
23 2022_CBS_02138 Wijziging rechtspositieregeling - Goedkeuring

Samenstelling:

Aanwezig:

mevrouw Sofie Vandeweerd, burgemeester; de heer Koen Sleypen, schepen; mevrouw Kelly Issaris, schepen; de heer Mathieu Schurgers, schepen; de heer Jos Opdenakker, schepen; de heer Pieter Indemans, schepen; mevrouw Ingrid Erlingen, schepen; de heer Patrick Doumen, algemeen directeur

Motivering

Juridische context

- Het gemeenteraadsbesluit van 11 februari 2019 betreffende het reglement tot afbakening van dagelijks bestuur en de bevoegdheden die worden gedelegeerd aan het college van burgemeester en schepenen en de afbakening van de categorieën van dagelijks bestuur die vrijgesteld zijn van visumverplichting.
- Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, inzonderheid artikel 186 §1 en § 2.
- Het bestuursdecreet van 7 december 2018, inzonderheid de bepalingen betreffende actieve en passieve openbaarheid, en latere wijzigingen.
- 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 latere wijzigingen.
- 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 OCMW's en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de OCMW's.
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren.
- Het besluit van de gemeenteraad van 18 december 2008 inzake de goedkeuring van de rechtspositieregeling, en latere wijzigingen.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van heden, houdende de aanpassing van het personeelsplan.

Feitelijke context

- Er dringt zich een wijziging van de rechtspositieregeling op omwille van diverse redenen:
 - de wijziging van het personeelsplan, waarin een aantal nieuwe functies zijn opgenomen waarvoor de voorwaarden dienen te worden vastgelegd in de rechtspositieregeling,
 - de voorwaarden van bepaalde functies zijn gewijzigd,
 - de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering over een nieuwe functieclassificatie

bij lokale besturen over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/nonprofit-sectoren, dienen te worden opgenomen in de rechtspositieregeling,
- diverse reglementeringen zijn gewijzigd.

- Er is een BOC gepland op 15 december 2022, waarover terugkoppeling aan het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau gebeurt op 23 december 2022.
- Heden zal er een principiële goedkeuring worden gegeven aan de wijziging van de rechtspositieregeling.

Financiële en beleidsinformatie

Financiële informatie

Niet van toepassing.

Besluit

Artikel 1

Het college van burgemeester en schepenen hecht goedkeuring aan de volgende wijzigingen van de rechtspositieregeling:

Art. 7. Naast het beantwoorden aan de voorwaarden in artikel 6, moeten de kandidaten ook: 1° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is voor de functies in de graden van:

- algemeen directeur,
- financieel directeur,
- beleidsdeskundige,
- architect,
- bibliothecaris,
- informaticus,
- preventieambtenaar,
- boekhouder,
- deskundige lokaal woonbeleid,
- duurzaamheidsambtenaar,
- technisch medewerker toezicht,
- technisch deskundige planner,
- communicatieambtenaar,
- polyvalent deskundige,
- pedagogisch medewerker,
- technisch medewerker,
- ~~animator~~ ~~begeleider~~ kinderopvang,
- polyvalent medewerker.

2° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is en minimaal vier jaar relevante beroepservaring hebben, voor functies in de graden van:

- bestuurssecretaris/verantwoordelijke burger en informatie,
- verantwoordelijke stedelijke ontwikkeling,
- verantwoordelijke stedelijke werkplaatsen,
- verantwoordelijke ICT,
- verantwoordelijke meerjarenplanning en rapportering,
- verantwoordelijke overheidsopdrachten, debiteurenbeheer en belastingen,
- ~~milieudeskundige-expert~~,
- personeelsconsulent-expert/~~verantwoordelijke P&O~~,
- ~~verantwoordelijke P&O~~,
- verantwoordelijke burgerzaken,

- verantwoordelijke kinderopvang,
- verantwoordelijke WVC cluster 1,
- verantwoordelijke WVC cluster 2,
- polyvalent deskundige expert,
- polyvalent medewerker expert,
- teamverantwoordelijke expert,
- verantwoordelijke poetsbedrijf en busbegeleiding,
- omgevingsambtenaar,
- **verantwoordelijke Milieu & Natuur, Duurzaamheid, Gas en Toerisme.**

