

Vast bureau – besloten zitting

Uittreksel uit het verslag van de vergadering van 18 januari 2022

Zijn aanwezig:

Jan Vermeulen, voorzitter

Johan Cornelis, Rutger De Reu, Conny De Spiegelaere, Bruno Dhaenens, Trees Van Hove, Bart Van Thuyne, Filip Vervaeke, Sofie D'hondt, leden vast bureau

Marleen Vanlerberghe, lid vast bureau, comitévoorzitter

Stefanie De Vlieger, algemeen directeur

Rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel – 10e wijziging

Regelgeving

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen.

het bestuursdecreet van 7 december 2018.

Bijlage

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 24 januari 2019 waarbij de raad de goedkeuring van de rechtspositieregeling, het organogram, de personeelsformatie en het arbeidsreglement gedelegeerd heeft naar het vast bureau.

De beslissing van het vast bureau van 16 juli 2019 en latere wijzigingen waarbij de rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel werd vastgesteld.

Het advies van het managementteam van 9 december 2021.

Het protocol nr. 37 van het Bijzonder Onderhandelingscomité van 17 december 2021.

Motivering

Het besluit van de Vlaamse Regering van 24 september 2021 tot wijziging van artikel 136 en 209 van het 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 artikel 99 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Dit besluit breidt het geboorteverlof voor statutaire personeelsleden uit en heeft retroactief uitwerking vanaf 1 januari 2021. Deze wijziging werd reeds ingeschreven in onze rechtspositieregeling maar dient verder verfijnd te worden.

Het 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 provincies. Dit besluit biedt de reglementaire basis voor het invoeren van fietsmobiliteit in een lokaal bestuur. Als fietsstad wensen wij dan ook deze vorm van duurzame mobiliteit aan te bieden aan onze personeelsleden.

De wet tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 15 juli 2021.

Deze wet is van toepassing op de contractuele personeelsleden.

Voor de statutaire personeelsleden is er voorlopig voorzien in een tijdelijke regeling onder de vorm van dienstvrijstelling die vervalt van zodra dit geregeld wordt door een besluit van de Vlaamse Regering.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021 tot wijziging van artikel 135 van het 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 artikel 98 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Dit besluit verhoogt het variabel gedeelte van de eindejaarstoelage voor het VIA-personeel naar 3,6%. Voor de personeelsleden met een attractiviteitspremie wordt ook het vast gedeelte verhoogd tot hetzelfde bedrag als de rest van het personeel. Dit kadert in de recurrente koopkrachtverhoging overeengekomen in het deelakkoord VIA6 – publieke sector van 22 december 2020.

Personeelsleden krijgen soms toestemming om langdurige en meestal ook heel dure opleidingen, specifiek voor hun functie te volgen. Het bestuur betaalt dan de inschrijvingskosten. Al een paar keer hebben wij moeten vaststellen dat dit personeelslid, kort na het beëindigen van de opleiding, uit dienst gaat. Om dit enigszins te beperken stellen we voor om een scholingsbeding op te nemen in de rechtspositieregeling.

Bij aanwerving van personeelsleden die overkomen van een andere openbaar bestuur waar de vakantieregeling publieke sector op hen van toepassing was, hebben bij indiensttreding bij ons bestuur geen recht op vakantiedagen. We stellen vast dat dit steeds vaker een belemmering vormt om bij ons bestuur in dienst te treden. Wij wensen de vakantieregeling publieke sector van toepassing te maken alle personeelsleden die overkomen van een ander openbaar bestuur.

Het is met het oog op het organiseren van diverse selectieprocedures noodzakelijk de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, de voorwaarden voor interne en externe personeelsmobiliteit, het selectieprogramma en de selectiecommissies vast te stellen.

Besluit

Artikel 1

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen wordt volgende wijziging aangebracht:

Na artikel 60 wordt volgend artikel 60bis ingevoegd:

"Bij dure opleidingen, op kosten van de werkgever, kan een scholingsbeding worden afgesloten. Hierdoor wordt een gedeelte van de vormingskosten door het bestuur teruggevorderd wanneer het personeelslid na het afstuderen uit eigen beweging de organisatie verlaat voor het einde van de door de partijen overeengekomen periode.

