



Vergadering van 16 november 2021

**2021\_GR\_00280 Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Geboorteverlof - Rouwverlof - Eindejaarstoelage - Opvang-, pleegouder- en pleegzorgverlof - 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;
- Programmawet van 20 december 2020, artikel 63 en 64;
- 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 mandaatsstelsel 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;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021 houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincie.

**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. Als gevolg van diverse besluiten van de Vlaamse regering tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies is het nodig om de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent aan te passen. Omwille van beleidsbeslissingen worden daarnaast nog een aantal wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent voorgesteld. De wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent worden ter onderhandeling voorgelegd aan de vakbonden en ter goedkeuring voorgelegd aan de gemeenteraad.

## ***Verhoging eindejaarstoelage***

In navolging van het sectoraal akkoord dat op 9 juni 2021 in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten werd gesloten tussen de sociale partners van de publieke sector houdende de aanpassing van de koopkrachtmaatregelen uit het VIA6-akkoord, de vervroegde uitkanteling van de publieke socio-culturele sector uit de VIA-akkoorden en de compensatie aan de lokale besturen voor het personeel dat niet onder het VIA6-akkoord valt, zal de Vlaamse Regering het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 en het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 wijzigen. Hierbij wordt rekening gehouden met de koopkrachtmaatregelen omtrent de verhoging van de eindejaarstoelage die reeds eerder afgesproken werden voor het VIA-personeel in het deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020.

De berekeningswijze van de eindejaarstoelage voor de personeelsleden die vallen onder het sectorale akkoord van 9 juni 2021 en het VIA6-deelakkoord van 22 december 2020, wordt in overeenstemming gebracht met de berekeningswijze zoals vastgesteld in het hogergenoemde sectorale akkoord en VIA6-deelakkoord.

Uit een samenlezing van het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 en het VIA6-deelakkoord van 22 december 2020 volgt dat **het variabel gedeelte van de eindejaartoelage voor alle hogergenoemde personeelsleden vanaf 2021 wordt verhoogd tot 3,6% van het jaarsalaris**. Daarnaast wordt **de begrenzing van de eindejaarstoelage tot een twaalfde van het jaarsalaris geschrapt**. Deze schrapping heeft tot doel de beoogde koopkrachtverhoging toe te kunnen passen.

## ***Rouwverlof***

Hetzelfde besluit regelt ook de uitbreiding van het rouwverlof, overeenkomstig een federaal wetsontwerp met dezelfde strekking voor de contractuele en de federale ambtenaren, en parallel met een nieuwe regeling voor de Vlaamse ambtenaren. Bij overlijden van de partner of een kind wordt dat rouwverlof uitgebreid van vier naar tien werkdagen. Ook maakt dit besluit de toekenning van omstandigheidsverlof bij overlijden van een pleegkind/pleegouder mogelijk.

## ***Uitbreiding geboorteverlof***

Het Regeerakkoord bevat een engagement om het geboorteverlof op te waarderen doordat dit soort verlof emancipeert en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevordert. Door de programmawet van 20 december 2020 werd in de arbeidsovereenkomstenwet voor de contractuele medewerkers het geboorteverlof voor de bevalling van de echtgenote of de persoon waarmee de medewerker samenwoont, opgetrokken van 10 naar 15 werkdagen voor bevallingen vanaf 1 januari 2021. Vanaf 1 januari 2023 wordt dit nog eens verhoogd naar 20 werkdagen. Een nieuw besluit van de Vlaamse regering voorziet nu ook in een uitbreiding van het geboorteverlof voor statutaire medewerkers. Contractuele medewerkers behouden gedurende de eerste drie afwezigheidsdagen hun salaris en gedurende de daaropvolgende dagen ontvangen zij een uitkering van de mutualiteit. Statutaire medewerkers hebben gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de bijkomende dagen geboorteverlof recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

## ***Opvang-, pleegzorg- en pleegouderverlof***

Daarnaast werd bij besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021 ook het opvang-, pleegzorg- en pleegouderverlof van statutairen en contractanten op elkaar afgestemd. De Vlaamse regelgeving zoals van toepassing op statutaire medewerkers wordt gealigneerd op het arbeidsrecht zoals van toepassing op contractuele medewerkers.

### Opvang- en pleegouderverlof

Het opvangverlof voor adoptie en het pleegouderverlof voor pleegvoogdij verhoogt van zes naar acht weken. In de periode 2023-2027 zal de duur van het opvang- en pleegouderverlof nog stelselmatig verhoogd worden. Om de 2 jaar komt er telkens een week verlof bij. Als er twee adoptie- of pleegouders zijn, zullen die bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld worden.

Tijdens het opvangverlof behoudt de statutaire medewerker het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft de statutaire medewerker recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutaire medewerker recht op 82 % van het brutosalaris.