Art. 8. De specifieke voorwaarden per graad zijn:

Graadbenaming	Salarisschaal	Specifieke diplomavereiste en/of relevante ervaring
Architect	A1a/A3a	Master in de architectuur
Verantwoordelijke ICT	B4/B5 -A1a/A3a	Master/Bachelor informatica 4 jaar relevante ervaring
Informaticus	B1/B3 B4/B5	Bachelor informatica
Pedagogisch medewerker	B1/B3	Bachelor in een pedagogische richting
Boekhouder	B1/B3	Bachelor boekhouding of accountancy/fiscaliteit.
Verantwoordelijke boekhouding	B4/B5	Bachelor boekhouding of accountancy/fiscaliteit.
Verantwoordelijke meerjaren-planning en rapportering	B4/B5	Bachelor boekhouding of accountancy/fiscaliteit.
Preventieambtenaar	B1/B3 B4/B5	Bachelor of gelijkgesteld en getuigschrift preventieadviseur niveau II.(attest van preventieadviseur te behalen binnen de 4 jaar na aanwerving
Personeelsconsulent Expert/verantwoordelijke P&O	B4/B5	Bachelor in het sociaal werk - afstudeerrichting personeelswerk Beschikken over 4 jaar relevante ervaring
Animator Begeleider kinderopvang	C1/C3 of IFIC 11	Diploma's opgenomen in MB 11/10/2018 tot bepaling van de kwalificatiebewijzen voor medewerkers en verantwoordelijken van kinderopvangvoorziening en o.a. TSO sociaal technische wetenschappen, TSO

		bijzondere jeugdzorg (jeugd- en gehandicaptenzorg), TSO verpleegaspirant (gezondheids- en welzijnswetenschappen), VSPW opleiding jeugd- en gehandicaptenzorg, BSO (begeleider in) kinderopvang/kinderzorg Bij voorkeur in bezit zijn van attest “begeleider buitenschoolse kinderopvang”.
--	--	---

Art. 9. In afwijking van artikel 7, 1°, en 2° en artikel 8, kan het college van burgemeester en schepenen bepalen dat kandidaten die niet voldoen aan de diplomavereiste **zoals bepaald in artikel 8, die als aanwervingsvoorwaarde geldt voor de functies van A, B en C** in aanmerking komen voor aanwerving. Die afwijking van de diplomavereiste is uitzonderlijk en op grond van vooraf vastgesteld, objectieve criteria, mogelijk als de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een diploma vergt.

Art. 19. De algemene regels voor de selectietechnieken zijn:

- a) voor functies van niveau A / B / C / **IFIC 11** bevat elke selectie: ten minste twee selectietechnieken;
- b) voor functies van niveau D ~~en E~~ bevat de selectie altijd een praktische proef afgestemd op de functie.
- c) voor lijnfuncties van niveau A en B kan de selectie een psychotechnische proef in verband met de managements- en leiderschapscapaciteiten op het niveau van de functie bevatten. Het resultaat van deze proef is niet eliminerend.

Art. 43. §1. De duur van de proeftijd is:

- 2° voor functies van niveau D: zes maanden;
- 3° voor functies van niveau C **of IFIC 11**: zes maanden;
- 4° voor functies van niveau B: twaalf maanden;
- 5° voor functies van niveau A: twaalf maanden.

Art. 101. Het bestuur draagt de kosten voor de deelname aan de opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat. Het personeelslid dient daartoe de bewijsstukken van de verplaatsingskosten in. De regeling die geldt voor dienstverplaatsingen is van toepassing op de verplaatsingen voor vorming.

Daarnaast worden alle kosten die gemaakt worden voor het behalen van een specifiek rijbewijs (BE,C of CE) in opdracht van het bestuur door het bestuur vergoed, waaronder ook de kosten van een eventuele nieuwe pasfoto. Aan de medewerkers die dienen te beschikken over een medische schifting worden alle kosten van een nieuw rijbewijs ook vergoed door het bestuur.

