



UITTREKSEL UIT HET VERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR 19/10/2022

5.2 Wijziging rechtspositieregeling Zorggroep Orion ☒ Beslissing

Toelichting

Het bijzonder onderhandelingscomité keurde op 27 september 2022 de wijzigingen aan de rechtspositieregeling Zorggroep Orion goed.

De wijzigingstabel (zie bijlage) wordt voorgelegd aan de raad van bestuur ter goedkeuring.

Besluit

De raad van bestuur keurt de wijzigingen aan de rechtspositieregeling Zorggroep Orion goed. De wijzigingstabel wordt opgenomen in het verslag.

VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT
NAMENS ZORGGROEP ORION

de algemeen directeur
Bart Michielsen

de voorzitter
Luc Op de Beeck

Vorbereitung wijziging rechtspositieregeling september 2022

Art.	Par.	Huidige versie	Nieuwe versie	Toelichting
		<p>2 Hoofdstuk II: de verplichte toelagen</p> <p>2.3 AFDELING 3: de eindejaarstoelage</p>		
107		<p>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.</p> <p>Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend:</p> <p>1^o 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 de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand</p>	<p>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.</p> <p>Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend:</p> <p>1^o 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;</p>	

		<p>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;</p> <p>2^o het veranderlijke gedeelte: 2,5 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.</p> <p>De verhogingen van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het punt 1^o, c), d) en e), zijn niet van toepassing op de personeelsleden die op grond van de federale wetgeving over de financiering van sommige gezondheidsinstellingen recht hebben op een jaarlijkse premie en een attractiviteitspremie. De premie en attractiviteitspremie worden toegekend in de plaats van de genoemde verhogingen van de eindejaarstoelage in overeenstemming met de onderrichtingen van de federale financierende overheid.</p> <p>De eindejaarstoelage bedraagt voor alle personeelsleden het volgende:</p>	<p>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;</p> <p>2^o het veranderlijke gedeelte: 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.</p> <p>De verhogingen van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het punt 1^o, c), d) en e), zijn niet van toepassing op de personeelsleden die op grond van de federale wetgeving over de financiering van sommige gezondheidsinstellingen recht hebben op een jaarlijkse premie en een attractiviteitspremie. De premie en attractiviteitspremie worden toegekend in de plaats van de genoemde verhogingen van de eindejaarstoelage in overeenstemming met de onderrichtingen van de federale financierende overheid.</p> <p>De eindejaarstoelage bedraagt voor alle personeelsleden het volgende:</p>	
--	--	---	--	--

	<p>personeelsleden die op grond van de federale wetgeving over de financiering van sommige gezondheidsinstellingen recht hebben op een jaarlijkse premie en een attractiviteitspremie. De premie en attractiviteitspremie worden toegekend in de plaats van de genoemde verhogingen van de eindejaarstoelage in overeenstemming met de onderrichtingen van de federale financierende overheid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Een vast bedrag afhankelijk van de afgevlakte gezondheidsindex van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar - Een variabel bedrag gelijk aan 3,6% van de geïndexeerde brutojaarbezoldiging van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar verhoogd met de haard- of standplaatstoelage <p>De eindejaarstoelage bestaat uit 2 delen die als volgt berekend worden:</p> <p>1. Een vast gedeelte :</p> <p>Vast bedrag vorige jaar x afgevlakte gezondheidsindexcijfer oktober in aanmerking te nemen jaar afgevlakte gezondheidsindexcijfer oktober vorige jaar</p> <p>Het bedrag dat het resultaat is van deze berekening wordt verhoogd met 898,74 euro.</p> <p>2. Een veranderlijk gedeelte dat vastgesteld is op 3,6% van de geïndexeerde brutojaarwedge van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar eventueel verhoogd met het haardgeld en de standplaatstoelage.</p>	<p>Indexering van het vaste gedeelte: Artikel 135 van het Rechtspositie-regelingsbesluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 bepaalt de wijze waarop het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage wordt geïndexeerd. Vanaf 2015 verplicht federale regelgeving het gebruik van de afgevlakte gezondheidsindex bij de indexering van alle lonen, wedden, sociale uitkeringen, toelagen, premies en vergoedingen.</p> <p>Verhoging variabel gedeelte van 2,5% naar 3,6%: In navolging van het zesde Vlaamse Intersectorale Akkoord (VIA6) van 30 maart 2021 keurde de Vlaamse Regering op 10 september 2021 definitief de wijzigingen van de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010 goed. Hierdoor hebben de VIA-personeelsleden recht op een verhoging van het variabel gedeelte van de eindejaarstoelage tot 3,6 % van het jaarsalaris.</p>
	Hoofdstuk VI: Het omstandigheidsverlof	p.58	
169	3 ^o overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of	3 ^o overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of	Wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of

