



# berlare

## **Bekendmakingen beslissingen Vast Bureau van 16/10/2020 cf. art. 286 van het decreet lokaal bestuur**

### **Goedkeuren wijzigingen rechtspositieregeling OCMW-personeel: diverse aanpassingen i.v.m. gewijzigde regelgeving**

#### **Feiten**

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22/12/2017 en in het bijzonder artikel 84 aangaande de bevoegdheden van het vast bureau;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 7/12/2007 met betrekking tot de rechtspositieregeling voor lokale besturen en latere wijzigingen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 12/11/2010 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;

Gelet op wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het 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;

Gelet op het gemeenteraadsbesluit van 14/10/2008 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, en latere wijzigingen

Gelet op de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 1/07/2011 houdende goedkeuring van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel en latere wijzigingen en aanvullingen;

Gelet op het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 13/05/2019 houdende goedkeuren delegatie rechtspositieregeling, organogram en personeelsformatie aan het vast bureau;

Gelet op het voorliggende voorstel om de rechtspositieregeling te wijzigen om volgende redenen:  
Afstemmen op nieuwe regelgeving, zoals de loopbaanonderbreking voor mantelzorg  
Regelgeving bevallingsverlof aangepast aan de gewijzigde wetgeving  
Aanpassing tekst beschikbaarheid (verduidelijking)  
Dienstvrijstelling voor pleegzorg voor statutaire personeelsleden  
Overwegende de bespreking in het bijzonder onderhandelingscomité van 2/10/2020;  
Gelet op het protocol met de vakbonden van het gemeente- en het OCMW-personeel;

#### **Beslissing**

Het vast bureau besluit:

#### **Artikel 1:**

Wijzigt de volgende artikels van de huidige rechtspositieregeling als volgt, waardoor er een nieuwe gecoördineerde versie 2020 ontstaat zoals vastgesteld in bijlage:

#### **Hoofdstuk IV. Bevallingsverlof en opvangverlof**

##### **Artikel 262**

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Het statutaire personeelslid behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene alle beroepswerkzaamheid staakt.

Op verzoek van het personeelslid moet het bestuur haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Het personeelslid bezorgt het bestuur ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt.

Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

Het personeelslid mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling. De periode van negen weken begint te lopen de dag na de dag van de bevalling wanneer het personeelslid de arbeid nog heeft aangevat op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van het personeelslid de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, verlengd met een periode van twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van het personeelslid de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden.

Met dat doel bezorgt het personeelslid aan het bestuur:

- a) bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;
- b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

Het zwangere personeelslid, dat het bestuur heeft op de hoogte gebracht van haar toestand heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van haar normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om gerechtigd te zijn op het loon, moet het personeelslid het bestuur vooraf op de hoogte stellen van haar afwezigheid. Het personeelslid legt aan de algemeen directeur een geneeskundig getuigschrift voor dat haar afwezigheid rechtvaardigt.

Werkneemsters die bevallen vanaf 1 april 2009 kunnen de laatste 2 weken van hun moederschapsverlof omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Deze dagen moeten worden opgenomen in een periode van 8 weken vanaf de hervatting van het werk. De werkneemster maakt voor deze dagen een aanspraak op een moederschapsuitkering.

De omzetting kan enkel betrekking hebben op de 2 laatste weken van het prenatale verlof. Deze weken worden verschoven tot na het verplichte postnatale verlof (9 verplichte weken).

De opname van deze verlofdagen wordt door de werknemster zelf gepland. Deze planning moet gebeuren in functie van het werkrooster. Tijdens de betrokken periode van 8 weken vanaf de hervatting van het werk loopt de normale ontslagbescherming verder en dit tot 1 maand na afloop van deze periode. Bij een door de werkgever gegeven opzegging voor of tijdens de periode van 8 weken tijdens dewelke de werknemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van 8 weken.

Ten laatste vier weken voor het einde van de verplichte periode van postnatale rust, brengt de werknemster de werkgever schriftelijk op de hoogte van de omzetting en de planning bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidwet van 16 maart 1971.

## **Afdeling II De disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit**

### **Artikel 276**

§ 1 : Een statutair personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, ~~kan~~ wordt bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit in disponibiliteit ~~worden~~ gesteld op het ogenblik dat het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen, toegekend volgens de bepalingen van zijn rechtspositieregeling, heeft opgebruikt

§ 2 : De disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit houdt op telkens als de toestand van ziekte of invaliditeit ophoudt te bestaan, of als het betrokken statutaire personeelslid, al dan niet vervroegd, op pensioen wordt gesteld.

Voor de vaststelling en rechtvaardiging van de toestand van ziekte of invaliditeit gelden dezelfde regels als voor een ziek of invalide statutair personeelslid dat zijn beschikbare ziektekrediet nog niet volledig heeft opgebruikt.

§ 3 : Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, behoudt zijn aanspraken op verhoging in salaris.

## **Afdeling VI Loopbaanonderbreking voor mantelzorg**

### **Artikel 308a**

Een personeelslid die erkend mantelzorger is van een zorgbehoevende persoon, heeft recht op de volledige onderbreking van zijn beroepsloopbaan voor een periode van één maand per zorgbehoevende persoon als bedoeld in artikel 2308c.

Het recht op de volledige onderbreking bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan.

### **Artikel 308b**

De voltijdse personeelsleden die erkend mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon hebben het recht hun prestaties te verminderen met de helft of een vijfde voor een periode van twee maanden per zorgbehoevende persoon als bedoeld in artikel 308c.

Het recht op de deeltijdse onderbreking bedraagt maximum twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.

### **Artikel 308c**

Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder erkend mantelzorger verstaan, de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is overeenkomstig hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat.

### **Artikel 308d**

De personeelsleden die hun loopbaan volledig onderbreken of hun prestaties verminderen, stellen het bestuur minstens 7 kalenderdagen voor het begin van de onderbreking schriftelijk op de hoogte.

Deze kennisgeving kan gebeuren door de overhandiging van een geschrift aan het bestuur dat vervolgens een duplicaat tekent als bericht van ontvangst of bij middel van een aangetekend schrijven dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de post.

In dit geschrift dient het personeelslid de periode te vermelden waarin hij de uitvoering van zijn beroepsloopbaan schorst en hij dient er het bewijs bij te voegen van de erkenning van zijn hoedanigheid van mantelzorger van de in artikel 308a bedoelde zorgbehoevende persoon.

### **Artikel 308e**

De onderbreking vangt ten vroegste aan zeven dagen nadat de in artikel 308d bedoelde mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip met akkoord van het bestuur.

## **Hoofdstuk XI. De dienstvrijstellingen**

...

### **Artikel 317**

Het personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de jeugdrechtbank of een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg heeft recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn/haar gezin van één van meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem/haar zijn toevertrouwd.

De duur van de afwezigheid mag zes dagen per jaar niet overschrijden. Indien het pleeggezin bestaat uit twee personeelsleden die beiden zijn aangesteld zijn als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.

**Artikel 2:** De beslissing wordt overgemaakt aan de personeelsdienst