Indien er aan een opleiding een examen verbonden is, betaalt het bestuur voor het personeelslid de kosten van de opleiding en maximum 1 herkansing.

Voor complexe opleidingen in opdracht van het bestuur waar aanzienlijke kosten aan verbonden zijn, waaronder het behalen van een rijbewijs BE, C en CE, wordt een uitzondering voorzien. Voor dergelijke opleidingen lijkt het aangewezen om de

leidinggevende, na een negatief examenresultaat, te laten beslissen of een bijkomende herkansing op kosten van het bestuur wenselijk is.

Afdeling II. De functionele loopbanen per niveau

De bepalingen betreffende de functionele loopbaan zijn niet van toepassing op de betrekkingen ingedeeld volgens de IFIC functieclassificatie.

Art. 131. Niveau B

De specifieke voorwaarden voor een bevordering zijn:

1° voor een graad van rang Bx, schalen B4-B5:

a) ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Bv, schalen B1-B3 of ten minste 10 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Cx, schalen C4-C5 of in een graad van Cv, schalen C1-C3, **of in een betrekking volgens de IFIC classificatie categorie 11** en houder zijn van een diploma dat toegang verschaft tot niveau C. Voor de houders van een bachelor diploma dat rechtstreeks toegang verleent tot de schalen B1-B3 wordt minstens 4 jaar graadanciënniteit gevraagd;

b) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;

c) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie

d) slagen voor de selectieprocedure.

2° voor een graad van rang Bv, schalen B1-B3 (basisgraad):

a) ten minste 10 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Cv, schalen C1-C3, **in een betrekking volgens de IFIC classificatie categorie 11** of Cx, schalen C4-C5 of ten minste 10 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Dv en beschikken over een diploma dat toegang verschaft tot niveau C. Voor de houders van een bachelor diploma dat rechtstreeks toegang verleent tot de schalen B1-B3 wordt minstens 4 jaar graadanciënniteit gevraagd;

b) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;

c) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;

d) slagen voor de selectieprocedure.

Art. 134. De specifieke bevorderingsvoorwaarden zijn:

Naast het beantwoorden aan de voorwaarden in artikel 6, moeten de kandidaten ook:

1° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie is gesitueerd zoals bepaald in artikel 7 eerste lid.

2° voldoen aan de diplomavereiste voor functies in de graden opgesomd in artikel 8.

3° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd, zoals is bepaald in artikel 7 tweede lid, en minimaal vier jaar relevante beroepservaring hebben, voor functies in de graden van:

- bestuurssecretaris/verantwoordelijke burger en informatie,
- verantwoordelijke stedelijke ontwikkeling,
- ~~milieudeskundige-expert,~~
- polyvalent deskundige expert,
- verantwoordelijke P&O,
- verantwoordelijke burgerzaken,
- ~~verantwoordelijke kinderopvang,~~
- verantwoordelijke WVC cluster 1,
- verantwoordelijke WVC cluster 2,

4° voldoen aan de diplomavereiste voor functies in de graden opgesomd in artikel 8 en minimaal 4 jaar relevante ervaring hebben, voor de functies van:

- architect,
- verantwoordelijke ICT,
- **verantwoordelijke naschoolse kinderopvang,**

- pedagogisch medewerker,
- personeelsconsulent expert/**verantwoordelijke P&O.**

5° minimaal 10 jaar relevante ervaring hebben, voor functies in de graden van:

- beleidsdeskundige,
- verantwoordelijke stedelijke werkplaatsen,
- **verantwoordelijke Milieu & Natuur, Duurzaamheid, Gas en Toerisme.**
- **Verantwoordelijke kinderopvang**

Art. 180. Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, vermeld in artikel 117, 118, 119, 120, 121 verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode

rang Ax, schaal A4a-A4b

rang Av, schaal A1a-A2a-A3a

rang Bx, schaal B4-B5

rang Bv, schaal B1-B2-B3

rang Cx, schaal C4-C5

rang Cv, schaal C1-C2-C3

rang Dx, schaal D4-D5

rang Dv, schaal D1-D2-D3

rang Ev, schaal E1-E2-E3

De uitgewerkte salarisschalen bevinden zich in bijlage II.

