

RECHTSPOSITIEREGELING

Ontwerp wijzigingen

De rechtspositieregeling voor gemeente en OCMW Lievegem werd goedgekeurd in de raad van 18 november 2020. Ondertussen zijn er een aantal bepalingen die we wensen aan te passen, te verduidelijken, te verbeteren. Naar aanleiding van het BVR van 12.03.2021 worden ook nog een aantal wijzigingen doorgevoerd. En de wijzigingen naar aanleiding van het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 worden ook meegenomen.

Het BVR van 12.03.2021 voorziet ook in nieuwe mogelijkheden voor **fietsmobiliteit**. Maar het is **nog even wachten op het model van het Comité C1** (op vraag van de RSZ en de FOD Financiën) **om de lokale rechtspositieregeling te kunnen wijzigen.**

De wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het **rouwverlof** bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof is al van toepassing voor de **contractuele personeelsleden** (publicatie in Belgisch Staatsblad op 15.07.2021). De wet voorziet in:

- Uitbreiding omstandigheidsverlof bij overlijden van de samenwonende partner of kind (van 4 naar 10 dagen)
- Nieuw omstandigheidsverlof bij overlijden van een pleegkind in geval van langdurige pleegzorg op het moment van overlijden of in het verleden (10 dagen)
- Nieuw omstandigheidsverlof bij overlijden van een pleegkind in geval van kortdurende pleegzorg op het moment van overlijden (1 dag)
- Nieuw omstandigheidsverlof bij overlijden van een pleegvader of pleegmoeder in geval van langdurige pleegzorg op het moment van overlijden (4 dagen)

De Vlaamse regering werkt momenteel aan een parallelle regeling voor de statutaire personeelsleden. Het ontwerp van besluit wordt op 25.08.2021 voorgelegd aan het comité C1 ter onderhandeling. Het besluit zou moeten gefinaliseerd zijn tegen het jaareinde.

Het kabinet Somers heeft op 7 juli 2021 meegedeeld dat in tussentijd voor de **statutairen dienstvrijstelling** moet toegepast worden. **We wachten het wijzigingsbesluit af vooraleer de lokale rechtspositieregeling te wijzigen.**

Met ingang van 1 januari 2021 wordt het **geboorteverlof** uitgebreid; 15 dagen voor geboortes vanaf 2021 en 20 dagen voor geboortes vanaf 2023. Voor contractuelen wordt dit geregeld in de arbeidsovereenkomstenwet (artikel 30 §2) en is dit dus al van toepassing.

Op 4 juni 2021 keurde de ministerraad principieel de uitbreiding van het geboorteverlof goed voor de statutaire personeelsleden. Dit ontwerp is nu naar de Raad van State voor advies. **We wachten het definitieve wijzigingsbesluit af vooraleer de lokale rechtspositieregeling te wijzigen.**

Hier onder een overzicht van alle voorgestelde wijzigingen na bespreking in het MAT van **18 augustus 2021**.

Deelname selectiecommissie

Artikel 21-1

Het personeelslid dat zelf wenst te zetelen in een externe selectiecommissie vraagt hiervoor toelating aan zijn rechtstreeks leidinggevende en meldt dit aan team personeel. Prestaties die hiervoor geleverd worden, worden niet beschouwd als arbeidstijd. Als dit niet buiten de werktijd kan georganiseerd worden, moet er vakantie of inhaalrust worden aangevraagd.

In principe wordt dit nu ook al zo toegepast dat er vakantie of inhaalrust moet aangevraagd worden wanneer dit niet buiten de werktijd kan doorgaan. In Waarschoot moest de algemeen directeur toelating geven (via besluit); in Lovendegem werd dit per e-mail gemeld aan de algemeen directeur (geen besluit).

Wervingsreserves

Artikel 32

§1. Na elke selectie kan er een wervingsreserve voor de betreffende functie of graad worden aangelegd voor de maximale duur van ~~twee~~ drie jaar.

De duur van de wervingsreserves is ~~verlengbaar met maximaal twee jaar~~ niet verlengbaar.

De duur van de wervingsreserve vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of een wervingsreserve wordt aangelegd en bepaalt de geldigheidsduur ervan.

§2. Alle geslaagde en/of geschikt bevonden kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de wervingsreserve opgenomen. De kandidaten in de wervingsreserve worden gerangschikt in volgorde van hun resultaat.

Artikel 139

§1. Na elke selectie kan er een bevorderingsreserve voor de betreffende functie of graad worden aangelegd voor de maximale duur van drie jaar.

De duur van de bevorderingsreserves is niet verlengbaar.

