



Vergadering van 20 juni 2023

2023_GR_00520 Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Dienstvrijstelling trans*genderzorg - Genderinclusief verlof ouders - Eindejaarstoelage jobstudenten en artikel 17 medewerkers - Opheffing functie gespecialiseerd sportmonitor - Toevoeging graad en functie kinderbegeleider gezinsopvang - Nieuwe rol artikel 7 RPR - Nieuwe gelijkgestelde periode met non-activiteit - Geldigheid uittreksel strafregister - SVK Gent - Wijziging

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

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 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

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.

Ziekteattest

Sinds 1 januari 2023 geldt de regel dat medewerkers hun ziekte-attest moeten bezorgen aan hun eigen dienst en niet langer aan de Dienst Personeelsbeheer. Dit wordt aangepast in artikel 240/4, §1 van de rechtspositieregeling.

Ook wordt artikel 240/5 van de rechtspositieregeling met betrekking tot de verplichte vermeldingen op een ziekte-attest vereenvoudigd. Op het ziekte-attest moeten enkel nog de gegevens opgenomen staan, die ook worden vermeld in de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, namelijk:

- de vermelding dat de medewerker arbeidsongeschikt is;
- de vermelding of de medewerker al dan niet de woning mag verlaten;
- de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid (met begin- en einddatum).

LGBTQIA+ personeelsbeleid

Dienstvrijstelling trans*genderzorg

In de rechtspositieregeling wordt een dienstvrijstelling voor trans*genderzorg van een medewerker voorzien. Een trans*gender medewerker heeft recht op 20 dagen dienstvrijstelling gedurende de gehele loopbaan bij Stad Gent voor zorg. Dit omvat:

- Psychologische begeleiding;
- Fertiliteitsgesprekken;
- Consultaties bij de endocrinoloog, logopedist en dermatoloog;
- Consultaties voor en na chirurgische ingrepen;
- Andere afspraken die passen in het kader van trans*genderzorg.

Deze dagen kunnen aangevraagd worden bij de leidinggevende. Indien deze drempel te hoog is, kan ondersteuning gevraagd worden aan de HR cel Diversiteit en Inclusie, de SPOC HR, Diversiteit en Inclusie of een vertrouwenspersoon. Voor de dienstvrijstelling wordt een attest van de zorgverlener gevraagd. Let wel: de chirurgische ingrepen zelf zijn niet inbegrepen in dit recht. Daarvoor doet men beroep op het ziekteverlof.

Genderinclusief verlof ouders

De Stad Gent streeft naar een genderinclusieve benadering van verlof voor ouders. Dit zowel voor de persoon die zwanger is en bevalt als de partner. De term moederschapsverlof wordt aangepast.

Dit verlof bestaat uit:

- het zwangerschapsverlof (prenataal verlof)
- de bevallingsrust (postnataal verlof)

Daarnaast wordt ook het vaderschapsverlof vervangen door geboorteverlof en moederschapsbescherming door werkverwijdering bij zwangerschap (profylactisch verlof).

Eindejaarstoelage jobstudenten en artikel 17 KB RSZ monitoren

Jobstudenten en monitoren ontvangen geen eindejaarstoelage naar aanleiding van hun tewerkstelling bij de Stad Gent. Deze uitsluiting is al opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten, maar moet ook expliciet voorzien worden in de rechtspositieregeling.

