**Aanpassingen aan de RPR voor gemeente- en OCMW-personeel van Kasterlee**

1. **Wijzigingen aan de RPR van het gemeente- en OCMW-personeel van Kasterlee**

n.a.v. het besluit van de Vlaamse regering van 12 maart 2021 (B.S. 14.04.2021)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

* 1. *In titel 4 – Verloven en afwezigheden, Deel 2 Verloven wordt het opschrift van Afdeling 6 vervangen door wat volgt:*

“Afdeling 6. Het bevallingsverlof, vaderschapsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof"

*1.2. De artikelen 186 tot en met 189 worden vervangen door wat volgt:*

"Art. 186 § 1. 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 maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.  
§ 2. Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.  
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.

"Hoofdstuk 4 - Pleegzorgverlof  
Art. 187. Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.  
Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 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.

Hoofdstuk 5 - Pleegouderverlof  
Art. 188. § 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.

Artikel 189. 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.".

1. **Personeelsmobiliteit**

Om de belemmeringen voor een optimale samenwerking tussen gemeente en OCMW zoveel als mogelijk weg te nemen, wordt de mogelijkheid tot externe mobiliteit in de RPR opgenomen.

* 1. *Artikel 5 wordt vervangen door onderstaande tekst:*

§1. Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure, wordt een vacante betrekking, ongeacht haar rangindeling, vervuld op een van de volgende manieren:

1) door een aanwervingsprocedure

2) door een bevorderingsprocedure

3) door een procedure van interne personeelsmobiliteit

4) door een procedure van externe personeelsmobiliteit

5) door een combinatie van de hogervermelde procedures

Indien een vacante betrekking open wordt verklaard bij aanwerving, wordt deze tegelijkertijd bij bevordering open verklaard.

Bij de aanwervingsprocedure worden tegelijk personen extern aan het gemeente- en OCMW-bestuur en personeelsleden van het gemeente- en OCMW-bestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit worden alleen medewerkers van het gemeente- en OCMW-bestuur in dienst van het bestuur met de vacante betrekking uitgenodigd om zich voor de vacante betrekking kandidaat te stellen, tenzij de aanstellende overheid beslist een beroep te doen op een procedure voor externe personeelsmobiliteit.

In dat geval worden medewerkers van zowel het gemeentebestuur als het OCMW-bestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen.

De aanstellende overheid bepaalt bij de vacantverklaring van de betrekking volgens welke procedure ze vervuld wordt. De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking bij wijze van interne personeelsmobiliteit of bij wijze van bevordering, of ze een beroep doet op externe personeelsmobiliteit.

§2. De aanstellende overheid verklaart de betrekking open.

2.2. In ”Deel 6 bis. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit” wordt artikel 134 sexies vervangen door onderstaande tekst:

“Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 134 sexies -1 Deze afdeling is van toepassing op de lokale overheden met hetzelfde werkingsgebied, meer bepaald de eigen gemeente Kasterlee en het eigen O.C.M.W. van Kasterlee.

Artikel 134 sexies -2 De externe personeelsmobiliteit wordt verwezenlijkt op één van de volgende manieren:

1) door deelname aan de procedure voor interne personeelsmobiliteit

2) door deelname aan de bevorderingsprocedure

3) door een combinatie van de hogervermelde procedures

Artikel 134 sexies -3 De externe personeelsmobiliteit is enkel van toepassing op de volgende functies:

1) de statutaire functies, uitgezonderd de functies van algemeen directeur en financieel directeur

2) de contractuele functies op de personeelsformatie

Artikel 134 sexies - 4 De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of voor deelname aan de bevorderingsprocedure voor een vacature:

1) de vast aangestelde statutaire medewerkers, ongeacht hun administratieve toestand

2) de contractuele medewerkers die beantwoorden aan de criteria om bij de eigen overheid in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk aan de bevorderingsprocedure

Afdeling II. De voorwaarden en de procedures voor de externe personeelsmobiliteit

Artikel 134 sexies -5 De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of ze een beroep doet op de externe personeelsmobiliteit. Ze deelt dan haar beslissing mee aan de andere overheid en vraagt om de vacature intern bekend te maken.