De duur van de bevorderingsreserve vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of een bevorderingsreserve wordt aangelegd en bepaalt de geldigheidsduur ervan.

§2. Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de bevorderingsreserve opgenomen.

Er was een verschil in de duurtijd van de wervingsreserves bij aanwerving en bij bevordering. Het is logischer dat dit voor beide procedures gelijk is. Team personeel stelt voor om dit bij aanwervingen op te trekken naar drie jaar en om de mogelijkheid om dit nog te verlengen, te schrappen.

Interne personeelsmobiliteit

Artikel 153

De kandidaten moeten ten minste:

1. een minimale graadanciënniteit van twee jaar hebben **in dezelfde graad als de vacante betrekking of in een andere graad die in dezelfde rang is ingedeeld**;
2. voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving;
3. voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden voor de functie;
4. slagen voor een selectieprocedure.

Dit artikel moet samen gelezen worden met artikel 150 dat bepaalt:

“Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.”

Als je enkel artikel 153 bekijkt, lijkt het of alle personeelsleden met eender welke graadanciënniteit van twee jaar in aanmerking komen. Om die reden wordt artikel 153 wat meer verduidelijkt.

De jaarlijkse vakantiedagen

Artikel 204 (huidige versie)

§1. *Het vakantiejaar is het jaar waarin men verlof neemt.*

§2. *Het vakantiedienstjaar is het jaar waarin men zijn verlofdagen opbouwt die men in het vakantiejaar mag opnemen.*

Voor vast aangestelde statutaire personeelsleden wordt het lopende dienstjaar in aanmerking genomen als vakantiedienstjaar.

Voor de overige personeelsleden wordt het vorige dienstjaar in aanmerking genomen als vakantiedienstjaar; zowel voor de wettelijke vakantiedagen als voor de bijkomende vakantiedagen.

§3. *De wettelijke vakantiedagen zijn de vakantiedagen die voor de contractuele en op proef benoemde personeelsleden verplicht worden toegekend op basis van het BVR Rechtspositiebesluit en waarop de Gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers integraal van toepassing zijn*

§4. *De bijkomende vakantiedagen: de vakantiedagen die voor de contractuele en op proef benoemde personeelsleden verplicht worden toegekend op basis van het BVR Rechtspositiebesluit maar op dewelke de in paragraaf 3 vernoemde wetten niet integraal kunnen toegepast worden.*

Artikel 204 (voorstel)

§1. Begrippen

Het vakantiejaar is het jaar waarin men verlof neemt.

Het *vakantiedienstjaar* is het jaar waarin men zijn verlofdagen opbouwt die men in het vakantiejaar mag opnemen.

De *wettelijke vakantiedagen* zijn de vakantiedagen die voor de contractuele en op proef benoemde personeelsleden verplicht worden toegekend op basis van het BVR Rechtspositiebesluit en waarop de Gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers en het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers integraal van toepassing zijn

De *bijkomende vakantiedagen*: de vakantiedagen die voor de contractuele en op proef benoemde personeelsleden verplicht worden toegekend op basis van het BVR Rechtspositiebesluit maar op dewelke de in paragraaf 3 vernoemde wetten niet integraal kunnen toegepast worden.

§2. Hoe worden de vakantiedagen toegekend?

Voor vast aangestelde statutaire personeelsleden wordt het lopende dienstjaar in aanmerking genomen als vakantiedienstjaar voor alle vakantiedagen.

Voor de contractuele personeelsleden wordt voor de wettelijke vakantiedagen het vorige dienstjaar in aanmerking genomen als vakantiedienstjaar; voor de bijkomende vakantiedagen wordt vanaf 1 januari 2022 het lopende dienstjaar in aanmerking genomen.

§3. Wat bij indiensttreding?

Bij indiensttreding worden de wettelijke vakantiedagen toegekend na voorlegging van een vakantieattest van de vorige werkgever. De wettelijke vakantiedagen worden verminderd met de reeds opgenomen vakantiedagen vermeld op het vakantieattest. De bijkomende vakantiedagen worden toegekend op basis van de prestaties in het lopende dienstjaar.

Artikel 205

§4. Er kunnen maximum vijf vakantiedagen (of 38 uren) worden overgedragen naar het volgende jaar. Voor deeltijdse personeelsleden wordt dit aantal verhoudingsgewijze verminderd. Deze vakantiedagen moeten opgenomen worden vóór 1 mei van dat jaar.

De algemeen directeur kan in uitzonderlijke en objectieve omstandigheden, die ingegeven zijn door dienstorganisatorische redenen, gemotiveerd afwijken en toestaan om meer vakantiedagen over te dragen naar het volgende jaar.