Opheffing functie gespecialiseerd sportmonitor

Tijdens de voorbije saneringsoefening werd gevraagd niet te besparen op de sportkampen, de bestaande sportkampen niet af te bouwen, maar te garanderen dat het bestaande budget strikt onder controle wordt gehouden. Door de Sportdienst werd via een benchmark gekeken op welke manier die doelstelling kon worden bereikt. Uit de benchmark is gebleken dat andere organisaties voor het organiseren van sportkampen maximaal verlonen op het niveau van een bachelor diploma, daar waar de stedelijke regeling een aparte categorie voorziet voor houders van een masterdiploma (als gespecialiseerd sportmonitor). Om meer marktconform te werken, zou voor de diploma's van master geen aanstelling meer in de functie van gespecialiseerd sportmonitor gebeuren. Houders van een masterdiploma zouden op dezelfde wijze worden vergoed als houders van een bachelor (als sportmonitor). In praktijk nemen de sportmonitoren en de gespecialiseerd sportmonitoren ook dezelfde taken op, zodat het verschil in verloning enkel gebaseerd is op het diploma, maar niet op basis van jobinhoud. Aangezien de Sportdienst in de toekomst enkel nog sportmonitoren zal aanwerven, mag de functie van gespecialiseerd sportmonitor uit de RPR worden geschrapt.

Nieuwe rol artikel 7 RPR

Op het economaat van de Hotelschool werkt tijdens de zomermaanden (schoolvakantie) een medewerker gedurende ongeveer 18u voor het verrichten van diverse logistieke taken: goederen die binnenkomen verdelen over bakken, goederen in frigo's opbergen, goederen verplaatsen, transport met camionette (maar eerder ondergeschikt aan logistieke opdrachten), opmaken bestellingen, ontvangst en controle binnenkomende goederen, beheer van de stock etc.

De betrokken taken verbonden aan het economaat Hotelschool komen overeen met een uursalaris van het maximum van schaal D1.

Het gaat hierbij om een deeltijdse arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor specifieke (niet permanente) dienstverlenende opdrachten of taken die niet met de reguliere personeelsbezetting op te vangen zijn, zoals bedoeld in artikel 7 RPR. De salarisschaal dient toegevoegd te worden aan artikel 153 van de rechtspositieregeling.

Afwezigheid op consultatie bij de arbeidsarts bij re-integratie

De werkgever en de arbeidsarts moeten de nodige inspanningen doen opdat de medewerker de uitnodiging van de arbeidsarts effectief ontvangt voor een re-integratiebeoordeling. De codex vereist dat de arbeidsarts de werknemer tenminste 3 keer uitnodigt waarbij er minimaal 14 kalenderdagen moeten zitten tussen elke verstuurd uitnodiging. Als de medewerker niet op deze uitnodigingen ingaat, wordt het re-integratietraject beëindigd. Voor een medewerker die bv. niet in staat is om zich naar de arbeidsarts te begeven in het kader van de re-integratiebeoordeling (bv. wegens opname in een ziekenhuis, zeer ernstige ziekte, enz.), heeft de verderzetting van het re-integratietraject op dat moment immers geen zin: re-integratie zal voor deze werknemer dan (voorlopig) niet mogelijk zijn. Momenteel zijn verder geen administratieve gevolgen gekoppeld aan het niet ingaan op uitnodigingen van de arbeidsarts en blijft de medewerker verder in ziekteverlof.

Soms komt het echter voor dat medewerkers bewust niet willen meewerken aan een re-integratieprocedure. In de rechtspositieregeling wordt voor deze specifieke gevallen voorzien dat medewerkers vanaf de derde afwezigheid op de consultatie bij de arbeidsarts ambtshalve in

non-activiteit worden gesteld als uit het dossier blijkt dat er geen geldige reden is voor de afwezigheid. De medewerker wordt voorafgaandelijk per brief verwittigd van de potentiële gevolgen van een afwezigheid.

Toevoeging graad en functie kinderbegeleider gezinsopvang

Tot 31 maart 2023 liep in Vlaanderen het proefproject waarbij 589 voltijds equivalente onthaalouders als werknemer in huisarbeid werkten. Bij de Stad Gent zijn er momenteel 5 kinderbegeleiders gezinsopvang aan de slag als werknemer in huisarbeid. De Vlaamse Regering besliste op 24 maart 2023 principieel om de projectmiddelen om te zetten in een reguliere aanvullende subsidie. Voor de betrokken organisatoren liep vanaf 1 april 2023 de subsidie structureel door, binnen de marges van het beschikbare budget. Hierdoor krijgen de onthaalouders de zekerheid om in het werknemersstatuut aan de slag te blijven.