Artikel 134 sexies -6 De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de termijn van kandidaatstelling die van toepassing zijn bij de procedure van interne personeelsmobiliteit en bij de bevorderingsprocedure, zijn ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op kandidaten van de andere overheid. De bekendmaking van de vacature door de andere overheid gebeurt via de interne bekendmakingskanalen die in de plaatselijke rechtspositieregeling van die andere overheid gebruikt worden bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk de bevorderingsprocedure.

Artikel 134 sexies -7 De medewerker van de andere overheid die zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de voorwaarden voor de interne personeelsmobiliteit. De medewerker van de andere overheid die zich kandidaat stelt voor deelname aan de bevorderingsprocedure moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de bevorderingsvoorwaarden voor de vacante betrekking.

Artikel 134 sexies -8 Kandidaten van de andere overheid moeten op dezelfde wijze als kandidaten van de eigen overheid:

1) aantonen dat ze voldoen aan de competentievereisten voor de vacante betrekking bij deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit

2) slagen voor de selectieprocedure bij deelname aan de bevorderingsprocedure

Afdeling III. De aanstelling van de medewerker die overkomt van een andere overheid

Artikel 134 sexies -9 De geselecteerde kandidaat die overkomt van de andere overheid, wordt aangesteld in de betrekking waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire betrekking wordt in statutair dienstverband aangesteld. De statutaire medewerker wordt bij de procedure van interne personeelsmobiliteit onderworpen aan een proeftijd van minimum twee weken en maximum drie maanden. De statutaire medewerker wordt bij de bevorderingsprocedure onderworpen aan een proeftijd waarvan de duurtijd dezelfde is als de duurtijd bij aanwerving in de functie. De kandidaat voor een contractuele betrekking wordt in contractueel dienstverband aangesteld.

Artikel 134 sexies -10 De aanstellende overheid bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat. De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van de geselecteerde medewerker. De medewerker die overkomt van een andere overheid legt bij zijn indiensttreding opnieuw de eed af.

Afdeling IV. Administratieve anciënniteiten en andere arbeidsvoorwaarden

Artikel 134 sexies -11 §1. De medewerker die overkomt van de andere overheid als gevolg van deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, behoudt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige betrekking, als met de nieuwe betrekking dezelfde functionele loopbaan verbonden is. Als de medewerker aangesteld wordt in een betrekking van dezelfde rang waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, dan behoudt het zijn schaalanciënniteit en wordt het met die schaalanciënniteit ingeschaald in de daarmee overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan.

§2. De medewerker die overkomt van de andere overheid als gevolg van deelname aan de bevorderingsprocedure, krijgt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is met de nieuwe betrekking. De schaalanciënniteit begint opnieuw vanaf nul te lopen. De regeling van de gegarandeerde salarisverhoging bij bevordering naar een graad van een hoger niveau, zoals bepaald in artikel 177, is ook van toepassing op de medewerker die als gevolg van een bevordering naar een graad van een hoger niveau overkomt van de andere overheid.

Artikel 134 sexies -12 De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die de medewerker verworven had bij de andere overheid, worden volledig in aanmerking genomen voor de vaststelling van de niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit. De regels voor de vaststelling van de graadanciënniteit na aanstelling in een andere graad bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit zijn ook van toepassing op de medewerker die overkomt van de andere overheid en die aangesteld wordt in een andere graad. Na bevordering neemt de graadanciënniteit in de nieuwe graad een aanvang.

Artikel 134 sexies -13 De medewerker die overkomt van de andere overheid, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden die gelden bij de overheid waar het aangesteld wordt. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing. De regels over het ziektekrediet bij de overheid waarbij het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt aangesteld, zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziektedagen bij de andere overheid, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.”

