



Vergadering van 16 november 2021

2021_GR_00203 Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Verhoging minimumbedrag van de pensioenpremie - Opwaardering van de functies van (hoofd)erfgoedbewaker - Flexibilisering oproepkrachten - Verduidelijking vervangende feestdagen - Mogelijkheid tot verlenging van de inlooperperiode/proeftijd - Redactionele wijziging - 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;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 56, § 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;
- 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.

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

Optrekken minimumbedrag pensioenpremie

Naar aanleiding van een RSZ-controle werd door de RSZ opgemerkt dat het minimumbedrag van de pensioenpremie moet verhoogd worden overeenkomstig de wettelijke grenzen om te kunnen genieten van de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing. Het minimum bedrag van 105 euro wordt verhoogd naar 120 euro.

Invoeren van de functie bewakingsagent

Door het optimaliseren van bewakingsmethodes-en technieken is de taakverbreding en werkstructurering van een erfgoedbewaker de laatste jaren gewijzigd. Men vraagt tal van vaardigheden die een kwaliteitsvolle en alerte erfgoedbewaker dient te hebben. Daarom werd de functie van erfgoedbewaker herbekeken. Die weging resulteerde in hay level 10 wat overeenkomt met salarisschaal C1-C2-C3 in de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent. De nieuwe functie bewakingsagent wordt dan ook toegevoegd onder de graad deskundig medewerker met de rang Cv. De functie van erfgoedbewaker wordt hierdoor uitdovend.

Invoeren van de functie teamverantwoordelijke bewaking

Naar aanleiding van de opwaardering van de erfgoedbewaker die ressorteert onder de interne bewakingsdienst van de stad Gent (IVA Historische Huizen Gent en de Wereld van Kina) naar bewakingsagent (niveau C : C1-C2-C3) werd ook de functie van hoofderfgoedbewaker (niveau D: D4-D5) herbekeken. Gelet op de extra verantwoordelijkheden die bij een hoofderfgoedbewaker terechtkomen, de wetgeving die nauwgezet moet worden toegepast, dilemma's op de werkvloer die om oplossingen vragen enz. resulteerde de weging in hay level 12 (13), wat overeenkomt met salarisschaal C4-C5 in de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent. De nieuwe functie teamverantwoordelijke bewaking wordt dan ook toegevoegd onder de graad hoofddeskundig medewerker met de rang Cx. De functie van hoofderfgoedbewaker wordt hierdoor uitdovend.

Wijzigingen m.b.t. oproepkrachten

Zoals bepaald in de HR-beleidsnota streven we ernaar een wendbare en resultaatgerichte organisatie te worden. Dat kan onder meer door oproepkrachten in te zetten. Om toe te laten dat meer diensten voor diverse taken gebruik kunnen maken van oproepkrachten, werd de limitatieve opsomming vervangen door een generieke omschrijving. Diensten kunnen via een eigen procedure medewerkers oproepen om tewerkgesteld te worden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor specifieke (niet permanente) dienstverlenende opdrachten of taken die niet met de reguliere personeelsbezetting op te vangen zijn. Voor elk van deze opdrachten of taken dienen de diensten waar dergelijke medewerkers onder vallen:

- voldoende personeelsbudget te voorzien en te laten goedkeuren bij de jaarlijkse budgetopmaak en budgetwijziging
- in de dienstspectifieke bijlage bij het arbeidsreglement de maximale inzet per (groep van) medewerker(s) vast te leggen evenals de praktische afspraken of modaliteiten en uurregeling waarbinnen deze medewerkers tewerkgesteld zullen worden.

Om diensten te helpen inschatten of oproepkrachten de meest geschikte oplossing zijn voor hun behoeften, werkt het departement HR een kader uit om deze vormen van personeelsinzet af te wegen tegenover andere vormen van flexibele inzet van medewerkers, zoals Interimkrachten, Jobstudenten, Wijk-Werkers en vrijwilligers.

Daarnaast werden enkele wijzigingen doorgevoerd aan artikel 153 van de rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent. Volgens de huidige bewoordingen van dit artikel worden de drie categorieën niet regulier tewerkgestelde medewerkers bij onderwijs (busbegeleider, medewerkers belast met naschoolse opvang, socio-culturele activiteiten, middagbewaking en avondstudie en de levende modellen) vergoed via een uursalaris. In de praktijk worden de betrokken medewerkers echter per werkdag en per maand betaald. De rechtspositieregeling wordt geconformeerd aan de geldende praktijk.

Een paar categorieën medewerkers werd toegevoegd aan de vermelde uursalarissen. Waar nodig werden de uursalarissen aangepast aan de actuele marktconforme verloningen.