Het scholingsbeding wordt voor de contractuele medewerkers toegepast volgens de voorwaarden van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Voor de statutaire medewerkers worden dezelfde voorwaarden toegepast bij het opstellen van een scholingsbeding.

Artikel 2

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen wordt volgende wijziging aangebracht:

In artikel 164 wordt een derde lid toegevoegd met volgende tekst:

"In afwijking van het tweede lid, 2°, bedraagt het veranderlijke gedeelte voor de personeelsleden, vermeld in punt 1 onder de rubriek "dringende maatregelen koopkracht" van het deelakkoord VIA6 - koopkracht publieke sector van 22 december 2020, 3,6 procent van het jaarsalaris, vermeld in het tweede lid, 2°.

In artikel 164 wordt een vierde lid toegevoegd met volgende tekst:

In het derde lid wordt verstaan onder deelakkoord VIA6 - koopkracht publieke sector van 22 december 2020: het deelakkoord van 22 december 2020 tussen de sociale partners van de publieke sector over de aanwending van de middelen koopkracht VIA6, zoals goedgekeurd bij protocol nr. 2020/5 houdende de conclusies van de

onderhandelingen die op 23 december 2020 werden gevoerd in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten over het ontwerp van het deelakkoord tussen de sociale partners van de publieke sector over de aanwending van de middelen koopkracht VIA6, dat is opgenomen in bijlage III, die bij dit besluit is gevoegd.

Artikel 3

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen wordt volgend artikel ingevoegd na artikel 164

Artikel 164bis

§1. De eindejaarstoelage kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een eindejaarstoelage in geld zoals omschreven in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de eindejaarstoelage.

Het theoretisch budget waarvan sprake in voorgaand lid is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest binnen de grenzen van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en zijn bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de eindejaarstoelage onverkort van toepassing.

Het personeelslid moet zijn keuze om de eindejaarstoelage geheel of gedeeltelijk om te zetten, maken op een moment dat er nog geen verworven rechten op die eindejaarstoelage bestaan. Wanneer het personeelslid kiest voor een gedeeltelijke omzetting van de eindejaarstoelage, vermindert hiermee het brutobedrag van de eindejaarstoelage.

Indien het theoretisch budget meer was dan nodig voor de gekozen voordelen, wordt het saldo aan het personeelslid overgemaakt na afhouding van de noodzakelijke bijdragen en uiterlijk op 1 maart van het daaropvolgende kalenderjaar. In voorkomend geval worden die teruggestorte gelden beschouwd als een gewone premie in geld.

§3. De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in de fietspolicy in een bijlage aan het arbeidsreglement.

Artikel 4

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen wordt volgend artikel ingevoegd na artikel 210:

Artikel 210bis

§1. Het personeelslid kan op vraag van het personeelslid het budget van fietsvergoeding zoals opgebouwd volgens deze rechtspositieregeling, geheel of gedeeltelijk inzetten voor de voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit.

De in het eerste lid vermelde fietsvergoeding kan worden ingezet voor andere voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit, die gelijkwaardig zijn aan die van de fietsvergoeding zoals omschreven in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010.

Het personeelslid moet zijn keuze om zijn fietsvergoeding om te zetten ten laatste op de laatste werkdag van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit worden aangevraagd.

§2. De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage aan het arbeidsreglement.

Artikel 5

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen wordt in artikel 219§2, een nieuw lid toegevoegd tussen het bestaande tweede en derde lid met volgende tekst:

“In afwijking van vorig lid worden de jaarlijkse vakantiedagen, voor het contractueel personeelslid en het statutair personeelslid op proef dat overkomt van een ander lokaal bestuur, berekend op het huidig dienstjaar”

Artikel 6

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen wordt volgend artikel ingevoegd na artikel 221:

Artikel 221bis

§1. Op vraag van het personeelslid kan het personeelslid vakantiedagen, die per kalenderjaar boven het minimum van 28 (als recht op min. 30 dagen verlof is vastgesteld) en 24 (als recht op 26 dagen verlof is vastgesteld) dagen, omzetten naar een theoretisch budget welke aangewend kan worden ter bevordering van de fietsmobiliteit. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de bijkomende vakantiedagen.

De in het eerste lid vermelde vakantiedagen kunnen worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid andere voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een vakantiedag zoals omschreven in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en van 12 november 2010.