	<p>aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 werkdagen 	<p>huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: 10 werkdagen.</p> <p>1^o de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;</p> <p>2^o de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.</p> <p>10 werkdagen, waarbij 3 dagen door de werknemer verplicht op te nemen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Bij overlijden van pleegkind is het rouwverlof op te nemen tijdens of na de periode van langdurige pleegzorg volgens dezelfde modaliteiten. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever.</p> <p>3^o/1 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: 4 werkdagen.</p> <p>3^o/2 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 4 werkdagen</p> <p>3^o/3 overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 werkdag.</p> <p>(...)</p> <p>1^o in het eerste lid wordt verstaan onder: langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het</p>	<p>een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 15 juli 2021.</p>
--	---	---	--

		vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft; 2° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°.	
175	7.2 AFDELING 2. Het onbetaald verlof als recht {...} Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 90, 80%, 75%, 60% of tot 50% van een voltijdse betrekking. Dat deeltijdse onbetaalde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft hij altijd het recht om de prestaties te verminderen tot 90%, 80%, 75%, 60% of tot 50% van een voltijdse betrekking. {...}	7.2 AFDELING 2. Het onbetaald verlof als recht {...} Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 90, 80%, 75%, 70% , 60% of tot 50% van een voltijdse betrekking. Dat deeltijdse onbetaalde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft hij altijd het recht om de prestaties te verminderen tot 90%, 80%, 75%, 70% , 60% of tot 50% van een voltijdse betrekking. {...}	Naar analogie met voorstel wijziging RPR Stad Turnhout/OCMW vakbondsoverleg 16 juni 2022. 70% = 3,5 dagen
	TITEL VII verloven en afwezigheden Hoofdstuk VIII de loopbaanonderbreking Flexibilisering opname mantelzorgverlof		
193	Personeelsleden die erkend zijn als mantelzorger - zoals nader bepaald in de Wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger - hebben recht op mantelzorgverlof.	...	Wettelijke basis Koninklijk besluit van 20 juli 2021, dat op 20 augustus 2021 in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt en op 1 september 2021 in werking is getreden.