* 1. Deze aanpassing voert ook voor het gemeentepersoneel de mogelijkheid in voor detachering en terbeschikkingstelling. Voor het OCMW-personeel was dit destijds al opgenomen in het kader van de overdracht van de verzorgenden aan het IVA Thuiszorg Kempen. De hiernavolgende artikelen worden ook op het gemeentepersoneel van toepassing:

Artikel 134 bis De raad kan een statutair personeelslid ter beschikking stellen van een andere overheidsdienst, een intergemeentelijk samenwerkingsverband, verzelfstandigde agentschappen of een vzw. Voor de contractuele personeelsleden gelden, mutatis mutandis, de bepalingen van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

Artikel 134 ter Voor elke terbeschikkingstelling wordt een overeenkomst opgemaakt. In deze overeenkomst worden bepalingen opgenomen over de feedback, opvolging en evaluatie van het betrokken personeelslid en de gevolgen die daaraan verbonden worden.

Artikel 134 quater Gedurende de periode dat het personeelslid ter beschikking gesteld is, blijft het zijn bezoldiging (maandsalaris, vakantiegeld, eindejaarspremie, maaltijdcheques, aansluiting hospitalisatieverzekering,2de pensioenpijler,…) van het bestuur verder ontvangen. Het bestuur vordert de kosten terug bij de dienst waarnaar het personeelslid gedetacheerd is.

Artikel 134 quinquies Tijdens de duur van de terbeschikkingstelling bevindt het personeelslid zich in de stand dienstactiviteit, waardoor hij zijn rechten op bevordering tot een hogere wedde en zijn aanspraken op bevordering behoudt.

1. **Deze aanpassing van de RPR heeft als doel de terminologie voor de decretale graden in overeenstemming te brengen met het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017.**

De termen “algemeen directeur” en “financieel directeur” zullen overal in de RPR toegepast worden ter vervanging van de vroegere benamingen.

1. **Om de wervingsprocedures te vereenvoudigen worden volgende aanpassingen voorgesteld:**

Oude tekst:

Artikel 11. §1 wordt aangepast als volgt: Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. De vacatures worden ten minste in twee verschillende bekendmakingskanalen, waaronder tenminste één persorgaan of tijdschrift, bekendgemaakt. De vacature wordt daarnaast ook intern bekendgemaakt.

§2 De aanstellende overheid kiest de wijze van externe bekendmaking uit de volgende mogelijkheden:

1. kranten of weekbladen;

2. de VDAB;

3. de gemeentelijke website;

4. gespecialiseerde bekendmakingskanalen.

Het vacaturebericht voor het persorgaan of tijdschrift bevat ten minste:

1. de naam van de betrekking en de salarisschaal;

2. de vermelding of de betrekking in statutair dan wel in contractueel dienstverband vervuld wordt;

3. de vermelding of de betrekking voltijds dan wel deeltijds vervuld wordt;

4. een beknopte weergave van de functievereisten op een wijze dat de kandidaten kunnen oordelen of ze in aanmerking komen;

5. de wijze waarop de kandidaturen worden ingediend en de uiterste datum voor de indiening ervan;

6. de vermelding of al dan niet een wervingsreserve wordt vastgesteld en de duur daarvan;

7. de vermelding van het contactpunt voor meer informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

Nieuwe tekst:

Artikel 11 §1. Aan elke aanwerving gaat een externe en interne bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. De vacatures worden ten minste via twee verschillende kanalen bekendgemaakt.

§2. Bij de keuze van het gepaste bekendmakingskanaal of –kanalen houdt de aanstellende overheid rekening met de doeltreffendheid ervan voor de vacante functie.

1. **In art. 164 § 2 RPR moet “pro rata de formule o” vervangen worden door “pro rata de formule in artikel 161”**.
2. **Aanpassing van de eindejaarstoelage ingevolge de afgesloten akkoorden**.

Artikel 313 RPR wordt aangepast als volgt:

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, ~~met dien verstande dat de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan een twaalfde 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.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend:

1. het forfaitaire gedeelte:

a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2011 349,73 euro;

b) vanaf 2012 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar, telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig;

c) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b), wordt verhoogd met 698,74 euro

d) voor het jaar 2012 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c), voor alle personeelsleden verhoogd met 100 euro;

e) vanaf het jaar 2013 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c), voor alle personeelsleden verhoogd met 200 euro;

2. het veranderlijke gedeelte

~~2,5~~ 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.