Het personeelslid moet zijn keuze maken om één of meerdere bijkomende vakantiedagen om te zetten ten laatste op de laatste werkdag van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit worden aangevraagd.

Het theoretisch budget waarvan sprake in voorgaande lid is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest aan de hand van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en zijn bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de vakantiedagen onverkort van toepassing.

§2. De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage aan het arbeidsreglement.

Artikel 7

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen wordt de tekst van artikel 248 als volgt gewijzigd

3° overlijden van de echtgenoot, echtgenote of samenwonende partner; van een kind van de werknemer of van diens echtgenoot, echtgenote of samenwonende partner bij langdurige pleegzorg	<u>Contractuele personeelsleden</u> Drie werkdagen op te nemen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de overleden persoon en de andere zeven werkdagen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Afwijkingen zijn mogelijk op vraag van het personeelslid en mits akkoord van het bestuur <u>Statutaire personeelsleden</u> Vier werkdagen omstandigheidsverlof aangevuld met zes werkdagen dienstvrijstelling
---	---

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen in artikel 248 volgende tekst ingevoegd

12° overlijden van de pleegouder(s) in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van overlijden	<u>Contractuele personeelsleden</u> Drie werkdagen op te nemen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de overleden persoon Afwijkingen zijn mogelijk op vraag van het personeelslid en mits akkoord van het bestuur Aangevuld met één werkdag dienstvrijstelling <u>Statutaire personeelsleden</u> 4 werkdagen
--	---

13° overlijden van het pleegkind van de werknemer of diens echtgenoot, echtgenote of samenwonende partner bij kortdurende pleegzorg	<u>Contractuele en statutaire personeelsleden</u> Eén werkdag op te nemen op de dag van de begrafenis
14° overlijden van het pleegkind van de werknemer of diens echtgenoot, echtgenote of samenwonende partner bij langdurige pleegzorg, op het moment van overlijden	<u>Contractuele personeelsleden</u> Drie werkdagen op te nemen vanaf de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de overleden persoon en de andere zeven werkdagen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Afwijkingen zijn mogelijk op vraag van het personeelslid en mits akkoord van het bestuur <u>Statutaire personeelsleden</u> 10 werkdagen dienstvrijstelling

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen wordt, in artikel 248, volgende alinea toegevoegd:

In het geval het personeelslid (arbeider/bediende) aansluitend op het omstandigheidsverlof wegens overlijden van de echtgenoot, echtgenote of samenwonende partner, een kind van het personeelslid of van diens echtgenoot, echtgenote of samenwonende partner (zie 3°) arbeidsongeschikt is, zal er vanaf de vierde dag omstandigheidsverlof een aanrekening gebeuren op de periode van het gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid. Dit gebeurt op voorwaarde dat deze vierde dag aansluit op de derde dag van afwezigheid wegens overlijden.

Artikel 8

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen wordt volgende wijziging aangebracht:

In artikel 248 wordt tussen de 4° en 5° alinea een nieuwe alinea toegevoegd met volgende tekst:

“De statutair benoemde personeelsleden ontvangen de eerste 10 dagen van het geboorteverlof hun normaal loon. De 5 resterende dagen – en vanaf 1 januari 2023 de 10 resterende dagen – ontvangen de statutair benoemde personeelsleden 82% van het brutoloon (begrensd tot 26.230 euro (te indexeren) tegen 100%)

Artikel 9

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel van 16 juli 2019 en latere wijzigingen worden in bijlage IV. “Specifieke aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, voorwaarden interne en externe personeelsmobiliteit, selectieprogramma, selectiecommissie” de aanwervingsvoorwaarden, de bevorderingsvoorwaarden, de voorwaarden voor interne en externe personeelsmobiliteit, het selectieprogramma en de selectiecommissie voor de functies van

- administratief medewerker klant en onthaal
- informaticus-diensthofd
- maatschappelijk werker woonzorg
- maatschappelijk werker sociaal huis

Beslist in zitting van 18 januari 2022

Namens het vast bureau

De algemeen directeur,
Stefanie De Vlieger

Voor éénsluitend afschrift,
Deinze, 21 januari 2022

De voorzitter,
Jan Vermeulen

XXXXXXXXXX

XXXXXXXXXX

XXXXXXXXXX