De graden per functie bevinden zich in bijlage IV.

De salarisschaal van de algemeen directeur is de hoogste salarisschaal binnen de gemeentelijke organisatie.

Art. 180 bis. §1 In afwijking van artikel 179 en artikel 180 kan het personeelslid dat op 31 december 2021 in dienst is als begeleider in de naschoolse kinderopvang ervoor kiezen om ingeschaald te worden in de salarisschaal IFIC categorie 11. Deze salarisschaal wordt in dat geval toegekend vanaf 1 juli 2021 of met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding, die zich situeert tussen 1 juli 2021 en 31 december 2021.

Het personeelslid dat na 31 december 2021 in dienst treedt als begeleider in de kinderopvang wordt automatisch ingeschaald in de salarisschaal IFIC cat 11, tenzij het personeelslid voorheen in dienst was als begeleider in een publieke kinderopvang, en op het ogenblik van de indiensttreding nog niet is ingeschaald in de salarisschaal IFIC cat 11.

§2 De begeleiders kinderopvang die instappen in de IFIC functieclassificatie, en vóór hun instap, de functionele loopbaan C1-C3, genoten, genieten terug de C2-salarisschaal, zodra deze gunstiger is dan de salarisschaal die met toepassing van §1 wordt bekomen.

Art. 191. Vanaf de datum van de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling heeft het personeelslid dat overgaat naar een graad van een hoger niveau na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%:

1° 620 euro bij bevordering naar niveau D;

2° 745 euro bij bevordering naar niveau C **of IFIC cat 11;**

3° 870 euro bij bevordering naar niveau B;

4° 1240 euro bij bevordering naar niveau A.

Als het jaarsalaris in de nieuwe graad niet ten minste het bedrag, vermeld in het eerste lid, hoger is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn oude graad zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe graad verhoogd tot de minimale verhoging, vermeld in het eerste lid, bereikt wordt.

De minimale salarisverhoging, vermeld in paragraaf 1 en 2, is een integraal onderdeel van het jaarsalaris **en is enkel geldig bij een overgang van niveau en niet binnen het niveau zelf.**

Art. 197. Als het personeelslid in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen, volgens de berekeningswijze in artikel 196.

Als het personeelslid in de loop van de maand ~~met pensioen gaat of~~ overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.

Art. 214. Het personeelslid, **studenten uitgezonderd**, ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

Art. 217bis. §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. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de eindejaarstoelage. Het theoretisch budget waarvan sprake in voorgaande 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 bruto bedrag 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 tijdens de maand december. In voorkomend geval worden die teruggestorte gelden beschouwd als een gewone premie in geld.

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

Art. 258. §1. Een voltijds werkend personeelslid heeft recht op 33 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar. Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het lopende dienstjaar.

§2. Er wordt bijkomend betaalde vakantie toegekend waarvan de duur naargelang van de leeftijd van het personeelslid de volgende is:

Op 64 jaar: 1 werkdag bijkomende betaalde vakantie

Op 65 jaar: 2 werkdagen bijkomende betaalde vakantie.

Voor de berekening van deze bijkomend betaalde vakantie wordt rekening gehouden met de leeftijd die het personeelslid bereikt in de loop van het jaar waarin het verlof wordt toegekend.

§3. De vakantiedagen kunnen in principe worden genomen naar keuze van het personeelslid. De vakantiedagen moeten 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 ingediend bij de bevoegde hiërarchische meerdere.

§24. In afwijking van §1, tweede lid, kan het personeelslid elk jaar maximum vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.

§35. Het is zowel een recht als een plicht om het vakantieverlof binnen het jaar op te nemen. Het regelmatig aangevraagd vakantieverlof dat om dienstredenen werd geweigerd of niet werd opgenomen wegens overmacht kan uitzonderingen verrechtvaardigen. In deze gevallen kunnen à ratio de arbeidsprestaties maximum 5 werkdagen vakantieverlof worden overgedragen naar het volgende jaar.