Artikel 207

§1. Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen. Het aantal vakantiedagen wordt omgezet in vakantie-uren.

§2. Bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties wordt het recht op betaalde vakantie zoals bepaald in artikel 205 verhoudingsgewijze verminderd aan de hand van volgende formule:

$$(35 - ((35 * Y) / 260)) * A / 5$$

- waarbij 35 = het maximum aantal vakantiedagen;
- waarbij Y = het totaal aantal afwezigheidsdagen gedurende de beschouwde twaalf maanden;
- waarbij 260 = het aantal werkdagen per jaar;
- waarbij A = het aantal wekelijkse uren van de aanstelling;
- waarbij 5 = het aantal werkdagen per week.

Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal wordt het aantal vakantie-uren waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

§3. In gevolge volgende verloven wordt het jaarlijks vakantieverlof verminderd aan de hand van bovenstaande formule:

1. onbetaald verlof;
2. verlof voor opdracht;
3. politiek verlof;
4. verloven die leiden tot non-activiteit;
5. ongewettigde afwezigheid;
6. verlof voor loopbaanonderbreking
7. Vlaams Zorgkrediet.

§4. Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd aan de hand van bovenstaande formule.

§5. Als een personeelslid in de loop van eenzelfde jaar meerdere periodes van niet-gelijkgestelde afwezigheden zonder recht op salaris bekommt of één of meerdere wijzigingen van het aantal uren wekelijkse prestaties, dan wordt bij de berekening van het aantal vakantiedagen telkens rekening gehouden met de bedoelde afwezigheden of de deeltijdse prestaties alsof ze één geheel vormden.

§6. De eerste twaalf maanden van arbeidsonderbreking worden gelijkgesteld met periodes met recht op salaris, ongeacht periodes van verlof voor ziekte en disponibiliteit wegens ziekte. Het aantal vakantiedagen wordt in dat geval dus niet verminderd.

Periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering worden voor de eerste twaalf maanden gelijkgesteld met periodes met recht op salaris. Het aantal vakantiedagen wordt in dat geval dus niet verminderd.

§7. Indien de vermindering niet tijdens het jaar zelf kan worden aangerekend, wordt de aanrekening verschoven naar het daaropvolgende jaar.

Indien bij uitdiensttreding blijkt dat er te veel vakantie werd opgenomen, wordt dit omgezet in onbetaald verlof.

De zes besturen hadden voor de fusie ogenschijnlijk dezelfde vakantieregeling. Voor contractuelen werd de vakantieregeling privésector gevolgd en de vakantiedagen werden opgebouwd op basis van het voorgaande jaar. Dit werd dan ook zo overgenomen in de rechtspositieregeling Lievegem. Bij nieuwe indiensttredingen bleek achteraf dat er in de verschillende besturen op een andere manier werd omgegaan met het (al dan niet) toekennen van de bijkomende vakantiedagen. De tekst in de rechtspositieregeling bood niet echt uitsluitel en werd letterlijk toegepast. Dit had echter een aantal nadelen.

Team personeel heeft daarom een nieuw voorstel uitgewerkt voor alle contractuele personeelsleden; zowel voor personeelsleden die al in dienst zijn, als voor latere indiensttredingen. Dit omwille van het principe van gelijke behandeling. Als bijlage vind je een overzicht met mogelijke scenario's en de concrete vertaling ervan in het aantal toe te kennen vakantie-uren.

Feestdagen

Artikel 209

§1. Het personeelslid heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

Het personeelslid heeft ook betaalde vakantie op 3 bijkomende feestdagen: 2 januari, 2 november en 26 december.

§2. Als een feestdag samenvalt met een zaterdag of een zondag wordt deze dag vervangen door een vrij te kiezen dag. Deze dag kan slechts opgenomen worden na de betreffende feestdag. Een vrij te nemen vervangingsdag voor 25 en 26 december kan opgenomen worden tot 31 januari.

Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de kinderopvang worden de vrij te nemen feestdagen verplaatst naar de collectieve sluitingsdagen tijdens de kerstvakantie of, als deze ontoereikend zijn, naar een of meerdere andere collectieve sluitingsdagen.