Het werknemersstatuut maakt het beroep van onthaalouder aantrekkelijker. Het vaste maandelijks loon biedt meer financiële zekerheid omdat onthaalouders voor hun inkomen minder afhankelijk zijn van het aantal opgevangen kinderen. Bovendien biedt het werknemersstatuut betere sociale rechten.

Er wordt een aparte graad en functie van kinderbegeleider gezinsopvang met rang Ev en schalen E1-E2-E3 toegevoegd aan artikel 152 van de rechtspositieregeling. De functionele loopbaan E1-E2-E3 is opgelegd door Vlaanderen en gekoppeld aan Vlaamse subsidies.

Geldigheid uittreksel strafregister

Het uittreksel uit het strafregister (model 2) is sinds 1 februari 2023 n.a.v. gewijzigde regelgeving nog maar 1 maand geldig. In artikel 10, § 2 van de rechtspositieregeling wordt de termijn van 3 maanden voor alle uittreksels uit het strafregister aangepast naar 1 maand. Dit laat een recentere beoordeling toe en is administratief eenvoudiger.

Welzijnsvereniging SVK Gent

Het decreet van 9 juli 2021 houdende wijziging van diverse decreten met betrekking tot wonen hervormt het sociaal woonlandschap. De sociale huisvestingsmaatschappijen en sociale verhuurkantoren worden samengebracht en omgevormd tot één woonactor, nl. woonmaatschappijen. Er zal één woonmaatschappij erkend worden per werkingsgebied.

De raden van bestuur van Thuispunt Gent bv en de welzijnsvereniging SVK Gent hebben daarvoor op 8 mei 2023 een voorstel van overdracht van algemeenheid tussen SVK Gent en Thuispunt Gent BV opgesteld. Thuispunt Gent bv zal in het kader van de overdracht van algemeenheid een vergoeding van € 1,00 betalen aan SVK Gent. De raad van bestuur van de welzijnsvereniging SVK Gent heeft op 8 mei 2023 ook een omstandig schriftelijk verslag opgesteld waarin het de stand van het vermogen uiteenzet en waarin het tevens, vanuit een juridisch en economisch oogpunt, de wenselijkheid van de overdracht, haar voorwaarden, de wijze waarop ze gebeurt, alsook haar gevolgen toelicht en verantwoordt.

Op de algemene vergadering van SVK Gent van 29 juni 2023 wordt de goedkeuring van de overdracht van algemeenheid door de welzijnsvereniging Sociaal Verhuurkantoor ('SVK') Gent aan Thuispunt Gent BV voorgelegd. De overdracht van algemeenheid heeft juridisch pas uitwerking per 30 juni 2023 om 24 uur. Vanaf dan zijn de medewerkers van de welzijnsvereniging SVK overgedragen aan Thuispunt Gent BV. Om die reden worden de verwijzingen naar welzijnsvereniging SVK Gent in de rechtspositieregeling geschrapt.

Daarnaast wordt een overgangsmaatregel voorzien voor de medewerkers van SVK Gent die na een aanwervingsprocedure in dienst zijn gekomen. Voor deze medewerkers wordt voorgesteld dat zij nog tot uiterlijk 30 juni 2024 kunnen deelnemen aan procedures van interne personeelsmobiliteit en bevordering bij zowel de Stad als het OCMW Gent.

