m/v/x) die tewerkgesteld zijn binnen het Departement HR, wordt een ander departementshoofd als voorzitter aangewezen via loting;'

\* In artikel 111, § 2 wordt de 2° opsomming geredigeerd als volgt:

'de contractuele medewerkers (m/v/x), die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan één van de volgende criteria beantwoorden:

a) ze zijn na 1 januari 2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in Titel III, Hoofdstuk II, Afdeling II en III en ze hebben met goed gevolg een inlooperperiode beëindigd;

b) ze zijn voor 1 januari 2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire functies en die tewerkgesteld zijn:

- bij het bestuur met uitzondering van de contractuele medewerkers (m/v/x) bedoeld in artikel 7, punten 1 tot en met 10;
- bij de welzijnsvereniging SVK Gent;

- bij de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent;
- bij de hulpverleningszone centrum en die behoren tot het administratief en technisch personeel.'

\* In artikel 156 worden in de laatste zin van het eerste lid de woorden 'de raad' vervangen door 'het uitvoerend orgaan'.

\* In artikel 265, tweede lid worden de woorden 'het eigen bestuur waarop deze rechtspositieregeling van toepassing is' vervangen door 'de hierboven genoemde besturen'.

\* In artikel 297 wordt het derde lid opgeheven.

\* In artikel 331, § 3 wordt de eerste zin geredigeerd als volgt: 'In functie van deze doeleinden worden bepaalde persoonsgegevens ook uitgewisseld met andere organisaties zoals de arbeidsgeneeskundige dienst, de medische controle-instelling en pensioenverzekeringsinstellingen.'

\* In artikel 334 wordt tussen de woorden 'gehouden' en 'alle' het woord 'onmiddellijk' toegevoegd.

### **Artikel 3:**

De raden wijzigen de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 januari 2021 als volgt:

\* In artikel 240/1 wordt in het derde lid punt b) geredigeerd als volgt: 'ten laatste binnen de verwittigingstermijn zoals vastgelegd in de dienstspecifieke bijlage bij het arbeidsreglement van de dienst waar de medewerker (m/v/x) is tewerkgesteld.'

\* Artikel 240/2 wordt geredigeerd als volgt:

#### 'Artikel 240/2

De verwittiging moet steeds persoonlijk en telefonisch gebeuren bij de leidinggevende of bij een centraal contactpunt zoals vastgelegd in de dienstspecifieke bijlage bij het arbeidsreglement van de dienst waar de medewerker (m/v/x) is tewerkgesteld.'

\* Artikel 240/3 wordt geredigeerd als volgt:

#### 'Artikel 240/3

Bij het verwittigen van de leidinggevende of het centraal contactpunt geeft de medewerker (m/v/x) volgende informatie door:

- de verblijfplaats waar hij/zij zich gedurende de periode van afwezigheid bevindt;
- de vermoedelijke duur van de afwezigheid van zodra hierover meer duidelijkheid is;
- dat hij/zij zich om medische redenen niet kan verplaatsen en dus de woning niet kan verlaten.'

\* In artikel 240/4 wordt §3 geredigeerd als volgt: 'Attesten van arbeidsongeschiktheid die louter en alleen gebaseerd zijn op een verklaring van de medewerker (m/v/x) en niet op een diagnose

worden niet aanvaard. Ook geantedateerde attesten worden niet aanvaard tenzij het om een ziekenhuisopname gaat, zoals blijkt uit het attest, en waarbij dit attest pas bij het ontslag uit het ziekenhuis wordt afgegeven.'

\* Artikel 240/5 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 240/5

Op het attest van arbeidsongeschiktheid moeten volgende gegevens opgenomen staan:

- de identiteit van de medewerker (m/v/x) (voornaam, naam, geboortedatum, dienst, woonplaats);
- de verblijfplaats tijdens de werkonbekwaamheid (ook ziekenhuis);
- de vermelding dat de medewerker (m/v/x) arbeidsongeschikt is;
- de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (ziekte of een ongeval, een verondersteld arbeidsongeval, ziekenhuisopname);
- de vermelding of het gaat om hervat;
- de vermelding of de medewerker (m/v/x) al dan niet de woning mag verlaten;
- de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid (met begin- en einddatum);
- de stempel, de handtekening van de arts en de datum van consultatie.'

\* Artikel 240/6 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 240/6

§ 1. Als de verklaring van de medewerker (m/v/x) over het zich niet kunnen verplaatsen om medische redenen waardoor hij/zij de woning niet mag verlaten, niet overeenstemt met het medisch attest zoals opgesteld door de behandelende arts, heeft het medisch attest voorrang op de verklaring van de medewerker (m/v/x).

§ 2. 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 240/8 worden in de eerste zin na het woord 'controlearts' de woorden 'conform de richtlijnen in het kader van het aanwezigheidsbeleid' toegevoegd.

\* Artikel 240/9 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 240/9

§ 1. De medewerker (m/v/x) moet alle nodige maatregelen nemen om de controlearts toe te laten zijn/haar controle-opdrachten uit te voeren. Behalve als de gezondheidstoestand het niet toelaat om zich naar een andere plaats te begeven of als de medewerker (m/v/x) niet contacteerbaar is, mag de medewerker (m/v/x) niet weigeren om zich bij een controlearts aan te bieden, noch zich door deze te laten onderzoeken. Als de medewerker (m/v/x) zich om medische redenen niet kan verplaatsen of als de medewerker (m/v/x) niet contacteerbaar is, zal de controlearts op de verblijfplaats van de medewerker (m/v/x) langsgaan. De controlearts zal zich in dit laatste geval legitimeren.

