

STAD MECHELEN
Gemeenteraad – Uittreksel uit de notulen
Vergadering van 2 september 2014

Aanwezig: Christiaan Backx, voorzitter
Bart Somers, burgemeester
Marc Hendrickx, Walter Schroons, Greet Geypen, Bart De Nijn, Marina De Bie, Katleen Den Roover, Frank Nobels, Wim Jorissen, Koen Anciaux, schepenen
Frank Creyelman, Ali Salmi, Magda Van Loon, Stefaan Deleus, Catherine François, Caroline Gennez, Karel Geys, Hamid Riffi, Fabienne Blavier, Glenn Nason, Alexander Vandersmissen, Kristof Calvo, Tine Van den Brande, Loïc Verstraeten, Farid Bennasser, Tom Kestens, Melikan Kucam, Martine De Raedemaeker, Rita Van den Bossche, Danielle Van Neck, Johan De Vleeshouwer, Patrick Princen, Toon Diependaele, Klaartje Heiremans, Zineb El Boussaadani, Liesbet De Keersmaecker, Kerstin Hopf, Ingrid Kluppels, gemeenteraadsleden
Erik Laga, stadssecretaris

61. PERSONEELSBELEID. Goedkeuring wijzigingen Rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de stad en OCMW.

Motivering

Voorgeschiedenis

- In gemeenteraad van 27 november 2013 wordt de aangepaste rechtspositieregeling voor Stad en OCMW goedgekeurd.
- Op 26 december 2013 verschijnt de wet op het eenheidsstatuut met verschillende dwingende bepalingen.
Hierdoor is de proeftijd bij contractuele tewerkstellingen en de verkorte ontslagmogelijkheden in deze periode opgeheven. Daarom is een gewijzigde terminologie voor de eerste beoordelingsperiode voor zowel statutair als contractueel personeel wenselijk.
Er wordt voorgesteld voortaan over een "inwerkperiode" te spreken. Dit zal de beginperiode in een nieuwe functie zijn waarin men beoordeeld wordt op de integratie in de organisatie en op de inwerking in zijn functie op de dienst.
- Daarnaast is er nog een wijziging in het wetgevend kader waardoor vanaf 1 april 2014 in geval van arbeidsongeschiktheid in geval van ziekte voortaan geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen vast benoemd statutair personeel en statutairen "op proef".
- Met ingang van 1 maart 2014, is het voor statutair personeel ook mogelijk na 65 jaar statutair in dienst te blijven.
- Op 16 mei 2014 neemt het college akte van de wijzigingen aan de rechtspositieregeling en stuurt dit voor goedkeuring door naar het vakbondsoverleg.
- Op 26 juni 2014 worden de wijzigingen aan de rechtspositieregeling besproken in het bijzonder comité.
- Collegevergadering 25 juli 2014 – punt 36: ter verwijzing naar de gemeenteraad.

Feiten en context

De aangepaste versie is tijdens het bijzonder comité onderhandeld met de vakorganisaties. Protocol van de onderhandelingen gevoerd op 26 juni 2014 in het Bijzonder Comité (bijlage 3):

" ACV-OD en VSOA gaan akkoord met de voorgelegde wijzigingen aan de rechtspositieregeling. ACOD gaat akkoord met de voorgestelde wijzigingen, idem dito deze dewelke op het voorafgaande informeel overleg werden besproken.
De overheidsdelegatie handhaaft haar voorstel".

Een overzicht van de wijzigingen bevinden zich in bijlage.

Juridisch

- Wet van 19 december 1974: regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (wet op het syndicaal statuut)
- Wet eenheidsstatuut 26 december 2014 tot gelijkschakeling van de verschillen tussen arbeiders en bedienden.
- Decreet 17 januari 2014, B.S. 6 februari 2014 tot opheffing van artikel 158 van de Nieuwe Gemeentewet waardoor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar geeft niet langer aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid.
- KB 13 januari 2014 tot wijziging van de artikelen 9 en 10 van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, B.S. 28 januari 2014 Vanaf 1 april 2014 waardoor de statutaire personeelsleden op proef (stagiairs) die werken bij de lokale besturen voortaan onmiddellijk vallen onder de socialezekerheidsregeling van de vast aangestelde statutaire medewerkers.

Argumentatie

Het college heeft het standpunt van de overheidsdelegatie bekrachtigd zodat de aangepaste rechtspositieregeling voor goedkeuring wordt verwezen naar de gemeenteraad van 2 september 2014.

Financiële gevolgen

De wijzigingen hebben geen financiële gevolgen.

Besluit:

Artikel 1

De gemeenteraad hecht goedkeuring aan de wijzigingen aan de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de stad met ingang van 01 september 2014.
(bijlage)

Namens de gemeenteraad:

De stadssecretaris
(get.) Erik Laga

De voorzitter
(get.) Christiaan Backx

Voor eensluidend uittreksel:
NAMENS DE GEMEENTERAAD:

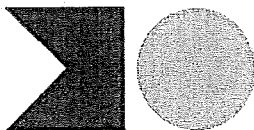
Bij verordening:

Erik Laga
stadssecretaris



Mechelen, 5 september 2014

Christiaan Backx
voorzitter



DEPARTEMENT PERSONEEL

Volgende wijzigingen van de rechtspositieregeling worden voorgesteld:

Artikel	Nieuw
Art 1	<p>De term "proeftijd", "proef" of "proefperiode" wordt in het ganse document vervangen door de term "inwerkperiode".</p> <p>Deze rechtspositieregeling is van toepassing op:</p> <p>1° het personeel van de stad, zowel dat in statutair als in contractueel dienstverband, met uitzondering van het brandweerpersoneel, het onderwijzend personeel, het politiepersoneel.</p> <p>Wordt:</p> <p>Deze rechtspositieregeling is van toepassing op:</p> <p>1° het personeel van de stad, zowel dat in statutair als in contractueel dienstverband, met uitzondering van het brandweerpersoneel, het onderwijzend personeel, het politiepersoneel, <u>het personeel in dienst van vzw's en het gelegenheidspersoneel.</u></p>
Art 2	<p>12° het contractuele personeelslid op proef: het contractuele personeelslid in de proeftijd;</p> <p>Wordt:</p> <p>12° <u>de inwerkperiode: de eerste periode na de aanstelling waarin een contractueel of statutair personeelslid beoordeeld wordt op de integratie in de organisatie en op de inwerking in zijn (nieuwe) functie op de dienst.</u></p>

