

Vast bureau - besloten zitting

Uittreksel uit het verslag van de vergadering van 13 juli 2021

Zijn aanwezig:

Johan Cornelis, waarnemend voorzitter

Rutger De Reu, Conny De Spiegelaere, Bruno Dhaenens, Trees Van Hove, Bart Van Thuyne, Filip Vervaeke, leden vast bureau

Marleen Vanlerberghe, lid vast bureau, comitévoorzitter

Marc Van Praet, adjunct algemeen directeur

Zijn verontschuldigd:

Jan Vermeulen, voorzitter

Sofie D'hondt, lid vast bureau

Stefanie De Vlieger, algemeen directeur

Rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel - 9e 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 17 juni 2021.

Het protocol nr. 33 van het Bijzonder Onderhandelingscomité van 9 juli 2021.

Motivering

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 voert o.a. aanpassing door aan opvang-, pleegzorg- en pleegouderverlof.

De correcte berekening van de schaalanciënniteit bij bevordering wanneer de oude weddeschaal toch voordeliger blijkt te zijn, zorgt voor verwarring bij de concrete toepassing.

Deze wijzigingen dienen opgenomen te worden in de rechtspositieregeling.

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:

- In artikel 141 wordt een vijfde lid toegevoegd met volgende tekst: “Het personeelslid bouwt schaalanciënniteit op vanaf de datum van de bevordering”
- De titel van Hoofdstuk IV wordt vervangen en luidt voortaan: “Het bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof, pleegouderverlof en profylactisch verlof.
- Artikel 226 wordt vervangen als volgt:

“§1. Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.
Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid.

Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen (te verdelen indien er twee adoptieouders of pleegvoogden zijn):

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 één 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 personeelslid 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 het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Voor de contractuele personeelsleden gelden de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

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.

Het adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode.

- In artikel 227 worden volgende paragrafen toegevoegd:

§2. Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid 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.

Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris.

§3. Onder langdurige pleegzorg (= pleegouderverlof) wordt verstaan: 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 het statutaire personeelslid dat 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 het statutaire personeelslid 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 vorige 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 één 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 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 pleegouderzorgverlof 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.

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 het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.

Deze bepalingen zijn eveneens van toepassing op het contractueel personeelslid met dit verschil dat het loon geplafonneerd wordt en dat het contractueel personeelslid vanaf de vierde dag recht heeft op een ziekteuitkering

Zowel het pleegzorgverlof als het pleegouderzorgverlof worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Artikel 2

In de goedgekeurde rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel 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

- Adjunct-ploegcoördinator
- Administratief medewerker sociaal huis
- Administratief medewerker MMC
- Administratief medewerker LDC
- Deskundige selecties
- Diensthoofd HRM
- Projectmedewerker stadsontwikkeling

Beslist in zitting van 13 juli 2021

Namens het vast bureau

De adjunct algemeen directeur,
Marc Van Praet

De waarnemend voorzitter,
Johan Cornelis

Voor éénsluitend afschrift,
Deinze, 23 juli 2021