

Toelichting wijzigingen rechtspositieregeling en arbeidsreglement

Rechtspositieregeling

1. Na het ontslagdecreet werd ook een deel van het wijzigingsbesluit 2 (besluit van de Vlaamse regering: besluit van 12 januari 2024) vernietigd door de Raad van State als gevolg daarvan 'herleven' een aantal (oude) bepalingen uit het rechtspositiebesluit van 2007. Het betreft bepalingen m.b.t. uitstroom van statutairen, ambtshalve herplaatsing als alternatief voor ontslag, disponibiliteit wegens ambtsopheffing, bepalingen m.b.t. de proeftijd voor statutairen, gedeeltelijke werkhervatting na arbeidsongeschiktheid voor statutairen.
2. Het wijzigingsbesluit BVR RPR 2023 van 20 februari 2026 voerde dan weer een aantal wijzigingen door ter conformatie met het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, en in het licht van het VN-verdrag voor de rechten van personen met een handicap. Het besluit zorgt tegelijk voor de gedeeltelijke omzetting van de EU-richtlijn 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingmechanismen. Het betreft hier wijzigingen m.b.t. de meetelbare periodes voor de eindejaarstoelage.
3. In het onderdeel m.b.t. de selectieprocedure werden procedureel nog enkele verfijningen doorgevoerd die voornamelijk een meer flexibele inzet van de selectie-instrumenten beogen.
4. De RPR Gemeente en RPR OCMW waren reeds gelijklopend en werden nu samengevoegd in één document.
5. In uitvoering van het sectoraal akkoord 2026-2031 wordt de zichtwaarde van de maaltijdcheques verhoogd naar 10 euro.

Arbeidsreglement

1. De federale regelgeving stelt dat elke werkgever een 'terug-naar-het-werk'-beleid dient te hebben. We stellen dit vast in een nieuwe bijlage 9 van het arbeidsreglement.
2. Door federale regelgeving is het aantal 'ziektedagen zonder attest' voortaan 2 i.p.v. 3 dagen.
3. In het kader 'thuis en telewerk' kiezen we ervoor de mogelijkheden hiertoe in te perken. Het huidig aantal momenten dat de medewerkers kunnen telewerken in combinatie met glijtijden, opleidingsmomenten en externe vergaderingen zorgt ervoor dat de beschikbaarheid voor de burger en voor formele en informele contactmomenten met collega's en het beleid te beperkt is.
4. Voor de uurroosters van de onderhoudsmedewerkers op de verschillende locaties voorzien we een generieke bepaling dat voorafgaand of volgend op de hier omgeschreven 'vaste' uurroosters het mogelijk is om te voorzien in (maximaal) 1u glijtijd. Hiermee willen we tegemoet komen aan de (regelmatige) vragen tot kleine afwijkingen van de werkuren in functie van mobiliteit (uren openbaar vervoer, vertragingen, ...) en de combinatie werk/privé (schooltijden). Dit vanzelfsprekend in die mate dat deze aanpassing mogelijk is binnen de nodige van de betrokken werkpost. In deze gevallen wordt het aangepaste uurrooster steeds voor akkoord getekend door het betrokken personeelslid.