	<p>20° externe personeelsmobiliteit: de mobiliteit tussen de personeelsleden van de stad en de personeelsleden van het OCMW en het AGB met hetzelfde werkingsgebied.</p> <p>Wordt:</p> <p>20° externe personeelsmobiliteit: de mobiliteit tussen de personeelsleden van de stad en de personeelsleden van het OCMW en het AGB met hetzelfde werkingsgebied of de mobiliteit tussen personeelsleden van lokale en provinciale overheden en van de diensten van de Vlaamse overheid die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen diezelfde lokale provinciale overheden en diensten van de Vlaamse overheid.</p>
<p>Hoofdstuk VII</p>	<p>Hoofdstuk VII. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband</p> <p>Wordt:</p> <p>Hoofdstuk VII. De inwerkperiode</p>
<p>Art 34</p>	<p>De <u>proeftijd</u> beoogt de integratie van <u>het op proef aangestelde statutaire personeelslid</u> in het bestuur en de inwerking in zijn functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de functie te verifiëren. Tijdens een planningsgesprek worden met <u>het statutaire personeelslid op proef</u> de nodige afspraken gemaakt voor de integratie in het bestuur en de inwerking in zijn functie. Deze worden neergeschreven in het planningsdocument.</p> <p>Wordt:</p> <p>De <u>inwerkperiode</u> beoogt de integratie van <u>het personeelslid</u> in het bestuur en de inwerking in zijn functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de functie te verifiëren. Tijdens een planningsgesprek worden met <u>het personeelslid</u> de nodige afspraken gemaakt voor de integratie in het bestuur en de inwerking in zijn functie. Deze worden neergeschreven in het planningsdocument.</p>
<p>Art 35</p>	<p>§1 De proeftijd voor bedienden loopt gelijk met de proeftijd <u>zoals deze bepaald werd in de wet op de arbeidsovereenkomsten (wet 3 juli 1978)</u>, nl. voor functies op E-, D- en C1-C3-niveau 6 maanden voor functies van C4-, B- en A-niveau 12 maanden. Voor arbeiders, ongeacht het niveau, bedraagt de proeftijd 6 maanden.</p>

	<p>Wordt:</p> <p>§1 De inwerkperiode voor bedienden in functies op E-, D- en C1-C3-niveau is 6 maanden en voor functies van C4-, B- en A-niveau 12 maanden. Voor arbeiders, ongeacht het niveau, bedraagt de inwerkperiode 6 maanden.</p>
<p>Art 36</p>	<p>De diensten die een kandidaat onderbroken <u>tot de datum van de statutaire aanstelling op proef</u> in tijdelijk verband bij het bestuur heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij aangesteld wordt, worden in aanmerking genomen voor de <u>proeftijd</u>, op voorwaarde dat het personeelslid daarvoor een gunstig evaluatieresultaat heeft gekregen.</p> <p>Wordt:</p> <p>De diensten die een kandidaat onderbroken in tijdelijk verband bij het bestuur heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij aangesteld wordt, worden in aanmerking genomen voor de <u>inwerkperiode</u>, op voorwaarde dat het personeelslid daarvoor een gunstig evaluatieresultaat heeft gekregen.</p>
<p>Art 37</p>	<p><u>Het statutaire personeelslid op proef</u> wordt geëvalueerd door twee leidinggevendenden, waarvan de eerste evaluator de rechtstreekse leidinggevende is.</p> <p>Wordt:</p> <p><u>Het personeelslid</u> wordt geëvalueerd door twee leidinggevendenden, waarvan de eerste evaluator de rechtstreekse leidinggevende is.</p>
<p>Art 38</p>	<p>§1 Ten laatste voor het verstrijken van de eerste helft van <u>de proeftijd</u> vindt er een functioneringsgesprek plaats tussen <u>het statutaire personeelslid op proef</u> en zijn rechtstreekse leidinggevende. Ten laatste zes weken voor het einde van de proeftijd vindt de eindevaluatie van de proeftijd plaats. ...</p> <p>§2 <u>Het statutaire personeelslid op proef</u> kan, in afwijking van §1 en voor <u>de proeftijd</u> afgelopen is, tussentijds onderworpen worden aan een evaluatie. In voorkomend geval wordt de tussentijdse evaluatie pas uitgevoerd na een periode van ten minste drie maanden.</p> <p>Wordt:</p> <p>§1 Ten laatste voor het verstrijken van de eerste helft van <u>de inwerkperiode</u> vindt er een functioneringsgesprek plaats tussen <u>het personeelslid</u> en zijn rechtstreekse leidinggevende. Ten laatste zes weken voor het einde van de inwerkperiode vindt de eindevaluatie van de inwerkperiode plaats.</p> <p>§2 <u>Het personeelslid in de inwerkperiode</u> kan, in afwijking van §1 en voor <u>de inwerkperiode</u> afgelopen is, tussentijds onderworpen worden</p>

	aan een evaluatie. In voorkomend geval wordt de tussentijdse evaluatie pas uitgevoerd na een periode van ten minste drie maanden.
Art 39	<p>De aanstellende overheid kan bepalen dat het <u>statutaire personeelslid op proef</u> met een negatief resultaat voor de tussentijdse evaluatie, vermeld in artikel 38, §2, ontslagen wordt.</p> <p>Het <u>statutaire personeelslid op proef</u> dat na het verstrijken van de proeftijd op grond van het negatieve resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair verband, wordt ontslagen.</p> <p>Wordt:</p> <p>§1 De aanstellende overheid kan bepalen dat het <u>personeelslid in de inwerkperiode</u> met een negatief resultaat voor de tussentijdse evaluatie, vermeld in artikel 38, §2, ontslagen wordt.</p> <p>§2 Het statutaire personeelslid <u>in de inwerkperiode</u> dat na het verstrijken van de inwerkperiode op grond van het negatieve resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair verband, wordt ontslagen.</p> <p>§3 Ook het <u>contractuele personeelslid met een negatieve eindevaluatie van de proeftijd kan ontslagen worden rekening houdend met de wettelijke opzegtermijnen.</u></p>
Art 40	<p>Na afloop van de proeftijd behoudt het <u>statutaire personeelslid op proef</u> zijn hoedanigheid van <u>op proef aangesteld personeelslid</u>, tot de aanstellende overheid beslist over de vaste aanstelling of het ontslag. De aanstellende overheid neemt haar beslissing zonder uitstel, en uiterlijk binnen 3 maanden na afloop van <u>de proeftijd</u>.</p> <p>Wordt:</p> <p>Na afloop van <u>de inwerkperiode</u> behoudt het <u>statutaire personeelslid</u> zijn hoedanigheid van <u>statutair personeelslid in inwerkperiode</u>, tot de aanstellende overheid beslist over de vaste aanstelling of het ontslag. De aanstellende overheid neemt haar beslissing zonder uitstel, en uiterlijk binnen 3 maanden na afloop van <u>de inwerkperiode</u>.</p>
Art 41	<p>Het <u>statutaire personeelslid op proef</u> wordt vast aangesteld in statutair verband op voorwaarde dat het:</p> <p>Het personeelslid wordt vast aangesteld in statutair verband in de functie waarin het <u>op proef werd aangesteld</u>.</p> <p>Wordt:</p> <p>Het <u>statutaire personeelslid</u> wordt na afloop van <u>de inwerkperiode</u> vast aangesteld in statutair verband op voorwaarde dat het:.....</p>