In november 2019 werd het huishoudelijk reglement van de buitenschoolse kinderopvang goedgekeurd. Hierin werd bepaald dat de kinderopvanglocaties gesloten zijn op feestdagen en gemeentelijke sluitingsdagen (zoals de brug met Hemelvaart). Er zijn zeven opvanglocaties. De kleinere (Bekinop, De Speelhut, De Speeltrein en Pardoes) zijn ook gesloten tijdens de schoolvakanties en op schoolvrije dagen. De grote opvanglocaties (De Speelboom, De Vlinder en Domino) zijn telkens twee weken gesloten tijdens de zomervakantie en tijdens de kerstvakantie vanaf 24 december om 14.00 uur tot en met 2 januari. Dit betekent dat personeelsleden verplicht vakantie of inhaalrust moeten inzetten tijdens deze periodes. Voor de kerstvakantie 2019 merkten we dat dit soms problemen geeft voor nieuwe medewerkers die geen of onvoldoende vakantiedagen hebben. Daarom werd voorgesteld om de feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen te verplaatsen naar de collectieve sluitingsperiode tijdens de kerstvakantie. De collectieve sluitingsperiode werd voorgelegd aan de vakorganisaties en werd goedgekeurd op het Hoog Overlegcomité van 17 december 2019. Dit wordt nu ook verankerd in de rechtspositieregeling.

Opvangverlof – Pleegzorgverlof – Pleegouderverlof

Het BVR 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 OCMW's en de provincies heeft een aantal wijzigingen aangebracht aan het opvangverlof voor statutairen. Er worden ook twee nieuwe verloven toegekend namelijk het pleegzorgverlof en het pleegouderverlof.

Deze bepalingen hoeven niet opgenomen te worden in de RPR; ze zijn hoe dan ook van toepassing. Voor de duidelijkheid nemen we deze bepalingen wel over en verwijzen we ook naar de contractuele tegenhanger.

Titel V. Bevallingsverlof – vaderschapsverlof – opvangverlof wordt aangevuld met **pleegzorgverlof – pleegouderverlof**

Voor de duidelijkheid wordt in de rechtspositieregeling zelf voor elk soort verlof een titeltje toegevoegd.

I. Bevallingsverlof (artikel 217)

II. Vaderschapsverlof (artikel 218)

III. Opvangverlof of adoptieverlof (artikel 219)

IV. Pleegzorgverlof (jaarlijks recht) (artikel 219-1)

V. Pleegouderverlof (eenmalig recht) (artikel 219-2)

III. Opvangverlof of adoptieverlof

Artikel 219

§1. Het contractueel aangestelde personeelslid heeft recht op ~~opvangverlof~~ **adoptieverlof** in toepassing van artikel 30ter van de Arbeidsovereenkomstenwet.

§2. 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 ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naargelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of al bereikt heeft. De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind een handicap heeft.~~

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:

1. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
2. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
3. met vijf weken van 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 personeelslid met twee weken verlengd bij de **gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.**

Als slechts een van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.

Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

~~De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.~~

Het adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode.

~~De uitoefening van het recht op adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind als lid van het gezin van de werknemer.~~

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.

IV. Pleegzorgverlof (jaarlijks recht)

Artikel 219-1

§1. Het contractueel aangestelde personeelslid heeft recht op pleegzorgverlof in toepassing van artikel 30quater van de Arbeidsovereenkomstenwet.

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

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30quater, paragraaf 1, van de Arbeidsovereenkomstenwet, 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.

V. Pleegouderverlof (eenmalig recht)

Artikel 219-2

§1. Het contractueel aangestelde personeelslid heeft recht op pleegouderverlof in toepassing van artikel 30sexies van de Arbeidsovereenkomstenwet.

§2. 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 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 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 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.

Het verlof begint binnen 12 maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmaken 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.

De eindejaarstoelage

Het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 voorziet in een aanpassing van de koopkrachtmaatregelen VIA6-akkoord voor de publieke sector en een koopkrachtverhoging voor niet-VIA personeel.

Het VIA6-akkoord van 30 maart 2021 bevat een pakket aan maatregelen die de koopkracht van het personeel in de VIA-sectoren versterken en de kwaliteit van deze voorzieningen verhogen. Het akkoord is van toepassing op zowel de publieke als de private sector. Voor de publieke sector werd onder meer afgesproken dat alle personeelsleden die tot de VIA-sectoren behoren vanaf het jaar 2021 een koopkrachtverhoging van 1,1 % krijgen. Dit gebeurt door een verhoging van het variabel gedeelte van de eindejaarstoelage van 2,5 % naar 3,6 % van het jaarsalaris. De besluiten over de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en provinciale besturen stellen dat het bedrag van de eindejaarstoelage begrensd is tot een twaalfde van het jaarsalaris. Daardoor kunnen de personeelsleden met de laagste lonen niet volledig genieten van de 1,1 % koopkrachtverhoging zoals afgesproken in het VIA6-akkoord, wat onbillijk is. Daarom schraapt dit sectoraal akkoord deze begrenzing en zullen de rechtspositiebesluiten overeenkomstig dit akkoord aangepast worden.