Vervangende feestdagen

Overeenkomstig het Vlaamse Rechtspositiebesluit van 7 december 2007 wordt, omwille van de duidelijkheid, in de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent overgenomen dat als een feestdag op een dag onbetaald verlof valt, die feestdag niet wordt vervangen.

Daarnaast wordt ook verduidelijkt dat vervangende feestdagen niet uitbetaald worden, als de medewerker die niet heeft opgenomen binnen het lopende kalenderjaar, behalve ingeval van langdurige ziekte (tot het einde van het jaar).

Verlenging van de inlooperperiode voor contractuele medewerkers

De evaluator kan een verlenging van de inlooperperiode voorstellen als blijkt dat de duur van de inlooperperiode niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. Dit kan in geval van afwezigheden tijdens de inlooperperiode, maar ook bij twijfel over het functioneren van de medewerker. De inlooperperiode kan éénmalig verlengd worden met maximum 6 maanden d.m.v. een samenwerkingsgesprek.

Verlenging van de proeftijd voor statutaire medewerkers

In artikel 44 van de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent is nu voorzien dat de aanstellende overheid éénmalig de proeftijd kan verlengen met 6 maanden. Om de gelijke behandeling tussen contractuelen en statutairen te waarborgen en medewerkers niet te lang in rechtsonzekerheid te houden, wordt de termijn om te verlengen gewijzigd naar maximum 6 maanden.

Redactionele wijziging

Artikel 192 RPR voorziet dat onbezoldigde afwezigheden, ziekte en arbeidsongeval een impact hebben op de gevarentoelage. Voor bepaalde afwezigheden (moederschapsverlof, geboorteverlof,..) ontvangen contractuele medewerkers geen salaris, maar een uitkering. Omwille van de duidelijkheid wordt aan dit artikel toegevoegd dat er ook recht is op een vergoeding voor deze afwezigheden.

Voorstel

Legt aan de gemeenteraad voor ter beslissing:

Artikel 1:

De gemeenteraad wijzigt de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van de 1ste van de maand volgend op de goedkeuring als volgt:

* Artikel 7 wordt geredigeerd als volgt: "§ 1. Diensten kunnen via een eigen procedure medewerkers (m/v/x) oproepen om tewerkgesteld te worden met een deeltijdse arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor specifieke (niet permanente) dienstverlenende opdrachten of taken die niet met de reguliere personeelsbezetting op te vangen zijn.

§2. Voor elk van deze opdrachten of taken dienen de diensten waar dergelijke medewerkers (m/v/x) onder vallen:

- voldoende personeelsbudget te voorzien en te laten goedkeuren bij de jaarlijkse budgetopmaak en budgetwijziging

- in de dienstspecifieke bijlage bij het arbeidsreglement de maximale inzet per (groep van) medewerker(s) (m/v/x) vast te leggen evenals de praktische afspraken of modaliteiten en uurregeling waarbinnen deze medewerkers (m/v/x) tewerkgesteld zullen worden.

§3. Voor elk van deze opdrachten is een marktconforme vergoeding vastgelegd in artikel 153.

§4. Medewerkers (m/v/x) die opgeroepen worden, hebben het recht een opdracht te weigeren. Bij elke oproep wordt er voor minstens een uur aan prestaties uitbetaald."

* Artikel 43 wordt gewijzigd als volgt: "De evaluator kan een verlenging van de inlooperperiode voorstellen als blijkt dat de duur van de inlooperperiode niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. De inlooperperiode kan éénmalig verlengd worden met maximum 6 maanden d.m.v. een samenwerkingsgesprek."

* In artikel 44 wordt in het derde lid de laatste zin geredigeerd als volgt: "De proeftijd kan door de aanstellende overheid éénmalig verlengd worden met 6 maximum maanden."

* In artikel 92 wordt in § 2 de functie van "hoofderfgoedbewaker" vervangen door "teamverantwoordelijke bewaking".

* In artikel 146 wordt in § 1 de derde opsomming geredigeerd als volgt : "voor de medewerkers (m/v/x) die aangesteld zijn als bewakingsagent: het niet voldoen aan de persoonsvoorwaarden zoals voorzien in de wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid"

* In artikel 146 wordt in § 3 een vijfde punt toegevoegd aan de opsomming luidend als volgt: "voor de medewerkers (m/v/x) die aangesteld zijn als bewakingsagent: het niet voldoen aan de persoonsvoorwaarden zoals voorzien in de wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid"

* In artikel 152 wordt in § 1 de functie van bewakingsagent (m/v/x) toegevoegd onder de graad van deskundig medewerker (m/v/x) met rang Cv en schalen C1 - C2 - C3.