§46. Indien de medewerker zijn wettelijk vakantieverlof of een deel ervan niet heeft kunnen opnemen ten gevolge van een langdurige afwezigheid (**min. 12 weken**) wegens ziekte, wegens

een arbeidsongeval, wegens een ongeval op weg van en naar het werk of wegens een beroepsziekte, waardoor men niet in de mogelijkheid is zijn verlof volledig op te nemen, dan is de overdracht niet beperkt tot 5 dagen maar tot 20 dagen. Bij de terugkeer van de medewerker wordt dit overgedragen jaarlijks vakantieverlof opgenomen naar keuze van de medewerker en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Voor het statutaire personeelslid wordt artikel 268 §3 toegepast.

§7. Indien de medewerker uit dienst treedt zullen de te veel opgenomen vakantiedagen als volgt verrekend worden:

(1) verrekenen op het dubbel vakantiegeld.

(2) als dat niet voldoende is, verrekenen op het loon mits schriftelijk akkoord van het personeelslid en beperkt tot sommen vermeld in artikel 1409 Gerechtelijk Wetboek.

(3) als dat niet voldoende is, factuur opsturen.

Art. 259.

De volgende zijn de gelijkgestelde dagen welke recht geven op vakantiedagen:

- Periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De gelijkstelling omvat de eerste 12 maanden van de arbeidsonderbreking. Elke nieuwe arbeidsonderbreking die zich al dan niet wegens een andere ziekte voordoet na een werkhervatting, waarvan de duur geen 14 dagen bereikt, wordt beschouwd als de voortzetting van de vorige onderbreking. Het aantal vakantiedagen wordt in dat geval dus niet verminderd.
- Bevallingsrust, zijnde zes weken voor en negen weken vanaf de dag van de bevalling.
- ~~Vaderschapsgeboorteverlof.~~
- Stopzetting van de arbeid omwille van zwangerschap of borstvoeding, i.e. het personeelslid aan wie het verbod werd opgelegd om arbeid te verrichten tijdens de zwangerschap of de borstvoeding.
- Staking en Lock-out.
- Periodes van economische werkloosheid.
- Profylactisch verlof.
- Adoptieverlof.

Art. 261. §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 november, 15 november en 26 december.

§2. Als een feestdag samenvalt met een zaterdag of een zondag wordt deze dag vervangen door een andere dag, die in voorkomend geval kan vastgelegd worden door de raad, na overleg met de representatieve vakorganisaties.

~~§3. 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.~~

Art. 264. Omzetting moederschapsverlof

§1. Als de moeder overlijdt, heeft het statutaire personeelslid dat vader **of meemoeder** is van het kind, recht op **vaderschapsgeboorteverlof**, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

§2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemoeder is van het kind, recht op **vaderschapsgeboorteverlof**, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het **vaderschapsgeboorteverlof** eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§3. Het ~~vaderschapsgeboorte~~verlof, vermeld in §1 en §2, is bezoldigd.

§4. Het contractueel aangestelde personeelslid heeft recht op de omzetting van het moederschapsverlof in ~~vaderschapsgeboorte~~verlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, in toepassing van het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 en de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

Art. 284. § 1. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen, à ratio van de arbeidsprestaties:

2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid: - Voor een geboorte vanaf 1 januari 2021 - Voor een geboorte vanaf 1 januari 2023	15 werkdagen op te nemen binnen de 4 maanden na de geboorte 15 werkdagen 20 werkdagen
3°/1 overlijden van de samenwonende- of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid of van een pleegkind - in het kader van langdurige pleegzorg vóór op het ogenblik van het overlijden - van het personeelslid.	10 werkdagen. De eerste 3 dagen dienen tussen het overlijden en de begrafenis te worden opgenomen en de rest binnen het jaar na het overlijden
3°/2 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon, schoondochter van het personeelslid of diens samenwonende- of huwelijkspartner	4 werkdagen. Dit verlof dient uiterlijk een maand na de gebeurtenis worden opgenomen
3°/3 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder - in het kader van langdurige pleegzorg vóór op het ogenblik van het overlijden - van het personeelslid	4 werkdagen. Dit verlof dient uiterlijk een maand na de gebeurtenis worden opgenomen
3°/4 overlijden van een pleegkind – in het kader van kortdurende pleegzorg op het ogenblik van overlijden – van het personeelslid	1 werkdag

Het omstandigheidsverlof is een recht, maar het personeelslid is niet verplicht deze verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van ~~een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna omschreven worden.~~ het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis vermeld in het eerste lid, 2°.