### Pleegzorgverlof

Door het nieuw besluit van de Vlaamse regering heeft de statutaire medewerker per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt aan de statutaire medewerker toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen. Momenteel voorziet de Rechtspositieregeling in 6 dagen betaalde dienstvrijstelling voor pleegzorg. Door dit besluit wordt de dienstvrijstelling opgeheven. De statutaire medewerker heeft bij de opname van de dagen pleegzorgverlof recht op 82% van het brutosalaris.

## **Financiële informatie**

### **Visum verleend bij delegatie**

**Voorgestelde uitgaven:** € 3.300.000,00

Gebudgetteerd: Neen

Deze budgetten worden voorzien bij budgettronden W21/2 en B22.

<b>Dienst*</b>	Decentraal
<b>Budgetplaats</b>	Decentraal
<b>Categorie*</b>	Personeelsbudget
<b>2022 e.v.</b>	3300000

**Verwachte ontvangsten:** € 2.450.000,00

Gebudgetteerd: Neen

Deze budgetten worden voorzien bij budgettronden W21/2 en B22.

<b>Dienst*</b>	Organisatiebrede budgetten (OBB)
<b>Budgetplaats</b>	Centraal op OBB (35023000 + Z11110000)
<b>Categorie*</b>	Personeelsbudget
<b>Subsidiecode</b>	
<b>2022 e.v.</b>	2450000

## Voorstel

Legt aan de gemeenteraad voor ter beslissing:

### **Artikel 1:**

Wijzigt de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 januari 2021 als volgt:

\* In artikel 262 in de tabel bij 2° worden de woorden "10 werkdagen" vervangen door "15 werkdagen".

\* In artikel 262 in de tabel wordt 2°bis opgeheven.

\* In artikel 262 in het eerste lid wordt in de tabel de rij "

3° Overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid
---	--

"

vervangen door de rij

"

3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	10 werkdagen die de medewerker (m/v/x) op de volgende wijze opneemt: 1° de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis; 2° de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
--	--

"

\* In artikel 262 in het eerste lid worden in de tabel onder de rij 3° de volgende rijen ingevoegd luidend als volgt: "

3°/1 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid
3°/2 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de	4 werkdagen naar keuze van de

medewerker m/v/x in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden	medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid
3°/3 overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden	1 werkdag naar keuze van de medewerker (m/v/x) te kiezen binnen dertig dagen vanaf de dag van de omstandigheid

"

\* In artikel 262 wordt het tweede en het derde lid geredigeerd als volgt:

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°.

De volgende salarisregeling geldt voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°:

1° als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft de statutaire medewerker (m/v/x) gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%;

2° als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft de statutaire medewerker (m/v/x) gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.”;

\* In artikel 262 wordt een vierde lid toegevoegd, dat luidt als volgt: “Voor de contractuele medewerker (m/v/x) wordt het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, toegekend conform de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

## **Artikel 2:**

Wijzigd de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 24 april 2021 als volgt:

\* In titel X, wordt het opschrift van hoofdstuk IV geredigeerd als volgt: “Hoofdstuk IV.

Bevallingsrust en opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof”.

\* De artikelen 237 en 238 worden vervangen door de artikelen 237; 238 en 238 bis als volgt:

### “Artikel 237

§1. De statutaire medewerker (m/v/x) krijgt op zijn/haar verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij. Het opvangverlof bedraagt maximum zes weken per medewerker (m/v/x) op te nemen in een aaneengesloten periode. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1° het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;

2° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

3° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het opvangverlof wordt per medewerker met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

§2. Tijdens het opvangverlof behoudt de statutaire medewerker (m/v/x) het recht op zijn/haar gebruikelijke salaris.

Het verlof begint binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

#### Afdeling III. Pleegzorgverlof

##### Artikel 238

De statutaire medewerker (m/v/x) heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt aan de statutaire medewerker (m/v/x) toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

De statutaire medewerker heeft bij de opnamen van de dagen pleegzorgverlof recht op 82% van het brutosalaris.

#### Afdeling IV. Pleegouderverlof

##### Artikel 238bis

§1. In deze paragraaf wordt verstaan onder langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

In geval van langdurige pleegzorg heeft de statutaire medewerker (m/v/x) die pleegzorger is als vermeld in artikel 2, 12°, van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

Het pleegouderverlof van zes weken van de statutaire medewerker (m/v/x) verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

1° het kind heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;

2° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

3° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

§2. Het verlof begint binnen twaalf maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft de medewerker (m/v/x) recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutaire medewerker (m/v/x) recht op 82% van het brutosalaris."

\* Artikel 281 wordt opgeheven.

### **Artikel 3:**

Wijzigt de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 november 2021 als volgt:

\* In artikel 176 in het eerste lid worden de woorden "met dien verstande dat de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan een twaalfde van het jaarsalaris," geschrapt;

\* In artikel 176 in het tweede lid, 2°, wordt het getal "2,5" vervangen door het getal "3,6".

### **Artikel 4:**

Wijzigt de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 januari 2023 als volgt:

\* In artikel 262 worden in de tabel bij 2° de woorden "15 werkdagen" vervangen door "20 werkdagen".