	Per zorgbehoevende persoon kan een voltijds personeelslid gedurende één maand volledig of twee maanden gedeeltelijk - met de helft of met één vijfde - loopbaanonderbreking nemen. Wie deeltijds werkt, kan zijn prestaties enkel volledig opschorten (dus per zorgbehoevende persoon beperkt tot één maand). Het personeelslid dat mantelzorgverlof wil opnemen, vraagt het verlof minstens zeven kalenderdagen op voorhand aan. Hij voegt het bewijs van erkenning als mantelzorger van de geholpen persoon bij de aanvraag.	Per zorgbehoevende persoon kan een voltijds personeelslid gedurende drie maanden volledig of zes maanden gedeeltelijk - met de helft of met één vijfde - loopbaanonderbreking nemen. Wie deeltijds werkt, kan zijn prestaties enkel volledig opschorten (dus per zorgbehoevende persoon beperkt tot drie maanden). Het recht op volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan of maximum twaalf maanden in geval van een opname in een halftijdse of één vijfde onderbreking. ...	Deze regeling is onverminderd van toepassing op het personeel van lokale besturen, op basis van het zevende lid van artikel 99 van de Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen - artikelen 100ter en 102ter Inhoudelijke toelichting Vanaf woensdag 1 september 2021 kan het verlof voor mantelzorg opgetrokken worden tot 3 maanden volledige werkonderbreking per zorgbehoevende persoon, waar dat tot en met 31 augustus 2021 beperkt bleef tot maximum 1 maand. Als er gekozen wordt voor een halftijdse of 1/5de vermindering van de arbeidsprestaties in plaats van voor een volledige werkonderbreking, kan dat vanaf 1 september 2021 maximaal voor 6 maanden. Wie deeltijds werkt, kan vanaf 1 september 2021 zijn prestaties ook maximaal 3 maanden volledig onderbreken. De maximale duur van het mantelzorgverlof over de volledige beroepsloopbaan van de werknemer werd niet gewijzigd: het verlof blijft gelimiteerd tot 6 maanden volledige onderbreking of 12 maanden vermindering. De wijziging zorgt enkel extra flexibiliteit om ruimere
--	--	--	--

				aaneensluitende blokken per zorgbehoevende persoon op te nemen.
Bijlage 4: hospitalisatieverzekering	<p>Aansluiting en wijziging Als personeelslid kan je vrijwillig aansluiten bij de hospitalisatieverzekering via het Personeelspunt. Wijzigingen of nieuwe aansluitingen binnen je gezin kan je zelf doorgeven aan Ethias door een nieuw aansluitingsformulier in te vullen en te zenden naar Ethias. Ook dit aansluitingsformulier kan je bekomen op het Personeelspunt.</p> <p>Wat doe je bij een schadegeval? Elke opname in een ziekenhuis geef je zo snel mogelijk aan Ethias door met een aangifteformulier, of indien mogelijk via de Ethias Assurcard. Blanco aangifteformulieren kan je bekomen bij Ethias zelf of bij het Personeelspunt. De verdere correspondentie gebeurt via Ethias. Je ontvangt van hen de nodige documenten voor de opgave van medische kosten (originele ziekenhuisfactuur, verschilstaat van de mutualiteit, ...).</p> <p>Meer Informatie Je kan de volledige polis opvragen bij het Personeelspunt, tel 014 44 33 81.</p>	<p>Aansluiting en wijziging Als personeelslid kan je vrijwillig aansluiten bij de hospitalisatieverzekering via de personeelsdienst. Wijzigingen of nieuwe aansluitingen binnen je gezin kan je zelf doorgeven aan Ethias door een nieuw aansluitingsformulier in te vullen en te zenden naar Ethias. Ook dit aansluitingsformulier kan je bekomen via de personeelsdienst.</p> <p>Wat doe je bij een schadegeval? Elke opname in een ziekenhuis geef je zo snel mogelijk aan Ethias door met een aangifteformulier, of indien mogelijk via de Ethias Assurcard. Blanco aangifteformulieren kan je bekomen bij Ethias zelf of bij de personeelsdienst. De verdere correspondentie gebeurt via Ethias. Je ontvangt van hen de nodige documenten voor de opgave van medische kosten (originele ziekenhuisfactuur, verschilstaat van de mutualiteit, ...).</p> <p>Meer informatie Je kan de volledige polis opvragen bij de personeelsdienst, tel 014 28 43 31 of via personeel@zorggroep-orion.be</p>	<p>Vanaf 1 januari 2022 schakelde Zorggroep Orion om naar een eigen interne personeelsdienst. Omwille van de overschakeling, dienen verwijzingen in de bijlagen van de RPR nog aangepast te worden.</p>	
	Artikel 4	Artikel 4		

