

# RECHTSPOSITIEREGELING

## OCMW MOORSLEDE

### RECHTSPOSITIEREGELING OCMW MOORSLEDE

#### **Titel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen**

##### ***Afdeling I. Toepassingsgebied***

**Art. 1.** Deze rechtspositieregeling is van toepassing op:

- Personeel van categorie 3 dat na 01.01.2011 in dienst kwam;

**Art.2.** Volgende personeelscategorieën volgen de rechtspositieregeling van de gemeente:

- Personeel van categorie 2; personeel tewerkgesteld in een specifieke betrekking (= betrekking die niet bestaat bij het gemeentebestuur):  
Maatschappelijk werkers, hoofd maatschappelijk werker
- Personeel van categorie 3 dat vóór 01.01.2011 in dienst was en kan genieten van de overgangsmaatregel zijnde:
  - het contractueel personeelslid dat vóór 01.01.2011 met een contract van bepaalde duur in dienst was en dat na 01.01.2011 met een contract van bepaalde duur of onbepaalde duur aangesteld werd
  - het contractueel personeelslid dat vóór 01.01.2011 in dienst was en dat bevorderde of via interne personeelsmobiliteit overging naar een nieuwe functie binnen de specifieke diensten en instellingen

##### ***Afdeling II. Algemene bepalingen***

#### **Titel II. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen**

##### ***Hoofdstuk I. Algemene bepalingen***

**Art.3.** Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder.

1° toelage: een geldelijk voordeel dat een personeelslid ontvangt dat welbepaalde prestaties levert;

2° vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die het personeelslid werkelijk maakt;

3° sociale voordelen: alle voordelen in natura of in contanten die de gemeente aan de personeelsleden toekent;

4° gezondheidsindex: het prijsindexcijfer dat berekend wordt voor de toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring

van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen tegen 100% worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;

5° overloon: toeslag boven het gewone loon;

6° volledige prestaties: prestaties die achtendertig uur per week bedragen;

7° nachtprestaties: de prestaties geleverd tussen 22 en 6 uur;

8° prestaties op zaterdagen en zondagen: de prestaties geleverd op zaterdagen en zondagen tussen 0 en 24 uur;

9° prestaties op feestdagen voor personeel van categorie 3 (na 01.01.2011): de prestaties geleverd op de reglementaire vastgestelde feestdagen tussen 0 en 24 uur. De feestdagen zijn overeenkomstig artikel 139 BVR RPR OCMW de volgende: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

**Art. 4.** Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald.

### **Titel III. Verloven en afwezigheden**

#### ***Hoofdstuk I. De jaarlijkse vakantiedagen (enkel OCMW-personeel in dienst gekomen vanaf 1 januari 2011)***

##### **Art. 5.**

§1. Op basis van de Arbeidswet hebben de werknemers recht op minstens 20 dagen jaarlijkse vakantie. Het Besluit Rechtspositieregeling van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn (12 november 2010) heeft dit aantal vastgelegd op 26 dagen voor personeelsleden in dienst getreden vanaf 1 januari 2011.

De medewerker (m/v/x) van categorie 3, in dienst getreden vanaf 1 januari 2011, heeft jaarlijks recht op 26 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar, pro rata het prestatieregime en overeenkomstig de hieronder vastgestelde modaliteiten. Het verlof wordt van iedereen verrekend in uren.

§2. De personeelsleden van categorie 3, in dienst getreden vanaf 1 januari 2011, worden respectievelijk uitgesloten van de bijkomende vakantiedagen en van de bijkomende werkdagen conventioneel verlof wegens aantal jaren ononderbroken dienst die wel van toepassing zijn op de andere categorieën zoals besproken in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

§3. De vakantiedagen kunnen in principe worden genomen naar keuze van het personeelslid, op voorwaarde dat de continuïteit van de dienst gewaarborgd blijft.

De vakantiedagen moeten minstens 3 dagen vooraf worden aangevraagd. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeften van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan het personeelslid.

De aanvraag wordt via het tijdsregistratieprogramma SDP ingediend bij de hiërarchische meerdere die door de algemeen directeur hiervoor werd aangeduid.

§4. In afwijking van §3, ~~tweede lid~~, kan het personeelslid elk jaar maximum vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.

§5. Het vakantieverlof wordt toegekend op basis van de arbeidsprestaties geleverd tijdens het lopende jaar vanaf de indiensttreding (publiek vakantiestelsel).

§6. Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met het prestatieregime.