	<p>Het personeelslid wordt vast aangesteld in statutair verband in de functie waarin het voor <u>de inwerkperiode</u> werd aangesteld.</p>
Art 42	<p>Afdeling I tot V is niet van toepassing op de evaluatie van de secretaris, de adjunct-secretaris en de financieel beheerder.</p> <p>Wordt:</p> <p>Afdeling I tot V is niet van toepassing op de evaluatie van de secretaris, de adjunct-secretaris, de financieel beheerder <u>en de ombudsman.</u></p>
Art 44	<p>De secretaris zorgt voor de interne organisatie van de evaluaties binnen de vastgelegde termijnen. <u>De evaluatieprocedure wordt ingedeeld in fasen.</u></p> <p><u>De eerste fase</u> omvat het planningsgesprek, de begeleiding, de evaluatie en de waardering. Deze eerste fase heeft betrekking op het eigenlijke evalueren en resulteert in het evaluatieverslag van het personeelslid.</p> <p><u>De tweede fase heeft betrekking op eventuele beroepen tegen het evaluatieresultaat en op de gevolgen van de evaluatie. Ze loopt af bij de beslissing over het gevolg van de evaluatie.</u></p> <p>Wordt:</p> <p>De secretaris zorgt voor de interne organisatie van de evaluaties binnen de vastgelegde termijnen.</p> <p><u>De evaluatie</u> omvat het planningsgesprek, de begeleiding, de evaluatie en de waardering. Deze eerste fase heeft betrekking op het eigenlijke evalueren en resulteert in het evaluatieverslag van het personeelslid.</p>
Art 55	<p>De evaluatoren formuleren op basis van het door het personeelslid ondertekende evaluatieverslag een voorstel van evaluatiegevolg aan de secretaris binnen de 30 dagen nadat het personeelslid het verslag ondertekend heeft</p> <p>Wordt:</p> <p>De evaluatoren formuleren op basis van het door het personeelslid ondertekende evaluatieverslag een voorstel van evaluatiegevolg aan de secretaris binnen de 30 dagen nadat het personeelslid het verslag ondertekend <u>of aangetekend ontvangen</u> heeft.</p>
Art 61	<p>.....De voorzitter leidt de werkzaamheden van de beroepsinstantie. De beroepsinstantie onderzoekt binnen een termijn van 30 kalenderdagen het verzoek en hoort het personeelslid en de evaluator(en).</p>

	<p>Wordt:</p> <p>De voorzitter leidt de werkzaamheden van de beroepsinstantie. De beroepsinstantie onderzoekt binnen een termijn van 30 kalenderdagen <u>na de ontvangst van het beroep</u> het verzoek en hoort het personeelslid en de evaluator(en).</p>
Art 62	<p>..... Het advies wordt schriftelijk aan de secretaris bezorgd binnen een termijn van 30 kalenderdagen te rekenen <u>vanaf de datum van ontvangstmededeling van het hoger beroep aan het betrokken personeelslid</u>. Het schriftelijk advies bevat de standpunten van de evaluator(en) en het personeelslid en wordt toegevoegd aan het evaluatiedossier.</p> <p>Wordt:</p> <p>..... Het advies wordt schriftelijk aan de secretaris bezorgd binnen een termijn van 30 kalenderdagen <u>te rekenen vanaf de datum waarop het personeelslid gehoord werd</u>. Het schriftelijk advies bevat de standpunten van de evaluator(en) en het personeelslid en wordt toegevoegd aan het evaluatiedossier.</p>
Art 63	<p>§1 De secretaris beslist op basis van het advies of hij de bestaande evaluatie en het evaluatieresultaat bevestigt of aanpast. Binnen de 30 kalenderdagen, brengt hij het personeelslid, de evaluator en de beroepsinstantie schriftelijk van zijn beslissing op de hoogte.</p> <p>Wordt:</p> <p>§1 De secretaris beslist op basis van het advies of hij de bestaande evaluatie en het evaluatieresultaat bevestigt of aanpast. Binnen de 30 kalenderdagen <u>na ontvangst van dit advies</u>, brengt hij het personeelslid, de evaluator en de beroepsinstantie schriftelijk van zijn beslissing op de hoogte.</p>
Art 64-72	<p>Herorganisatie en nieuwe, meer overzichtelijke indeling afdeling VI</p> <p>Afdeling VI. Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de secretaris, de adjunct-secretaris, financieel beheerder, de ombudsman en voor de leden van het managementteam.</p> <p>Onderafdeling I. De secretaris, de adjunct-secretaris en de financieel beheerder</p> <p>Onderafdeling II. De ombudsman.</p> <p>Onderafdeling III. De leden van het managementteam met uitzondering van de secretaris, de adjunct-secretaris en de financieel beheerder</p> <p>Onderafdeling IV. Algemene bepalingen</p>

Art 64	<p>§1 De secretaris, de adjunct-secretaris en de financieel beheerder worden geëvalueerd door een evaluatiecomité, bestaande uit het college van burgemeester en schepenen en de voorzitter van de gemeenteraad.</p> <p>De evaluatie vindt plaats op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in personeelsbeleid. Het voorbereidend rapport wordt opgemaakt op basis van een evaluatiegesprek tussen de externe deskundigen en de functiehouder en op basis van een onderzoek over de wijze van functioneren van de functiehouder, waarbij de burgemeester, de leden van het managementteam en de voorzitter van de gemeenteraad betrokken worden.</p> <p>Er wordt in de gesprekken gepeild naar de mate waarin en de wijze waarop de functiehouder aan de vastgestelde competenties, resultaatsoverbindingen en afspraken heeft voldaan. De interviews en bevragingen maken geen deel uit van het evaluatiedossier. De resultaten ervan worden verwerkt tot conclusies, die per competentie worden verwerkt in het voorbereidend rapport</p> <p>§2 De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde competenties. Deze worden in overleg met de functiehouder vastgesteld en omvatten resultaatdoelstellingen en functioneringscriteria. Het geheel wordt in overleg met het college van burgemeester en schepenen vastgelegd op basis van het competentieprofiel, de functiebeschrijving zoals gepreciseerd in het Gemeentedecreet, en het beleidsplan van de stad.</p> <p>De competenties zijn uitgedrukt in gedrag en omvatten vakken, verantwoordelijkheidszin en betrokkenheid bij de functie, organisatiebetrokkenheid, samenwerking en leiderschap.</p> <p>De onafhankelijkheid waarmee de financieel beheerder bepaalde taken, vermeld in het gemeentedecreet, uitvoert, mag niet het voorwerp zijn van evaluatie. De mate waarin de financieel beheerder zich inzet voor de uitvoering van die taken is wel een aandachtspunt in de evaluatie.</p> <p>§3 De secretaris, de adjunct-secretaris en de financieel beheerder krijgen tussentijds feedback over hun functioneren door het college van burgemeester en schepenen.</p> <p>Het functioneringsgesprek vindt plaats op vraag van de functiehouder of van het college en resulteert in schriftelijke afspraken over bepaalde aandachtspunten. De functiehouder en het college ondertekenen de afspraken en krijgen er een exemplaar van.</p>
Art 65	<p>§1 Bij de aanvang van de inwerkperiode voert de secretaris een planningsgesprek met de burgemeester als vertegenwoordiger van het college. De adjunct-secretaris en de financieel beheerder voeren een planningsgesprek met de secretaris en de burgemeester als vertegenwoordiger van het college. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd, ondertekend door beide partijen en ter kennisgeving overgemaakt aan de leden van het evaluatiecomité.</p> <p>§2 Als de eerste helft van de inwerkperiode verstreken is, zal een functioneringsgesprek worden gevoerd tussen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de secretaris en het college van burgemeester en schepenen 2. de financieel beheerder en het college van burgemeester en schepenen en de secretaris