Redactionele wijzigingen

- In artikel 25 van de rechtspositieregeling wordt de verwijzing naar het opgeheven decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur vervangen door een verwijzing naar het Bestuursdecreet.
- In artikel 140 van de rechtspositieregeling wordt de verwijzing naar artikel 139, §1, 1° vervangen door een verwijzing naar artikel 139, 1°.
- In artikel 153 wordt de functie van organist vervangen door pianist.
- Artikel 202 van de rechtspositieregeling wordt opgeheven. In dit artikel wordt bepaald dat enkel de raad in individuele gevallen de maximumvergoeding voor reiskosten kan aanpassen. De goedkeuring van reiskosten is volgens artikel 200 van de rechtspositieregeling echter een bevoegdheid van het hoofd van het personeel en werd vastgesteld als dagelijks personeelsbeheer.
- In artikel 215 van de rechtspositieregeling wordt de verwijzing naar de pendelfiets geschrapt.
- In artikel 228 wordt verduidelijkt dat het aantal vakantiedagen dat kan gespaard worden in een stelsel van vakantiesparen verhoudingsgewijs wordt verminderd als medewerkers in de loop van het jaar in dienst komen.

Adviezen

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:

managementteam - gunstig advies

vakbonden ACV OD en ACOD - gunstig advies

vakbond VSOA - gunstig advies

Voorstel

Legt aan de gemeenteraad voor ter beslissing:

Artikel 1:

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

* In artikel 10 wordt in § 2 "drie maanden" vervangen door "1 maand".

* In artikel 25 van de rechtspositieregeling wordt "het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur" vervangen door "het Bestuursdecreet van 7 december 2018".

* In artikel 140 wordt de verwijzing naar "artikel 139 §1, 1^o" vervangen door een verwijzing naar "artikel 139, 1^o".

* In artikel 152 wordt bij niveau E boven de graad van onderhoudsmedewerker de graad en functie van kinderbegeleider gezinsopvang met rang Ev en schalen E1-E2-E3 toegevoegd.

* In artikel 153 wordt in § 1 het volgende opgeheven "gespecialiseerd sportmonitor; het maximum van de salarisschaal B2;"

* In artikel 153 wordt in § 1 "organist" vervangen door "pianist"

* In artikel 153 wordt in § 1 onder de functie van pianist voor praalhuwelijken het volgende toegevoegd: "Hulpkracht op het economaat van de Hotelschool; het maximum van de salarisschaal D1."

* Artikel 175 wordt gewijzigd al volgt: "De medewerker (m/v/x), m.u.v. de jobstudent en monitor tewerkgesteld volgens artikel 17 van het koninklijk Besluit van 28 november 1969, ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage."

* In artikel 215 wordt de laatste zin opgeheven.

* In artikel 220 wordt in § 2 het laatste lid gewijzigd als volgt: "De statutaire medewerker (m/v/x) staat eveneens in non-activiteit:

- wanneer die zonder toestemming afwezig is of de duur van een reglementair toegestane afwezigheid zonder geldige reden overschrijdt;
- in geval van tuchtschorsing;
- in geval die, behoudens overmacht, drie keer niet ingaat op een uitnodiging van de arbeidsarts in het kader van een re-integratieprocedure."

* In artikel 220 wordt in § 3 een zin toegevoegd als volgt: "Een contractuele medewerker (m/v/x) heeft ook geen op salaris in geval die, behoudens overmacht, drie keer niet ingaat op een uitnodiging van de arbeidsarts in het kader van een re-integratieprocedure."

* In artikel 228 wordt in § 1 het eerste lid gewijzigd als volgt: "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) en bij indiensttreding in een lopend kalenderjaar wordt dit aantal dagen in verhouding tot hun prestatiebreuk verminderd of in verhouding tot de tewerkstellingsduur. De vakantiedagen die dat maximum overschrijden, gaan verloren, behalve als de niet opname te wijten is aan (beroeps-)ziekte, zwangerschap (zwangerschaps- en bevallingsverlof en profylactisch verlof (werkverwijdering)) of (arbeids-)ongeval. In deze laatste gevallen, geldt § 2 van dit artikel."