* In artikel 152 wordt in § 1 de functie van teamverantwoordelijke bewaking (m/v/x) toegevoegd onder de graad hoofddeskundig medewerker (m/v/x) met rang Cx en schalen C4 - C5.

* In artikel 152 wordt in § 1 de functie van erfgoedbewaker (m/v/x) opgeheven onder de graad van assistent (m/v/x) met rang Dv en schalen D1 - D2 - D3.

* In artikel 152 wordt in § 1 de functie van hoofderfgoedbewaker (m/v/x) opgeheven onder de graad van ploegleider (m/v/x) met rang Dx en schalen D4 - D5.

* In artikel 153 wordt § 1 geredigeerd als volgt: "§ 1. De medewerker (m/v/x) wordt bezoldigd in een salarisschaal verbonden aan zijn/haar graad met uitzondering van:

1. de jobstudenten die bezoldigd worden op basis van een uursalaris vastgesteld op 1/1976ste van het minimum van de salarisschaal E1;
2. de medewerkers (m/v/x) aangeworven bij toepassing van artikel 7.

Volgende medewerkers (m/v/x) worden bezoldigd op basis van een uursalaris vastgesteld op 1/1976^{ste} van de volgende salarisschalen:

- medewerker voor het museaal of toeristisch onthaal, hulpkracht of (hulp)toezichter voor taken die voortvloeien uit de verhuur aan derden-gebruikers van stadslokalen of het organiseren van openbare activiteiten; het maximum van de salarisschaal D1;
- lesgever of monitor voor specifieke en/of kortlopende activiteiten en sessies, op basis van de volgende regeling:
 1. gespecialiseerd sportmonitor; het maximum van de salarisschaal B2;
 2. sportmonitor; het maximum van de salarisschaal B1;
 3. monitor; het maximum van de salarisschaal D3;
 4. animator; het maximum van de salarisschaal D1;

5. co-lesgever/geefster; het minimum van de salarisschaal E1;
 6. jeugdmonitor zonder brevet; het minimum van de salarisschaal E1;
 7. jeugdmonitor met brevet; het maximum van de salarisschaal E1;
- dierenverzorger op de Schoolhoeve de Campagne of hulpkracht voor het sneeuw- en ijsvrij houden van het openbaar domein tijdens de winter; het maximum van de salarisschaal D3;
 - hulpkracht voor occasionele opruim/schoonmaak nav evenementen, zaalverhuur,... ; het maximum van de salarisschaal E1;
 - organist voor praalhuwelijken; het minimum van de salarisschaal B1.

Volgende medewerkers (m/v/x) ontvangen een maandsalaris vastgesteld als volgt:

- 'Levend Model' voor de Kunstacademie, medewerkers (m/v/x) belast met buitenschoolse opvang (inclusief avondstudie), middagbewaking en socioculturele activiteiten; het minimum van de salarisschaal B1;
- busbegeleiders; het maximum van de salarisschaal D1."

* In artikel 192 wordt het laatste lid geredigeerd als volgt: "Er is geen recht op een gevarentoelage voor de dagen dat de medewerker (m/v/x) afwezig is door ziekte, een arbeidsongeval of een onbezoldigde afwezigheidsperiode. Afwezigheidsperiodes, die onbezoldigd zijn, maar waarvoor contractuele medewerkers (m/v/x) een uitkering ontvangen geven wel recht op een gevarentoelage."

* In artikel 211/2 wordt in § 1 het getal "105" vervangen door "120".

* In artikel 232 wordt in § 1 een laatste lid toegevoegd luidend als volgt: "Als een feestdag valt in een periode van onbetaald verlof, wordt die feestdag niet vervangen."

* In artikel 232 wordt in § 2 een laatste lid toegevoegd luidend als volgt: "Niet opgenomen vervangende feestdagen worden niet uitbetaald, behalve ingeval van langdurige ziekte (tot het einde van het jaar)."

* In bijlage 4. Transitioire functies en salarisschalen wordt de functie van hoofderfgoedbewaker met salarisschalen D4 - D5 en rang Dx toegevoegd onder de functie van verpleegassistente met salarisschalen C1 - C2 - C3 en rang Cv.

* In bijlage 4. Transitioire functies en salarisschalen wordt de functie van erfgoedbewaker met salarisschalen D1 - D2 - D3 en rang Dv toegevoegd onder de functie van elektriciën met salarisschalen D1 - D2 - D3.