	<p>3. de adjunct-secretaris en het college van burgemeester en schepenen en de secretaris</p> <p>Dit functioneringsgesprek heeft de waarde van een formeel communicatiemoment en komt niet in de plaats van de eindevaluatie van de inwerkperiode</p> <p>§3 Ten laatste twee weken voor het einde van de inwerkperiode vindt de eindevaluatie van de inwerkperiode plaats door het evaluatiecomité vermeld in artikel 64§1.</p> <p>Het voorbereidend rapport van de externe deskundigen in personeelsbeleid worden ingeleverd bij het evaluatiecomité dat de eindevaluatie uitspreekt voor het verstrijken van de inwerkperiode.</p> <p>Het resultaat van de eindevaluatie van de inwerkperiode is ofwel positief ofwel negatief. De functiehouder die na het verstrijken van de inwerkperiode op grond van het negatieve resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor vaste benoeming in statutair verband, wordt door de gemeenteraad ontslagen. Het ontslag wordt gegeven conform de bepalingen van artikel 159.</p> <p>§4 Het evaluatiecomité kan een verlenging van de inwerkperiode voorstellen als uit de eindevaluatie blijkt dat de duur van de inwerkperiode niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. De verlenging kan slechts eenmaal worden toegepast met een duur die maximaal gelijk is aan de duur van de oorspronkelijke inwerkperiode. In voorkomend geval beslist de gemeenteraad over de verlenging.</p> <p>§5 De functiehouder wordt na afloop van de verlengde inwerkperiode opnieuw geëvalueerd volgens dezelfde procedure. Als hij op grond van het negatieve resultaat van die evaluatie niet in aanmerking komt voor vaste benoeming in statutair verband, wordt hij door de gemeenteraad ontslagen en dit op voorwaarde dat de raad vastgesteld heeft dat de passende begeleidingsmaatregelen voor de verbetering van de wijze van het functioneren, uitgevoerd zijn.</p> <p>Het ontslag wordt gegeven conform de bepalingen van artikel 159.</p>
Art 66	<p>§1 De ombudsman wordt, zowel tijdens de inwerkperiode als nadien, overeenkomstig artikel 115 van het gemeentedecreet, beoordeeld door een bijzondere gemeenteraadscommissie, samengesteld volgens artikel 39 §3 van het gemeentedecreet.</p> <p>De commissie wordt voorgezeten door de voorzitter van de gemeenteraad. Het aantal commissieleden wordt bepaald op 12, voorzitter inbegrepen.</p> <p>§2 De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde competenties. Deze worden in overleg met de functiehouder vastgesteld en omvatten resultaatsdoelstellingen en functioneringscriteria. Het geheel wordt in overleg met het college van burgemeester en schepenen vastgelegd op basis van het competentieprofiel, de functiebeschrijving zoals gepreciseerd in het Gemeentedecreet, en het beleidsplan van de stad.</p>

	<p>De competenties zijn uitgedrukt in gedrag en omvatten vakken, verantwoordelijkheidszin en betrokkenheid bij de functie, organisatiebetrokkenheid, samenwerking en leiderschap.</p> <p>De onafhankelijkheid waarmee de ombudsman de zaken die aan hem worden voorgelegd, behandelt, mag niet het voorwerp zijn van evaluatie.</p> <p>§3 De ombudsman krijgt tussentijds feedback over zijn functioneren door het college van burgemeester en schepenen. Het functioneringsgesprek vindt plaats op vraag van de functiehouder of van het college en resulteert in schriftelijke afspraken over bepaalde aandachtspunten. De functiehouder en het college ondertekenen de afspraken en krijgen er een exemplaar van.</p>
<p>Art 67</p>	<p>Artikel 67</p> <p>§1. Bij de aanvang van de inwerkperiode voert de ombudsman een planningsgesprek met de secretaris en de burgemeester als vertegenwoordiger van het college. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd, ondertekend door beide partijen en ter kennisgeving overgemaakt aan de bijzondere gemeenteraadscommissie, zoals bepaald in artikel 66§1.</p> <p>§2 Als de eerste helft van de inwerkperiode verstreken is, zal een functioneringsgesprek worden gevoerd tussen de ombudsman en het college van burgemeester en schepenen en de secretaris</p> <p>Dit functioneringsgesprek heeft de waarde van een formeel communicatiemoment en komt niet in de plaats van de eindevaluatie van de inwerkperiode.</p> <p>§3 Ten laatste twee weken voor het einde van de inwerkperiode vindt de eindevaluatie van de inwerkperiode plaats door de gemeenteraadscommissie vermeld in artikel 66§1.</p> <p>Het voorbereidend rapport van de externe deskundigen en het verslag van het college van burgemeester en schepenen worden ingeleverd bij de voorzitter van de gemeenteraadscommissie die de eindevaluatie uitspreekt voor het verstrijken van de inwerkperiode. Het resultaat van de eindevaluatie van de inwerkperiode is ofwel positief ofwel negatief. De functiehouder die na het verstrijken van de inwerkperiode op grond van het negatieve resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor vaste benoeming in statutair verband, wordt door de gemeenteraad ontslagen. Het ontslag wordt gegeven conform de bepalingen van artikel 159.</p> <p>§4 De gemeenteraadscommissie kan een verlenging van de inwerkperiode voorstellen als uit de eindevaluatie blijkt dat de duur van de inwerkperiode niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. De verlenging kan slechts eenmaal worden toegepast met een duur die maximaal gelijk is aan de duur van de oorspronkelijke inwerkperiode. In voorkomend geval beslist de gemeenteraad over de verlenging.</p>

	<p>§5 De functiehouder wordt na afloop van de verlengde inwerkperiode opnieuw geëvalueerd volgens dezelfde procedure. Als hij op grond van het negatieve resultaat van die evaluatie niet in aanmerking komt voor vaste benoeming in statutair verband, wordt hij door de gemeenteraad ontslagen en dit op voorwaarde dat de raad vastgesteld heeft dat de passende begeleidingsmaatregelen voor de verbetering van de wijze van het functioneren, uitgevoerd zijn.</p> <p>Het ontslag wordt gegeven conform de bepalingen van artikel 159.</p> <p>Artikel 68</p> <p>§1 De personeelsleden die lid zijn van het managementteam, met uitzondering van de secretaris, de adjunct-secretaris en de financieel beheerder worden, overeenkomstig artikel 115 van het gemeentedecreet, beoordeeld door de stadssecretaris en de adjunct-stadssecretaris.</p> <p>§2 De evaluatie vindt plaats op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in personeelsbeleid. Voorafgaand aan de opmaak van het voorbereidend rapport, doen de externe deskundigen een elektronische bevraging van minimum zeven relevante betrokkenen. Op basis van deze input doen de deskundigen een mondelinge bevraging van de geëvalueerde, zijn evaluator en een beperkt aantal andere betrokken personen. Het voorbereidend rapport van de deskundigen wordt bezorgd aan de geëvalueerde en de beoordeelaars.</p> <p>De evaluatie van leden van het managementteam wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde competenties. Deze omvatten resultaatdoelstellingen en functioneringscriteria. Het geheel wordt in overleg tussen beoordeelaars en geëvalueerde vastgelegd op basis van het competentieprofiel en het beleidsplan van de stad.</p> <p>De competenties zijn uitgedrukt in gedrag en omvatten vakken, verantwoordelijkheidszin en betrokkenheid bij de functie, organisatiebetrokkenheid, samenwerking en leiderschap.</p> <p>Met de interviews en bevragingen, zoals gedefinieerd in §2 van dit artikel, wordt gepeild naar de mate waarin en de wijze waarop de functiehouder aan de vastgestelde competenties, resultaatsverbintenissen en afspraken heeft voldaan. De interviews en bevragingen maken geen deel uit van het evaluatiedossier. De resultaten ervan worden verwerkt tot conclusies, die per competentie worden verwerkt in het voorbereidend rapport.</p> <p>§3 De leden van het managementteam krijgen tussentijds feedback over hun functioneren door de beoordeelaar(s). Het functioneringsgesprek vindt plaats op vraag van de functiehouder of van de beoordeelaar(s) en resulteert in schriftelijke afspraken over bepaalde aandachtspunten. De functiehouder en de secretaris en adjunct-secretaris ondertekenen de afspraken en krijgen er een exemplaar van.</p>
--	--