De volgende beloningsregeling geldt voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis vermeld in het eerste lid, 2°:

- als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutojaarsalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.
- als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutojaarsalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

~~Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.~~

Art. 287.

§3. De werkgever kan de uitoefening van het in artikel 287 §1 4° en artikel 287 §2 2° eerste lid en artikel 287 §2 3° eerste lid, bedoelde recht weigeren.

In dit geval dient de werkgever zijn **gemotiveerde** beslissing schriftelijk mee te delen aan de werknemer die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvraagt als bedoeld in artikel 287 §1

4° en artikel 287 §2 2° eerste lid, of artikel 287 §2 3° eerste lid, binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 291 §1.

Het uitblijven van de gemotiveerde beslissing binnen de in het vorige lid bepaalde termijn, wordt gelijkgesteld met een akkoord vanwege het bestuur.

Art. 288.

§ 2. Aan de voorwaarde van de 12de of 21ste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De 12de of 21ste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van ~~de werkgever het bestuur~~ wordt uitgesteld **of wanneer het bestuur een alternatief voor de opnames ervan oplegt** en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd in overeenstemming met de hierna in artikel 291 aangegeven wijze.

Het personeelslid ontvangt een onderbrekingsuitkering ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Art. 292. §1. Binnen een maand na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving volgens de bepalingen van het voorgaande artikel, ~~deelt kan~~ het bestuur de **gemotiveerde beslissing schriftelijk om** de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof ~~uitstellen uit te stellen~~ schriftelijk mee indien de opname van het verlof in de aangevraagde periode een goed functioneren van het bestuur ernstig zal verstoren. ~~om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bestuur.~~

Indien het bestuur de verzoeken om ouderschapsverlof volgens artikel 287 § 3 niet heeft geweigerd, is er een uitstel voor deze vormen van ouderschapsverlof niet meer mogelijk.

Indien het bestuur de opname van het ouderschapsverlof volgens artikel 287 § 1 op regelmatige wijze heeft uitgesteld, moet het schriftelijk één of meerdere alternatieven aanbieden voor de opname van het ouderschapsverlof. Deze alternatieven moeten bestaan uit één of meerdere andere opnamevormen en/of periodes die zich geheel of gedeeltelijk situeren binnen de door het personeelslid gevraagd begin- en einddatum en die toegelaten zijn overeenkomstig de bepalingen van de wetgeving.

§2. In geval van een gemotiveerd uitstel op basis van de bepalingen van §1 gaat het recht op ouderschapsverlof in ten laatste 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaats heeft. **Het personeelslid heeft het recht om bij uitstel van het ouderschapsverlof door het bestuur af te zien van de opname van het ouderschapsverlof.**

§ 3. Het bepaalde in § 1 ^{3de} lid, geldt niet bij toepassing van artikel 287 §1, 4°, artikel 287 §2 2° eerste lid en artikel 287 §2 3° eerste lid

Art. 340. Deze rechtspositieregeling treedt in werking op ~~3 december 2021~~ **9 december 2022**, behoudens bepalingen waarvan de inwerkingtreding door een hogere rechtsnorm anders zijn bepaald.

Bijlage II. Uitgewerkte salarisschalen

Hier zullen de verschillende weddeschalen van de IFIC functieclassificatie worden opgenomen die van toepassing en/of geactiveerd zijn, i.e. Cat 11.

De Weddeschaal niveau E wordt volledig geschrapt.