**Het volledige vakantieverlof (26 dagen pro rata het prestatieregime) wordt in evenredige mate verminderd wanneer de medewerker m/v/x:**

- In dienst komt in de loop van het jaar
- uit dienst gaat in de loop van het jaar
- deeltijdse prestaties levert
- progressief werkt
- tijdens het jaar een van de hierna genoemde verloven of afwezigheden opneemt
  - o het algemeen stelsel van loopbaanonderbreking of loopbaanvermindering (uitdovend);
  - o de thematische verloven
  - o afwezigheden in de administratieve toestand non-activiteit
  - o verlof voor opdracht
  - o eindloopbaanstelsel
  - o zorgkrediet
  - o onbetaald verlof

**Het gedeelte vakantieverlof boven de 20 dagen (pro rata verrekend volgens het prestatieregime) wordt verrekend door de personeelsdienst wanneer de medewerker m/v/x:**

- meer dan 30 dagen ononderbroken arbeidsongeschikt is.

Een voorbeeld: een contractuele medewerker, ongeacht bediende of arbeider, is 45 dagen arbeidsongeschikt. Aan het begin van het jaar werkte deze persoon 38/38 en beschikt de persoon dus over 26 verlofdagen.

- o Verlof op 1 januari:  $26 * 7,6 = 197,6$  op basis van fulltime prestaties het volledige jaar
- o Ziek van 1 maart tot en met 14 april (45 dagen)
- o De eerste 30 dagen van ziekte blijft het verlof gelijk
- o Voor de 15 dagen die de medewerker nog ziek is (45 dagen ziek – 30 dagen gelijkstelling) wordt het verlof wel verrekend via volgende formule:  $(20 - 26) * (38/5) * ((45-30)/365) = -1,87$  of 01.52 u. Dit wordt dus afgetrokken van het verlof.

Periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering geven gedurende 12 maanden recht op het wettelijk minimum aan verlofdagen in overeenstemming met de arbeidswet (= 20 dagen).

§7. Het personeelslid kan jaarlijks verlofdagen inruilen ter bevordering van de fietsmobiliteit, namelijk voor de fietsleasing. De modaliteiten hiervan worden vastgelegd in de bijlage sociale voordelen van het arbeidsreglement.

**§8. Overdracht vakantiedagen ingeval van ziekte**

Enkel bij afwezigheid door (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval kunnen vakantiedagen worden overgedragen. Om 20 vakantiedagen ook hier te garanderen, kunnen in dergelijke situaties bijgevolg toch vakantiedagen overgedragen worden. Voor deeltijdse medewerkers wordt dit aantal dagen pro rata verminderd. Deze overgedragen vakantiedagen moeten binnen de 15 maanden na overdracht worden opgenomen. Worden deze dagen overdracht niet binnen de 15 maanden opgenomen, dan gaan de niet-opgenomen dagen verloren en worden deze ook niet uitbetaald (richtlijn 2003/88/EG artikel 7 volgens het Europees Hof van Justitie).

Voor de dagen verlof die niet opgenomen zijn wegens arbeidsongeschiktheid, wordt in SDP een afzonderlijk teller aangemaakt, die het mogelijk maakt om de niet opgenomen verlofdagen binnen de 15 maanden na overdracht op te nemen.

De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

§9. Als een personeelslid ziek wordt voor de aanvang van een vakantiedag of een periode van vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort en wordt er ziekte ingeschreven/worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.

## ***Hoofdstuk II. De feestdagen***

### **Art. 6.**

§1. Als een feestdag samenvalt met een zaterdag of een zondag wordt deze dag vervangen door een andere dag, die bepaald wordt door de raad.

§2. Als een personeelslid moet werken op een feestdag krijgt hij ter compensatie een extra vrije dag, die betaald wordt, en mag worden opgenomen zoals de jaarlijkse vakantiedagen.

§3. Deze paragraaf is enkel van toepassing op de personeelsleden van categorie 3 (na 01.01.2011 in dienst).

Personeelsleden van categorie 3 die na 01.01.2011 in dienst zijn gekomen, niet genietend van de overgangsmaatregel, hebben recht op 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.

## **Titel IV. Overige bepalingen**

### **Art. 7.**

Art. 3 RPR gemeente tot en met art. 171 RPR gemeente is integraal van toepassing op het OCMW-personeel categorie 3.

### **Art. 8.**

Art. 174 RPR gemeente tot en met art. 218 RPR gemeente is integraal van toepassing op het OCMW-personeel categorie 3.

**Art. 9.**

Art. 221 RPR gemeente is integraal van toepassing op het OCMW-personeel categorie 3.

**Art. 10.**

Art. 223 RPR gemeente tot en met art. 287 RPR gemeente is integraal van toepassing op het OCMW-personeel categorie 3.

**Art. 11.**

De weddeschalen uit de bijlage van RPR gemeente zijn integraal van toepassing op het OCMW-personeel categorie 3.