Art 69	<p>§1 Bij de aanvang van de inwerkperiode voert de functiehouder een planningsgesprek met zijn beoordelaar De afspraken worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door beide partijen.</p> <p>§2 Als de eerste helft van de inwerkperiode verstreken is, zal een functioneringsgesprek worden gevoerd tussen de geëvalueerde en zijn beoordelaars. Dit functioneringsgesprek heeft de waarde van een formeel communicatiemoment en komt niet in de plaats van de eindevaluatie van de inwerkperiode.</p> <p>§3 Ten laatste twee weken voor het einde van de inwerkperiode vindt de eindevaluatie van de inwerkperiode plaats door de beoordelaars. Het resultaat van de eindevaluatie van de inwerkperiode is ofwel positief ofwel negatief. De functiehouder die na het verstrijken van de inwerkperiode op grond van het negatieve resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor vaste benoeming in statutair verband, wordt door de gemeenteraad ontslagen. Het ontslag wordt gegeven conform de bepalingen van artikel 175.</p> <p>§4 De beoordelaar kan een verlenging van de inwerkperiode voorstellen als uit de eindevaluatie blijkt dat de duur van de inwerkperiode niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. De verlenging kan slechts eenmaal worden toegepast met een duur die maximaal gelijk is aan de duur van de oorspronkelijke inwerkperiode. In voorkomend geval beslist de gemeenteraad over de verlenging.</p> <p>§5 De functiehouder wordt na afloop van de verlengde inwerkperiode opnieuw geëvalueerd volgens dezelfde procedure. Als hij op grond van het negatieve resultaat van die evaluatie niet in aanmerking komt voor vaste benoeming in statutair verband, wordt hij door de gemeenteraad ontslagen. Het ontslag wordt gegeven conform de bepalingen van artikel 160.</p>
Art 70	<p>§1 In het planningsgesprek worden de verwachtingen ten opzichte van de functiehouder toegelicht. Tijdens het planningsgesprek actualiseren en concretiseren de beoordelaars en de functiehouder het competentieprofiel en de competenties tot een individuele functiebeschrijving.</p>

Art 71	<p>Na afloop van de inwerkperiode behouden de secretaris, de adjunct-stadssecretaris, de financieel beheerder, de ombudsman en de overige leden van het managementteam hun hoedanigheid van personeelslid in inwerkperiode tot de gemeenteraad beslist over de vaste benoeming in statutair verband of het ontslag. De gemeenteraad neemt deze beslissing uiterlijk binnen de drie maanden na de eindevaluatie.</p>
Art 82	<p>Indien het relevante ervaring betreft die verworven werd in de privésector of als zelfstandige, wordt schaalanciënniteit toegekend met een maximum van 10 jaar en <u>beperkt tot maximaal de tweede weddenschaal</u>.</p> <p>Wordt:</p> <p>Indien het relevante ervaring betreft die verworven werd in de privésector of als zelfstandige, wordt schaalanciënniteit toegekend met een maximum van 10 jaar.</p>
Art 93	<p>§1 Voor de bevordering moeten de kandidaten: 1° minimaal <u>2/jaar</u> dienstanciënniteit hebben voor alle graden</p> <p>Wordt:</p> <p>§1 Voor de bevordering moeten de kandidaten: 1° minimaal <u>1/jaar</u> dienstanciënniteit hebben voor alle graden</p>
Art 96	<p>§1 Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsinformatie die in dezelfde graad of een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.</p> <p>Wordt:</p> <p>§1 Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsinformatie die in dezelfde graad of een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld. <u>Bij de vacantieverklaring van een functie door interne personeelsmobiliteit beslist de aanstellende overheid of ze een beroep doet op externe personeelsmobiliteit.</u></p>
Art 98	<p>De kandidaten moeten ten minste: 1° minimaal <u>2/jaar graadanciënniteit</u> hebben;</p> <p>Wordt:</p>

	<p>De kandidaten moeten ten minste: 1° minimaal <u>1 jaar graadanciënniteit</u> hebben;</p>
	<p>Hoofdstuk XIV. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit Wordt: <u>Hoofdstuk XIV. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van overheden met hetzelfde werkingsgebied</u></p> <p>Dit hoofdstuk wordt verduidelijkt en een hoofdstuk wordt toegevoegd: <u>Hoofdstuk XV. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van lokale en provinciale overheden en van de diensten van de Vlaamse overheid die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen diezelfde lokale provinciale overheden en diensten van de Vlaamse Overheid</u></p>
	<p>Hoofdstuk XV. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van lokale en provinciale overheden en van de diensten van de Vlaamse overheid die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen diezelfde lokale provinciale overheden en diensten van de Vlaamse Overheid</p> <p>Afdeling I. Algemene bepalingen.</p> <p>Artikel 116 Deze afdeling is van toepassing op personeelsleden van: 1° de andere gemeenten dan de eigen stad of gemeente; 2° de andere OCMW's dan het eigen OCMW. 3° de OCMW-verenigingen, met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen; 4° de andere autonome gemeentebedrijven (AGB) dan het eigen AGB; 5° de provincies; 6° de autonome provinciebedrijven; 7° de diensten van de Vlaamse overheid, waaronder verstaan wordt, de diensten die onder het toepassingsgebied vallen van het Vlaams Personeelsstatuut.</p>

Bij toepassing van deze procedure van externe personeelsmobiliteit worden de personeelsleden bedoeld in artikel 116 of de personeelsleden van een bepaald segment hiervan, uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante functie.

Artikel 117

De procedure van externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden bedoeld in artikel 116 is van toepassing op statutaire en bestendige contractuele functies.

De procedure van externe personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de functies van secretaris, adjunct-secretaris en financieel beheerder.

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

Artikel 118

Het personeelslid dat zich kandidaat stelt voor deelname aan een procedure van externe personeelsmobiliteit bij overheden buiten het eigen werkingsgebied, moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de andere voorwaarden voor de vacante betrekking, vastgesteld volgens de regels zoals bepaald in artikel 96 en 98.

De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan een procedure van externe personeelsmobiliteit:

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden in een gelijkwaardige graad;

2° de contractuele personeelsleden in een gelijkwaardige graad die bij de eigen overheid werden aangeworven na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire functies.

Onder gelijkwaardige graad wordt verstaan:

1° voor personeelsleden uit de lokale en provinciale overheden: een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang in de hiërarchie van de graden waaraan dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel;

2° voor personeelsleden uit de diensten van de Vlaamse overheid: een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang waaraan vergelijkbare salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel.¹

Met dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen in punt 1°, worden gelijkgesteld:

1° de functionele loopbaan en salarisschalen A1a-A1b-A2a en A1a-A2a-A3a voor de basisgraad van niveau A;

2° de functionele loopbaan en salarisschalen A6a-A6b-A7a en A6a-A7a-A7b voor de specifieke basisgraad van niveau A.