* In artikel 228 wordt in § 1 het tweede lid gewijzigd als volgt: "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, zwangerschap (zwangerschaps- en bevallingsverlof en profylactisch verlof (werkverwijdering)) 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."

* In artikel 228 wordt in § 2 de eerste zin gewijzigd als volgt: "De voltijdse medewerker (m/v/x) die door (beroeps-)ziekte, zwangerschap (zwangerschaps- en bevallingsverlof en profylactisch

verlof (werkverwijdering) 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."

* In artikel 228 wordt in § 2 in het derde lid de eerste zin gewijzigd als volgt: "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, zwangerschap (zwangerschaps- en bevallingsverlof en profylactisch verlof (werkverwijdering)) of (arbeids-)ongeval, de dagen die niet meer kunnen toegevoegd worden aan vakantiesparen zoals omschreven in §1 eerste lid, bijkomend overdragen worden."

* In artikel 234 wordt "moederschapsuitkeringen" vervangen door "uitkeringen".

* Artikel 236 wordt gewijzigd als volgt: "§ 1. In geval van overlijden van de partner (m/v/x) na de bevalling, heeft de medewerker (m/v/x) van wie het kind wettelijk afstamt recht op geboorteverlof waarvan de duur het deel van het bevallingsrust dat nog niet opgenomen werd, niet mag overschrijden.

§ 2. Bij een ziekenhuisopname van de partner na de bevalling (m/v/x), heeft de statutaire medewerker (m/v/x) waarvan het kind wettelijk afstamt recht op geboorteverlof, dat ten vroegste een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de ziekenhuisopname meer dan zeven dagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het geboorteverlof eindigt bij het verlaten van het ziekenhuis en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het niet opgenomen deel van de bevallingsrust op het ogenblik van de ziekenhuisopname.

§ 3. Het geboorteverlof bedoeld in § 1 en § 2 wordt bezoldigd."

* In artikel 240/4 wordt § 1 de tweede zin gewijzigd als volgt: "Dit attest moet, behoudens overmacht, binnen de twee werkdagen na de dag van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid per post of digitaal zijn verzonden ten aanzien van de eigen dienst volgens de geldende dienstafspraken."

* Artikel 240/5 wordt gewijzigd als volgt: "Op het attest van arbeidsongeschiktheid moeten volgende gegevens opgenomen staan:

- de vermelding dat de medewerker (m/v/x) arbeidsongeschikt is;
- 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)."

* In artikel 262 wordt punt 3°/1 gewijzigd als volgt: "overlijden van de ouders, stiefouders, schoonkinderen van de medewerker (m/v/x), de samenwonende of huwelijkspartner"

* In artikel 262 wordt punt 3°/2 gewijzigd als volgt: "overlijden van de pleegouders van de medewerker m/v/x in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden"

* Er wordt een nieuw artikel 281 toegevoegd als volgt: "Een medewerker (m/v/x) krijgt gedurende de volledige loopbaan bij de Stad Gent 20 dagen dienstvrijstelling voor medische onderzoeken en psychologische begeleiding in het kader van transgenderzorg."

* In artikel 291 wordt "moederschapsbescherming" vervangen door "werkverwijdering bij zwangerschap"

* In de artikels 8§1, derde lid; 23§4, 101§2, 1° en 2°; 111§2, 1° en 2°, 119septies, 164bis, 164 ter, 211/1, 211/2, 225, 242, 265 wordt telkens de verwijzing naar 'welzijnsvereniging SVK Gent' geschrapt.

Artikel 2:

Keurt met onmiddellijke datum van inwerkingtreding goed dat de contractuele medewerkers (m/v/x) die op vandaag in dienst zijn bij de welzijnsvereniging SVK Gent en aangesteld zijn na externe bekendmaking via een aanwervingsprocedure, nog tot 1 juli 2024 kunnen deelnemen aan een procedure van interne personeelsmobiliteit of bevordering bij de Stad of het OCMW Gent.