Het sectoraal akkoord van 9 juni 2021 bepaalt dat de lokale en provinciale besturen aan alle personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de sectorale akkoorden voor het personeel van de lokale en provinciale besturen vallen maar geen VIA-personeelslid zijn, vanaf het jaar 2021 dezelfde koopkrachtverhoging van 1,1 % toekennen. Dit gebeurt door middel van een verhoging van het variabele gedeelte van de eindejaarstoelage tot 3,6 % van het jaarsalaris. Ook voor deze personeelsleden zal de begrenzing van de eindejaarstoelage tot een twaalfde van het jaarsalaris wegvallen. De rechtspositiebesluiten zullen ook hiertoe aangepast worden.

Artikel 288

§1. Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, met dien verstande dat de eindejaarstoelage **tot en met 2020** nooit meer mag bedragen dan een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de index verhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

§2. ...

§3. Het veranderlijke gedeelte wordt als volgt berekend:

2,5 procent van het jaarsalaris **en vanaf 2021 3,6 procent van het jaarsalaris**, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als het personeelslid in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als het personeelslid zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

De hospitalisatieverzekering

Artikel 313

Het bestuur sluit een collectieve hospitalisatieverzekering af en neemt de premie – basisformule – volledig ten laste als volgt:

- de statutaire personeelsleden en de contractuelen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ongeacht hun prestatieverhouding;
- de contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur op voorwaarde dat zij een effectieve ononderbroken tewerkstelling hebben van minimaal één jaar;
- de partners van voornoemde personeelsleden;
- de kinderen van voornoemde personeelsleden voor zover ze gerechtigd zijn op kinderbijslag;
- de personeelsleden van gemeente of OCMW Lovendegem die op pensioen gesteld zijn tussen 1 januari 2001 en 31 december 2015; hun partners en hun kinderen voor zover ze gerechtigd zijn op kinderbijslag.

Bij overlijden van het personeelslid of van de gepensioneerde van gemeente of OCMW Lovendegem wordt de premie van de partner en hun kinderen enkel nog ten laste genomen gedurende het lopende jaar en het jaar na overlijden. Ze kunnen wel nog aangesloten blijven maar dan tegen betaling van de premie.

Jammer genoeg zijn er sinds de fusie verschillende personeelsleden overleden. Ook zijn er gepensioneerden van Lovendegem overleden. Tot op heden wordt de premie van de weduwe/weduwnaar ook ten laste genomen van het bestuur. Momenteel zijn er vier aangesloten; leeftijd tussen 60 en 89 jaar (premiebijdragen 2021 € 2.150). We stellen ons echter enkele bedenkingen:

- *voor personeelsleden die met pensioen gaan, wordt de premie niet meer ten laste genomen – voor de weduwen/weduwnaars is hieromtrent niks bepaald (onbepakt of tot hun eigen pensioenleeftijd?)*
- *wat als zij een nieuwe partner hebben – volgens de huidige polis kunnen ze maar aangesloten blijven zolang deze “niet hertrouwt of een gelijkgestelde verbintenis aangaat” - niet evident om dit na te vragen*
- *door de wetgeving overheidsopdrachten wijzigt de polis elke 4 jaar – niet altijd evident om personen extern aan het bestuur (tijdig) te informeren over wijzigingen*

We stellen voor om voor de weduwen/weduwnaars de premie niet meer ten laste te nemen. Dit zowel voor de weduwen/weduwnaars van de personen die nog in dienst waren als van de gepensioneerden van Lovendegem. Ze kunnen wel aangesloten blijven maar dan tegen betaling van de premie.

Opheffings- en inwerkingtredingsbepalingen

Artikel 346

§1. Deze rechtspositieregeling werd gewijzigd door de raad op [REDACTED] 2021. De gewijzigde bepalingen treden in werking op [REDACTED] meer bepaald:

§2. In afwijking van paragraaf 1 treden volgende gewijzigde of nieuwe bepalingen in werking op 1 januari 2021:

- artikel 288, paragraaf 1 en 3, in verband met de verhoging van de eindejaarstoelage.

§3. In afwijking van paragraaf 1 treden volgende gewijzigde of nieuwe bepalingen in werking op 25 april 2021:

- artikel 219, paragraaf 2, in verband met het opvangverlof;
- artikel 219-1 in verband met het pleegzorgverlof;
- artikel 219-2 in verband met het pleegouderverlof.

§4. In afwijking van paragraaf 1 treden volgende gewijzigde of nieuwe bepalingen in werking op 1 januari 2022:

- artikel 204, paragraaf 2, in verband met opbouw jaarlijkse vakantiedagen.