Artikel 119

De aanstellende overheid beslist bij de vacant verklaring van een functie of ze een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit.

In voorkomend geval bepaalt ze op welk segment van de overheidsarbeidsmarkt ze een beroep doet.

Artikel 120. Bekendmaking vacature

De functies die vacant verklaard worden met het oog op de toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit, worden meegedeeld aan Jobpunt Vlaanderen, dat zorgt voor de bekendmaking van de vacature op de eigen website.

Als de vacante functie gelijktijdig ook via andere procedures kan worden vervuld, gebeurt de bekendmaking hiervan volgens de in deze rechtspositieregeling bepaalde bekendmakingskanalen.

De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de minimale termijn voor de kandidaatstelling die gelden bij aanwerving, zijn ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit.

Afdeling III. De aanstelling van het personeelslid dat overkomt van en overheid die niet hetzelfde werkingsgebied heeft

Artikel 121. Toelatingsvoorwaarden

Het personeelslid dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van externe personeelsmobiliteit, moet:

- 1° voldoen aan de voorwaarden, vermeld in Art. 118;
 - 2° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden;
 - 3° voldoen aan de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
 - 4° beschikken over een door de aanstellende overheid gevraagde specifieke ervaring in de gelijkwaardige graad²;
 - 5° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
 - 6° zo nodig, beschikken over het vereiste diploma.
- De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen. Als de gemeenteraad de aanstellende overheid is, beoordeelt het college van burgemeester en schepenen de geldigheid van de ingediende kandidaturen.
- De kandidaten moeten slagen voor een functiespecifieke selectie, die aantoonst dat ze voldoen aan de competentievereisten, vastgesteld in

de functiebeschrijving voor de functie

De geselecteerde kandidaat, wordt aangesteld in de betrekking waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire betrekking wordt in statutair dienstverband aangesteld. De kandidaat voor een contractuele betrekking wordt in contractueel dienstverband aangesteld.

Het personeelslid dat na een procedure van externe mobiliteit aangesteld wordt, wordt aangesteld met een inwerkperiode van 3 maanden. Deze is verlengbaar met de duur van de afwezigheden zodra het personeelslid 15 kalenderdagen afwezig geweest is.

Artikel 122

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 het geselecteerde personeelslid. De bepalingen van artikel 100 en 101 zijn van toepassing.

Het personeelslid legt bij zijn indiensttreding opnieuw de eed af.

Afdeling IV. Administratieve anciënniteiten en andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 123. Salarisschaal, schaalanciënniteit en geldelijke anciënniteit

§1. Het personeelslid dat overkomt van een andere lokale of provinciale overheid behoudt na de aanstelling in een nieuwe functie als gevolg van deelname aan de procedure van externe personeelsmobiliteit de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.

Het personeelslid dat overkomt van de diensten van de Vlaamse overheid, krijgt de functionele loopbaan die verbonden is met de graad waarin het wordt aangesteld. Het personeelslid wordt ingeschaald in een salarisschaal van die functionele loopbaan in overeenstemming met de al verworven geldelijke anciënniteit en met de gecumuleerde schaalanciënniteit, verworven in de functionele loopbaan van zijn graad van herkomst.

§2. In afwijking van paragraaf 1 wordt ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de schaalanciënniteit, alleen gevaloriseerd in de schaalanciënniteit binnen de grenzen van de valorisatieregeling bij de stad.. Ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de geldelijke anciënniteit, wordt alleen gevaloriseerd in de geldelijke anciënniteit binnen de grenzen van de valorisatieregeling bij de stad .

Artikel 124 Andere administratieve anciënniteiten

De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die het personeelslid 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 verruimde interne personeelsmobiliteit zijn ook van toepassing op het personeelslid dat met toepassing van de externe personeelsmobiliteit overkomt van de andere overheid en dat aangesteld wordt in een andere graad.

Artikel 125. Verloven en afwezigheden

Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden die gelden bij de stad. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing.

De regels over het ziektekrediet die gelden bij de stad zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziektedagen bij de overheid van herkomst, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.

Voor personeelsleden uit de diensten van de Vlaamse overheid, wordt het aantal ziektedagen omgerekend van de 666-dagenregeling, naar de 21-dagenregeling. Hierbij wordt volgende omrekeningsformule gebruikt: het aantal dagen dienstactiviteit, maal 21 dagen/jaar = het nieuw aantal ziektekredietdagen, te verminderen met het aantal ziektekredietdagen dat al werd opgenomen.

Hoofdstuk XVI. Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserves

Artikel 126. Gezamenlijke selectieprocedure

De aanstellende overheden van de stad en haar OCMW kunnen bij de toepassing van de aanwervingsprocedure samen, onder de hierna vermelde voorwaarden, selectieprocedures organiseren voor vacatures in functies die zowel bestaan bij de stad als bij het OCMW.

De aanstellende overheden van de stad en haar AGB, kunnen bij de toepassing van de aanwervingsprocedure samen, onder de hierna vermelde voorwaarden, selectieprocedures organiseren voor vacatures in functies die zowel bestaan bij de stad als bij haar AGB.

Artikel 127. Gezamenlijke externe oproep

De gezamenlijke organisatie van een selectieprocedure gaat gepaard met een gezamenlijke externe oproep aan de kandidaten. Bij de oproep aan de kandidaten wordt meegedeeld dat er een gezamenlijke selectieprocedure wordt georganiseerd, waarvan de resultaten gelden voor de betrokken besturen. De bekendmaking van de vacature vermeldt dat de ingediende kandidaturen geldig zijn voor de overheden die de gezamenlijke selectieprocedure organiseren.

Voor de uitvoering van de gezamenlijke selectieprocedure wordt een gemeenschappelijke selectiecommissie geïnstalleerd en is hetzelfde selectieprogramma van toepassing. Het selectieprogramma is afgestemd op de functiebeschrijving voor de functie.

De algemene regels voor de selectiecommissies zoals opgenomen in deze rechtspositieregeling, gelden ook voor de gemeenschappelijke selectiecommissie.

	<p>Artikel 128. Gemeenschappelijke wervingsreserve</p> <p>De aanstellende overheden kunnen na een gezamenlijke selectieprocedure ook een gemeenschappelijke wervingsreserve van de geslaagde kandidaten aanleggen.</p> <p>De algemene regels voor de wervingsreserve zoals opgenomen in deze rechtspositieregeling, gelden ook voor de gemeenschappelijke wervingsreserve, waaronder ook:</p> <p>1° de regels voor de maximale geldigheidsduur van de gemeenschappelijke wervingsreserves;</p> <p>2° de regels volgens welke de kandidaten hun opname in de gemeenschappelijke wervingsreserves behouden of verliezen.</p> <p>In voorkomend geval wordt bij de oproep aan de kandidaten meegegeeld dat er een gemeenschappelijke wervingsreserve wordt aangelegd die geldt voor de betrokken besturen.</p> <p>De aanstellende overheden kunnen elk voor zich een beroep doen op de kandidaten die opgenomen zijn in de gemeenschappelijke wervingsreserve.</p> <p>Artikel 129. Gezamenlijke selectie en/of wervingsreserve bevordering en bij externe mobiliteit</p> <p>De aanstellende overheden van de stad en haar OCMW en van de stad en haar AGB kunnen, voor de functies die ze gemeenschappelijk hebben de gezamenlijke selectie en het aanleggen van een gemeenschappelijke reserve van geslaagde kandidaten ook toepassen bij een verruimde bevorderingsprocedure, of bij een procedure van verruimde interne personeelsmobiliteit.</p>
	<p>De nummering wijzigt hierna</p>
<p>Art 157</p>	<p>De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid:</p> <p>1° het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, de vervroegde pensionering en de ambtshalve pensionering als gevolg van artikel 83 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen.</p> <p>Wordt:</p> <p>De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid:</p> <p>1° het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, de vervroegde pensionering en de ambtshalve pensionering als gevolg van artikel 83 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen.</p> <p><i>In onderling overleg en op basis van het decreet van 17 januari 2014 kan hiervan afgeweken worden.</i></p>