§ 2. Wanneer de medewerker (m/v/x) zich niet bij de controlearts aanbiedt, bij een weigering om de controlearts te ontvangen of bij een weigering van het geneeskundig onderzoek wordt de statutaire medewerker (m/v/x) ambtshalve in de stand non-activiteit gesteld met verlies van salaris vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. De contractuele medewerker (m/v/x) heeft voor deze periode geen recht op salaris.'

\* Artikel 240/11 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 240/11

De medische controle kan enkel gebeuren tijdens de opgegeven afwezigheidsperiode van arbeidsongeschiktheid, op alle dagen van de week en tussen 8 uur en 21 uur.'

\* Artikel 240/12 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 240/12

De controle gebeurt op het kabinet van de controlearts. De controle-instelling contacteert de medewerker (m/v/x) en nodigt hem/haar uit op het dichtstbijzijnde kabinet van de verblijfplaats van de medewerker (m/v/x). Enkel wanneer de te controleren medewerker (m/v/x) zich om medische redenen niet naar het kabinet kan begeven of hij/zij niet contacteerbaar is, gebeurt de controle op de verblijfplaats van de medewerker (m/v/x).

Elke verandering van verblijfplaats, dient spontaan en vooraf te worden gemeld aan de Dienst Personeelsbeheer. Bij ontstentenis van een melding zal de medewerker (m/v/x) de materiële onmogelijkheid ervan of overmacht moeten aantonen.

De reiskosten voor de verplaatsing naar het kabinet van de controlearts zijn ten laste van het bestuur en worden vergoed conform artikel 203 van deze rechtspositieregeling.'

\* Artikel 240/14 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 240/14

Indien de medewerker (m/v/x) niet op de vooropgestelde plaats, datum of uur kan aanwezig zijn, zal hij/zij met het oog op een andere afspraak, de leidinggevende daarvan onmiddellijk en op voorhand op de hoogte brengen.

Indien de leidinggevende niet kan bereikt worden, zal de medewerker (m/v/x) contact opnemen met de Dienst Personeelsbeheer.'

\* Artikel 240/15 wordt geredigeerd als volgt:

'Artikel 240/15

Indien de medewerker (m/v/x) die zich om medische redenen niet kan verplaatsen of niet contacteerbaar is, afwezig is bij de controle op zijn/haar verblijfplaats, zal hij/zij een bericht in de brievenbus vinden van het bezoek van de controlearts.

De medewerker (m/v/x) zal er steeds voor zorgen dat de brievenbus op enig welke manier regelmatig wordt gelicht.

Het bericht van de controlearts zal een uitnodiging inhouden om zich op de opgegeven plaats, datum en uur aan te bieden op het kabinet van de controlearts. Op die uitnodiging moet worden ingegaan, behalve wanneer de medewerker (m/v/x):

- het werk op de in het bericht opgegeven datum reeds volledig heeft hervat;
- zich om medische redenen niet kan verplaatsen en daarvan de Dienst Personeelsbeheer onmiddellijk op de hoogte brengt met het oog op een nieuwe controle op zijn/haar verblijfplaats.'

\* Artikel 240/16 wordt geredigeerd als volgt:

#### 'Artikel 240/16

Wanneer de statutaire medewerker (m/v/x) niet ingaat op de uitnodiging van de controlearts om zich bij hem/haar aan te bieden én de leidinggevende niet heeft verwittigd, wordt hij/zij ambtshalve in de stand non-activiteit gesteld met verlies van salaris vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. De contractuele medewerker (m/v/x) heeft voor deze periode geen recht op salaris.'

\* In artikel 240/17 wordt het eerste lid geredigeerd als volgt: 'Indien de controle plaatsvindt vooraleer de behandelende arts vaststellingen heeft kunnen verrichten, zal de controlearts een schriftelijk bewijs van zijn/haar bevindingen overmaken aan de behandelende arts. In het verslag moet de vermoedelijke duur van de afwezigheid worden vermeld.'

#### **Artikel 4:**

De raden wijzigen de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 januari 2022 als volgt:

\* In Titel IX. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen wordt een 'Hoofdstuk X. Het vakantiegeld' toegevoegd met daarin een nieuw artikel 219 bis luidend als volgt:

#### 'Artikel 219 bis

§1. Wat het vakantiegeld betreft is het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel van toepassing.

§2. Indien er in het referentiejaar, zijnde de 12 maanden voorafgaand aan de vakantiemaand, variabel salaris toegekend werd, wordt een bijkomende vergoeding als aanvullend vakantiegeld toegekend.

Onder variabel salaris vallen alle vergoedingen die niet tot het salaris behoren, zoals voorzien in de toepasselijke salarisschaal, en waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Deze bijkomende vergoeding wordt berekend als volgt: 15,67 % van dit totaalbedrag aan bruto variabel salaris in de referentieperiode berekend op basis van het maandgemiddelde.

Voor de uitbetaling van dit bedrag gelden dezelfde modaliteiten zoals opgenomen in bovengenoemd besluit.'

**Artikel 5:**

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.