Bijlage IV: Overzicht functies per salarisschaal (incl. de uitdovende functies)

GRAAD	SCHAAL	VOORWAARDEN
- Administratief assistent (uitdovend)	D1	Wervings-/bevorderingsgraad
- Collectieverzorger	D2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstige evaluatie
- Technisch assistent	D3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een
- Busbegeleider		
- Onderhoudsmedewerker		

- Magazijnier		gunstige evaluatie.
- Technisch assistent expert	D4	Wervings-/bevorderingsgraad
- Administratief assistent specialist (uitdovend)	D5	na 9 jaar schaalanciënniteit in D4 en een gunstige evaluatie op voorwaarde dat de functiehouder een leidinggevende functie heeft.
- Meewerkend teamverantwoordelijke		
- Polyvalent medewerker	C1	Wervings-/bevorderingsgraad
- Animator Begeleider kinderopvang	C2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstige evaluatie
- Bibliotheek-assistent (uitdovend)		
- Technisch medewerker	C3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en een gunstige evaluatie
- Technisch medewerker toezicht (uitdovend op C-niveau)		
- Begeleider kinderopvang	IFIC 11	Wervings-/bevorderingsgraad
- Administratief hoofdmedewerker (uitdovend)	C4	Wervings-/bevorderingsgraad
- Polyvalent medewerker expert	C5	na 9 jaar schaalanciënniteit in C4 en een gunstige evaluatie;
- Coördinator (uitdovend)		
- Omgevingsambtenaar		
- Verantwoordelijke poetsbedrijf en busbegeleiding		
- Teamverantwoordelijke expert		
- Polyvalent deskundige	B1	Wervings-/bevorderingsgraad
- Assistent-dienstleider (uitdovend)	B2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in B1 en gunstige evaluatie
- Bibliotheekdeskundige (uitdovend)		
- Boekhouder	B3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstige evaluatie
- Communicatieambtenaar		
- Duurzaamheidsambtenaar		
- Informaticus (uitdovend)		
- Preventieambtenaar (uitdovend)		
- Pedagogisch medewerker deskundige		
- Technisch deskundige planner (uitdovend)		
- Deskundige lokaal woonbeleid		
- Technisch medewerker toezicht		
- Personeelsconsulent	B4	Wervings-/bevorderingsgraad.
expert/ verantwoordelijke P&O	B5	na 9 jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstige evaluatie;
- Milieudeskundige expert (uitdovend)		
- Verantwoordelijke ICT (uitdovend)		
- Polyvalent deskundige expert		
- Communicatieambtenaar expert		
- Preventieadviseur niv. II		
- Deskundige planner		
- Verantwoordelijke P&O		
- Verantwoordelijke WVC cluster 1		
- Verantwoordelijke WVC cluster 2		
- Verantwoordelijke kinderopvang (uitdovend)		
- Verantwoordelijke burgerzaken		
- Verantwoordelijke meerjarenplanning en rapportering		
- Verantwoordelijke overheids-opdrachten,		

debiteurenbeheer en belastingen - Verantwoordelijke boekhouding - Verantwoordelijke overheidsopdrachten		
- Bibliothecaris - Beleidsdeskundige - Architect - Verantwoordelijke Milieu & Natuur, Duurzaamheid, Gas en Toerisme - Verantwoordelijke kinderopvang - Verantwoordelijke ICT	A1a	Wervings-/bevorderingsgraad
	A2a	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstige evaluatie;
	A3a	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in schaal Aa1 en A2a en een gunstige evaluatie
- Verantwoordelijke stedelijke ontwikkeling - Bestuurssecretaris/verantwoordelijke burger en informatie - Verantwoordelijke stedelijke werkplaatsen	A4a	Wervings-/bevorderingsgraad
	A4b	na 9 jaar schaalanciënniteit in A4a en een gunstige evaluatie;

Artikel 2

Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe gecoördineerde rechtspositieregeling van 9 december 2022 zoals in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 3

Worden in kennis gesteld van dit besluit:

- de medewerkers,
- de representatieve vakorganisaties,
- de financieel directeur.

Burgemeester
Sofie Vandeweerd

Algemeen Directeur
Patrick Doumen

Aldus beslist in bovenvermelde zitting,
Namens het College van Burgemeester en Schepenen