

Poststuk : OR21-0008

Barcode : 

OCMW PELT

UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

VERGADERING VAN 30/06/2021

Aanwezigen:

Juul Vrolix, voorzitter;

Frank Smeets, burgemeester, en Raf Drieskens, Ann Van Dorpe, Leen Gielen, Liesbeth Fransen, Jaak Fransen, Niels Valkenborgh, Dirk Vanseggelen, Marc Geerts en Katrien Kenis, schepenen;

Jef Van Bree, Frank Seutens, Leon Alders, Linda Vissers, Tonny Kauffmann, Gilbert Van Baelen, Carine Van Gerven, Anita Horions, Katrijn Conjaerts, Kim Strzebonski, Cindy Schildermans, Dennis Fransen, Fien Nouwen, Els Kuppens, Hans Proost, Louis Dirckx, Benny Bax, Sofie Monsieurs en Stijn Philippe, raadsleden;

Hilde Vandervelden, secretaris van de vergadering.

OCMW-personeel - rechtspositieregeling – aanpassing.

Aanleiding en doel

De rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel voorziet in hoofdstuk IV, afdeling III, art.267 in opvangverlof wanneer men een minderjarig kind in zijn gezin opneemt via adoptie of pleegvoogdij.

De Vlaamse Regering keurde op vrijdag 12 maart 2021 een besluit goed dat o.a. de periode van opvangverlof optrekt voor de statutaire personeelsleden en pleegzorgverlof en pleegouderverlof toevoegt aan de regeling voor de statutaire personeelsleden. Om deze verlopen van toepassing te maken voor de statutaire personeelsleden, is het nodig om de bepalingen van dit besluit van de Vlaamse Regering over te nemen in de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel.

Juridische gronden

Het decreet betreffende het lokaal bestuur.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 betreffende 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, en latere wijzigingen.

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.

Het besluit van de gemeenteraad van 28 februari 2019 betreffende vaststelling van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel en latere wijzigingen.

Financiële impact en visum

Dit besluit heeft geen impact op de geraamde budgetten.

De financieel directeur verleende zijn visum.

Motivering

De Vlaamse Regering keurde op vrijdag 12 maart 2021 een besluit goed dat o.a. de periode van opvangverlof optrekt voor de statutaire personeelsleden en pleegzorgverlof en pleegouderverlof toevoegt aan de regeling voor de statutaire personeelsleden. Om deze verlopen van toepassing te maken voor de statutaire personeelsleden, is het nodig om de bepalingen in dit besluit over te nemen in de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel.

Voor contractuele personeelsleden wordt het opvangverlof, pleegverlof en pleegouderverlof toegekend conform de bepalingen vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Stemming

Met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT :

Artikel 1.- Het hierna vermelde artikel in de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel, zoals vastgesteld bij besluit van 28 februari 2019, wordt als volgt aangepast:

1 Afdeling III. Opvangverlof

Artikel 267

§1. Het contractuele personeelslid heeft recht op opvangverlof in toepassing van art.30ter en art. 30sexies van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

§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 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 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 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 één van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

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

Het opvangverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen. Het statutaire personeelslid is niet verplicht om het maximaal aantal weken opvangverlof te nemen. Wanneer hij er voor kiest om slechts een gedeelte op te nemen, dan moet dit verlof ten minste een week of een veelvoud van een week bedragen. Het statutaire personeelslid verliest het niet opgenomen restant.

Het verlof moet beginnen binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het statutaire personeelslid.

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 statutaire personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op opvangverlof moet het hoofd van het personeel ten minste één maand voor de opname hiervan schriftelijk op de hoogte brengen.

2 Afdeling IV. Pleegzorgverlof

Artikel 267/1

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

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform art. 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 Afdeling V. Pleegouderverlof

Artikel 267/2

§1. 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 tweede 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 een 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 worden 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 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.

§2. 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.”

Bijlage 2. Overzicht van de verloven en afwezigheden, de administratieve toestand en de geldelijke en administratieve gevolgen

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaalanciënniteit
Jaarlijkse vakantiedagen	dienstactiviteit	ja	ja	ja
Feestdagen	dienstactiviteit	ja	ja	ja
Bevallingsverlof	dienstactiviteit	ja	ja	ja
Vaderschapsverlof	dienstactiviteit	ja	ja	Ja
Opvangverlof	dienstactiviteit	ja	ja	ja
Pleegzorgverlof	dienstactiviteit	ja	ja	ja
Pleegouderverlof	dienstactiviteit	ja	ja	ja
Ziekteverlof statutairen	dienstactiviteit	ja	ja	ja

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaalanciënniteit
Disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit	disponibiliteit	nee, vervangen door wachtgeld	ja	ja
Disponibiliteit wegens ambtsopheffing	disponibiliteit	nee, vervangen door wachtgeld	ja	ja
Verlof voor deeltijdse prestaties	Non-activiteit	nee	ja	ja
Verlof voor opdracht	non-activiteit	nee, tenzij verplicht door een wet	nee	nee
Omstandigheidsverlof	dienstactiviteit	ja	ja	ja
Onbetaald verlof, contingent 20 dagen	dienstactiviteit	nee	ja	voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de loopbaan (*)
Onbetaald gunstverlof, 2 jaar, volledige onderbreking	non-activiteit	nee	nee	nee
Onbetaald gunstverlof, 2 jaar, gedeeltelijke onderbreking	dienstactiviteit	nee	ja	ja
Onbetaald verlof als recht, volledige onderbreking	dienstactiviteit	nee	ja	voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de loopbaan (*)
Onbetaald verlof als recht, gedeeltelijke onderbreking	dienstactiviteit	nee	ja	ja
Dienstvrijstellingen	dienstactiviteit	ja	ja	ja
Afwezigheid zonder toestemming vooraf of kennisgeving	non-activiteit	nee	nee	nee
Afwezigheid zonder toestemming vooraf of kennisgeving, maar met overmacht	dienstactiviteit	ja	ja	ja
Georganiseerde werkonderbreking	dienstactiviteit	Niet voor de duur van de werkonderbreking	ja	ja
Federale thematische verloven van loopbaanonderbreking volledige onderbreking	dienstactiviteit	nee	ja	voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de loopbaan (*)
Federale thematische verloven van loopbaanonderbreking gedeeltelijke onderbreking	dienstactiviteit	nee	ja	ja
Vlaams zorgkrediet, volledige onderbreking	dienstactiviteit	nee	ja	voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de loopbaan (*)
Vlaams zorgkrediet, gedeeltelijke onderbreking	dienstactiviteit	nee	ja	ja

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaalanciënniteit
Loopbaanonderbreking	dienstactiviteit	nee	ja	voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de loopbaan (*)
vrijwillige vierdagenweek	dienstactiviteit	nee	ja	ja

Artikel 2.-

Een eensluidend verklaard afschrift van dit besluit wordt aan de provinciegouverneur verzonden voor de uitoefening van het bestuurlijk toezicht.

Namens raad voor maatschappelijk welzijn :

de secretaris
get. Hilde Vandervelden

de voorzitter
get. Juul Vrolix

voor eensluidend uittreksel:

Hilde Vandervelden
adj. algemeen directeur
Delegatie verleend door de algemeen directeur op 20.12.2019

Frank Smeets
burgemeester

Handtekening(en)