Art 160	<p>§2 Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat wordt ontslagen wegens definitieve beroepsongeschiktheid, heeft een opzeggingstermijn <u>van drie maanden per vijf jaar dienstanciënniteit</u>. Deze opzeggingstermijn <u>gaat in op de eerste werkdag van de maand</u> volgend op de betekening van het ontslag.</p> <p>§2 Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat wordt ontslagen wegens definitieve beroepsongeschiktheid, heeft een opzeggingstermijn <u>die gelijk is aan de opzegtermijn wanneer dit personeelslid contractueel in dienst zou zijn en met een minimum van drie maanden</u>. Deze opzeggingstermijn <u>gaat in op de eerste maandag</u> volgend op de betekening van het ontslag.</p> <p><u>Naar analogie met de wet op de arbeidsovereenkomsten, zal ook aan statutaire medewerkers outplacement aangeboden worden bij ontslag tenzij de aanstellende overheid hier gemotiveerd anders over beslist.</u></p>
Art 161	<p>Het statutaire personeelslid <u>op proef</u> dat ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid krijgt voor deelname aan sollicitatieprocedures bij andere werkgevers dienstvrijstelling <u>zoals bepaald in de wet op de arbeidsovereenkomsten van 03/07/1978</u>.</p> <p>Het personeelslid stelt zijn leidinggevende vooraf in kennis van de afwezigheid voor deelname aan een sollicitatieprocedure</p> <p>Wordt:</p> <p>Het statutaire personeelslid <u>in de inwerkperiode</u> dat ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid krijgt voor deelname aan sollicitatieprocedures bij andere werkgevers dienstvrijstelling <u>voor twee halve dagen per week voor de duur van de opzeggingstermijn</u>.</p> <p>Het personeelslid stelt zijn leidinggevende vooraf in kennis van de afwezigheid voor deelname aan een sollicitatieprocedure</p>
Art 162	<p>Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid krijgt voor deelname aan sollicitatieprocedures bij andere werkgevers maximaal <u>één dag per week</u> dienstvrijstelling.</p> <p>Wordt:</p> <p>Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid krijgt voor deelname aan sollicitatieprocedures bij andere werkgevers maximaal <u>twee halve dagen per week</u> dienstvrijstelling <u>voor de laatste 26 weken van de opzegperiode</u>.</p> <p><u>Tijdens eventuele eerdere weken van de opzegperiode geldt slechts een halve dag per week.</u></p>
Art 175	<p>Het personeelslid dat met toepassing van artikel 82 schaalanciënniteit verwerft door ervaring in de privésector of als zelfstandige, wordt met de toegekende schaalanciënniteit <u>ingeschaald, ten vroegste na afloop van een positief geëvalueerde proeftijd</u>, in de salarisschaal van de</p>

	<p>functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit, <u>echter beperkt tot maximaal de tweede weddenschaal</u>.</p> <p>Wordt:</p> <p>Het personeelslid dat met toepassing van artikel 82 schaalanciënniteit verwerft door ervaring in de privésector of als zelfstandige, wordt <u>bij indiensttreding</u> met de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit.</p>
<p>Art 189</p>	<p>§1 Het <u>vast aangestelde statutaire personeelslid</u> en <u>het op proef benoemde personeelslid</u> ontvangt jaarlijks een vakantiegeld krachtens het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoeloge en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel en het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.</p> <p>Wordt:</p> <p>§1 Het <u>statutaire personeelslid</u> ontvangt jaarlijks een vakantiegeld krachtens het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoeloge en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel en het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.</p> <p>Gewijzigde wetgeving</p>
<p>Art 229</p>	<p>Het personeelslid dat drie maand in dienst is, heeft recht op maaltijdcheques, die voor een voltijds personeelslid op jaarbasis voor ten minste <u>613,95</u> euro ten laste vallen van het bestuur.</p> <p>Wordt:</p> <p>Het personeelslid dat drie maand in dienst is, heeft recht op maaltijdcheques, die voor een voltijds personeelslid op jaarbasis voor ten minste <u>825,01</u> euro ten laste vallen van het bestuur (<u>bedrag van toepassing met ingang van 1 juli 2011</u>).</p> <p>Stond foutief in deze RPR</p>
<p>Art 246</p>	<p>Het <u>vast aangestelde statutaire personeelslid</u> behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat zij alle beroepsactiviteit staakt.</p> <p><u>Het op proef aangestelde statutaire personeelslid en het personeelslid in een contractuele functie, vallen terug op een uitkering in het kader</u></p>

	<p>van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.</p> <p>Wordt:</p> <p>Het <u>statutaire personeelslid</u> behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat zij alle beroepsactiviteit staakt. Het <u>personeelslid in een contractuele functie</u>, valt terug op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.</p> <p>Gewijzigde wetgeving</p>
Art 247	<p>Het op <u>proef aangestelde personeelslid</u> en het <u>personeelslid in een contractuele functie</u>, <u>vallen terug</u> op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.</p> <p>Wordt:</p> <p>Het <u>personeelslid in een contractuele functie</u>, valt terug op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.</p> <p>Gewijzigde wetgeving</p>
Art 248	<p><u>vaderschapsverlof/ geboorteverlof</u></p> <p>Wordt overal vervangen door:</p> <p><u>"geboorteverlof"</u></p>
Art 249	<p>Tijdens het adoptieverlof behoudt het <u>vast aangestelde statutaire personeelslid</u> zijn recht op salaris.</p> <p>Het <u>statutaire personeelslid op proef of het contractuele personeelslid</u> valt hiervoor terug op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.</p> <p>Wordt:</p> <p>Tijdens het adoptieverlof behoudt het <u>statutaire personeelslid</u> zijn recht op salaris.</p> <p>Het <u>contractuele personeelslid</u> valt hiervoor terug op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.</p> <p>Gewijzigde wetgeving</p>