Bijlage 5: reglement maaltijdcheques	<p>Het personeelslid meldt eventuele schade aan, of verlies of diefstal van de kaart onmiddellijk aan het Personeelspunt.</p> <p>Een nieuwe betaalkaart zal voor het personeelslid aangevraagd worden waarbij: - in geval van schade aan de kaart het bestuur de kost van de vervangkaart zal dragen, behalve in geval van onzorgvuldig gebruik; - in geval van verlies van de kaart het personeelslid vanaf de tweede melding van verlies de kaart zelf zal betalen tegen de prijs van één maaltijdcheque; - in geval van diefstal van de kaart het bestuur de kost van de vervangkaart zal dragen op voorwaarde dat het personeelslid het bewijs voorlegt van de aangifte van de diefstal.</p> <p>Artikel 9 De maaltijdcheques worden iedere maand, volgend op de referentemaand (= vorige maand) aan het personeelslid overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop hij effectief arbeidsprestaties leverde.</p> <p>Zo in een bepaalde maand het aantal overhandigde cheques afwijkt van het aantal effectief gepresteerde arbeidsdagen, wordt in de loop van hetzelfde kwartaal en uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal, het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het</p>	<p>Het personeelslid meldt eventuele schade aan, of verlies of diefstal van de kaart onmiddellijk aan de personeelsdienst.</p> <p>Een nieuwe betaalkaart zal voor het personeelslid aangevraagd worden waarbij: - in geval van schade aan de kaart Zorggroep Orion de kost van de vervangkaart zal dragen, behalve in geval van onzorgvuldig gebruik; - in geval van verlies van de kaart het personeelslid vanaf de tweede melding van verlies de kaart zelf zal betalen tegen de prijs van één maaltijdcheque; - in geval van diefstal van de kaart Zorggroep Orion de kost van de vervangkaart zal dragen op voorwaarde dat het personeelslid het bewijs voorlegt van de aangifte van de diefstal.</p> <p>Artikel 9 De maaltijdcheques worden iedere maand aan het personeelslid overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop hij effectief arbeidsprestaties leverde.</p> <p>Zo in een bepaalde maand het aantal overhandigde cheques afwijkt van het aantal effectief gepresteerde arbeidsdagen, wordt bij de volgende loonverwerking wordt in de loop van hetzelfde kwartaal en uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal, het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop het personeelslid tijdens het kwartaal effectief arbeidsprestaties heeft geleverd.</p>	<p>Vanaf 1 januari 2022 schakelde Zorggroep Orion om naar een eigen interne personeelsdienst. Omwille van de overschakeling, dienen verwijzingen in de bijlagen van de RPR nog aangepast te worden.</p>
--------------------------------------	---	--	---

		aantal dagen waarop het personeelslid tijdens het kwartaal effectief arbeidsprestaties heeft geleverd.		
Bijlage 8: fietspremiereglement		<p>Berekening en uitbetaling van de fietspremie</p> <p>Het bedrag van de fietspremie wordt berekend per kwartaal. De uitbetaling gebeurt eveneens per kwartaal.</p> <p>De fietspremie kan in een bepaald kwartaal niet gecombineerd worden met tussenkomsten voor het gebruik van het openbaar vervoer of de eigen wagen in het woon-werkverkeer.</p>	<p>Berekening en uitbetaling van de fietspremie</p> <p>Het bedrag van de fietspremie wordt berekend per kwartaal per maand. De uitbetaling gebeurt eveneens per kwartaal maandelijks.</p> <p>De fietspremie kan in een bepaald kwartaal niet gecombineerd worden met tussenkomsten voor het gebruik van het openbaar vervoer of de eigen wagen in het woon-werkverkeer.</p>	<p>Vanaf 1 januari 2022 schakelde Zorggroep Orion om naar een eigen interne personeelsdienst. Omwille van de overschakeling, dienen verwijzingen in de bijlagen van de RPR nog aangepast te worden.</p>