<p>Art 252</p>	<p>§1 <u>Het vast aangestelde statutaire personeelslid</u>, heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektedredietdagen. Voor opgenomen ziektedredietdagen wordt het gewone salaris betaald.</p> <p>De ziektedredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van 21 werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit.</p> <p>Bij <u>de aanstelling</u> wordt aan <u>het vast aangestelde statutaire personeelslid</u> onmiddellijk een krediet van 63 dagen toegestaan.</p> <p>..</p> <p><u>(§2 Het statutair personeelslid op proef krijgt net als het contractuele personeelslid een gewaarborgd loon.) = geschrapt</u></p> <p>Wordt:</p> <p>§1 <u>Het statutaire personeelslid</u>, heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektedredietdagen. Voor opgenomen ziektedredietdagen wordt het gewone salaris betaald.</p> <p>De ziektedredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van 21 werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit.</p> <p><u>Bij de indiensttreding</u> wordt aan <u>het statutaire personeelslid</u> onmiddellijk een krediet van 63 dagen toegestaan.</p> <p>Gewijzigde wetgeving</p>
<p>Art 267</p>	<p>Artikel 267 De terbeschikkingstelling van personeel</p> <p>§1. De voorwaarden en de duur van de periode van de terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een detacheringsovereenkomst, ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Dit geschrift moet worden opgesteld voor het begin van de terbeschikkingstelling.</p> <p>Het contractueel personeel kan enkel terbeschikking gesteld worden op basis van artikel 144bis van de Nieuwe Gemeentewet (aan een OCMW, een sociale huisvestingsmaatschappij of een vereniging zonder winstoogmerk) en op basis van artikel 104 van het gemeentedecreet (aan een OCMW of een AGB).</p> <p>§2. Bij terbeschikkingstelling is er geen overdracht van juridisch werkgeversgezag.</p> <p>Het personeelslid valt wel onder het functioneel gezag van het bestuur van de gebruiker.</p> <p>“functioneel gezag” is onder meer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het bepalen van de inhoud, de doelstellingen, de planning en de prioriteiten van de functie; • de organisatie van de arbeid, (de arbeidstijdregeling, de materiële inrichting); • toezicht, zowel op de uitvoering van het werk zelf als op de naleving van de arbeidstijdregeling; • bepalen van de plaats van tewerkstelling; • opleggen van een werkrooster; • geven van richtlijnen en het bepalen waar, hoe en wanneer de activiteiten moeten worden uitgevoerd.

	<p>Het arbeidsreglement van de gebruiker is voor dit personeelslid van toepassing voor zover dit niet strijdig is met de rechtspositieregeling van de stad.</p> <p>Tijdens de duur van de terbeschikkingstelling wordt het loon van het personeelslid verder betaald door de stad.</p> <p>De evaluatie verloopt volgens de bepalingen van titel II, hoofdstuk 8 van deze rechtspositieregeling. Overeenkomstig artikel 52, § 3 zal voor de evaluatie van een personeelslid waarvoor de stad enkel juridische werkgever is, de door het hoofd van het personeel aangeduide evaluator aan de functionele werkgever van het personeelslid een ontwerp van evaluatie vragen. Op basis van dit document zal de evaluator de evaluatie van het betrokken personeelslid opstellen.</p> <p>De juridische werkgever blijft de tuchtoverheid voor het statutaire personeelslid. Indien er zich feiten voordoen die aanleiding kunnen geven tot een tuchtrechtelijke sanctie zal de ontvangende organisatie deze onmiddellijk melden aan de stad.</p> <p>In geval van een ongunstige evaluatie van de opdracht uitgevoerd door het personeelslid tijdens de terbeschikkingstelling, kan de gebruiker de uitvoering van de opdracht met het personeelslid stopzetten. De gebruiker brengt de stad hiervan tijdig op de hoogte. Het personeelslid kan in dit geval terugkeren naar de stad.</p>
Art 268	<p>Invoegen:</p> <p>Verlof voor pleegzorg wordt voor maximaal 6 dagen per kalenderjaar toegekend volgens de bepalingen van RVA. Contractueel personeel krijgt hiervoor een uitkering, statutairen worden betaald door het bestuur.</p>
Art 269	<p>Dit verlof is een recht voor het personeelslid dat <u>geen vakantierechten</u> heeft. Deze personeelsleden kunnen het verlof opnemen volgens de regels die gelden bij het jaarlijks verlof. Het diensthoofd brengt <u>de loondienst</u> onmiddellijk op de hoogte.</p> <p>.... <u>Als een vast aangesteld statutair personeelslid</u> binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een <u>proeftijd</u> verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de <u>proeftijd</u>, ambtshalve onbetaald verlof toegestaan.</p> <p>Wordt:</p> <p>Dit verlof is een recht voor het personeelslid dat <u>geen recht heeft op 20 dagen wettelijk verlof (of op jeugdvakantie of op seniorenvakantie)</u>. Deze personeelsleden kunnen het verlof opnemen volgens de regels die gelden bij het jaarlijks verlof. Het diensthoofd brengt <u>het departement personeel</u> onmiddellijk op de hoogte.</p>

	<p>.... Als een <u>personeelslid</u> binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een <u>inwerkperiode</u> verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of <u>de inwerkperiode</u>, ambtshalve onbetaald verlof toegestaan.</p>
Art 296	<p>Deze rechtspositieregeling treedt in werking op <u>1 oktober 2013</u>. <i>(De salarisschaal van de decreetale graden heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013.) = geschrapt</i> Wordt: Deze rechtspositieregeling treedt in werking op <u>1 juni 2014</u>.</p>
Bijlage IV	<p>“Proeftijd” wordt “inwerkperiode”. ten minste 2 jaar dienstanciënniteit hebben, wordt ten minste 1 jaar dienstanciënniteit hebben.</p>

PROTOCOL

=====

Tussen de heren B.SOMERS, ANCIAUX, BAL, LAGA en mevrouwen DE BIE, DEN ROOVER en VERBEECK enerzijds en de heren BARRA, VAN DER AUWERA, RAPPOORT, K.SOMERS, GELLAERTS en DE LOOSE en mevrouwen GEETS, MEYSMANS, SERNEELS, GLORIE, VERMEULEN en KATSAROU anderzijds is overeengekomen wat volgt:

Punt 2: Rechtspositieregeling stad en ocmw.

STAD EN OCMW
STAANDE DE VERGADERING

- ACV-OD en VSOA gaan akkoord met de voorgedragen wijzigingen van de rechtspositieregeling.
- ACVOD gaat akkoord met voorgestelde wijzigingen, indien ditto deze de welke of het vanaf gaandelyk, informeel overleg werden besproken.
- De overheidsdelegatie handhaaft haar voorstel.

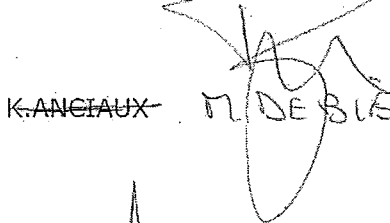
NAMENS HET BIJZONDER COMITE

De Secretaris



M. VAN DER AUWERA

De plaatsvervangend voorzitter



~~K. ANCIAUX~~

M. DE BIE

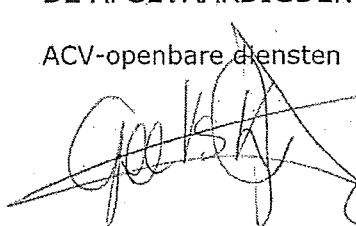
DE AFGEVAARDIGDEN

A.C.O.D.



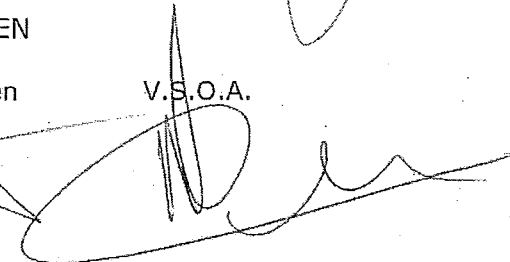
G. BARRA

ACV-openbare diensten



K. GEETS

V.S.O.A.



L. VAN DER AUWERA