

## OPSCHRIFT

**Vergadering van 23 april 2018**

**Besluit nummer: 2018\_GR\_00317**

**Onderwerp:**

**Rechtspositieregeling - Invoering feedbackcultuur - Wijziging**

**Beknopte samenvatting:**

De gemeenteraad keurt de wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent en het Reglement betreffende de tewerkstelling van het kabinet- en fractiepersoneel met betrekking tot de invoering van de feedbackcultuur goed.

**Bevoegd:** Martine De Regge

**Bestemd voor:**

- Commissie Onderwijs, Personeel en FM

---

## DE GEMEENTERAAD

---

## AANHEF

**De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:**

Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikel 105.

**De beslissing wordt genomen op grond van:**

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de Rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- Raadsbesluit van 23 april 2007 tot invoering van het Reglement betreffende de tewerkstelling van het kabinet- en fractiepersoneel en latere wijzigingen;
- Voorontwerp van raadsbesluit tot wijziging van de Rechtspositieregeling opgemaakt door de stadssecretaris in overleg met het managementteam;

- Voorontwerp van raadsbesluit tot wijziging van het Reglement betreffende de tewerkstelling van het kabinet- en fractiepersoneel opgemaakt door de stadssecretaris in overleg met het managementteam

**Ingewonnen advies/adviezen:**

- Vakbonden
- OCMW

**Bijgevoegde bijlage(n):**

- 20171220\_BS\_Beslissing manteam aanpassing RPR feedbackcultuur.pdf
- 20180228\_BS\_Besluit Manteam Aanpassing Rechtspositieregeling feedbackcultuur.pdf
- RPR gemeenteraad 23 april 2018

---

## MOTIVERING

Op 5 januari 2018 heeft het college van burgemeester en schepenen goedkeuring verleend aan het opstarten van de vakbondsonderhandelingen voor de wijzigingen aan de rechtspositieregeling m.b.t. de invoering van de feedbackcultuur.

Het decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn heeft artikel 114 van het OCMW-decreet grondig gewijzigd.

Het eerste lid van artikel 114 OCMW-decreet voorziet dat de medewerkers recht hebben op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. De medewerkers worden opgevolgd en, in voorkomend geval, geëvalueerd op ambtelijk niveau.

Evaluatie wordt met andere woorden facultatief; in de plaats komt het recht op opvolging en feedback op het functioneren. Evaluatie kan voortaan voorbehouden worden voor specifieke situaties, bijvoorbeeld enkele weken of maanden na indiensttreding en/of bij manifest disfunctioneren. Ook al werden de Rechtspositiebesluiten zelf nog niet opgeheven, toch kan het bestuur al een alternatief systeem uitwerken.

De evaluatie van ons huidige evaluatiesysteem heeft aanleiding gegeven tot een nieuw voorstel inzake de manier waarop er feedback kan gegeven worden. De klemtoon dient nog meer te liggen op het continu geven van feedback, het permanent ondersteunen en bijsturen door de leidinggevende naar de medewerker toe maar ook binnen een team. In het huidige evaluatiesysteem werd ook gevraagd om feedback te geven maar het zou op een meer permanente en informele basis kunnen gebeuren én door iedereen binnen een team.

We willen ervoor zorgen dat medewerkers voldoende ondersteund worden in hun dagdagelijks functioneren. Daaronder verstaan we: voldoende informatie krijgen over het hoe en wat, gestimuleerd worden om kennis te delen en samen te werken, gewaardeerd en bijgestuurd worden waar en wanneer nodig.

Het dagdagelijks coachen is een opdracht van elke leidinggevende op een manier die aansluit bij de eigenheid van het team én van de leidinggevende maar passend binnen de visie op leiderschap. Geven van feedback is daarom geen nieuw gegeven maar vandaag onvoldoende dagdagelijkse praktijk.

Bovendien draagt een geïmplementeerde feedbackcultuur minimaal bij tot de organisatiewaarden “betrokkenheid” en “doelgericht werken”.

Het stimuleren, ondersteunen en waarborgen van een feedbackcultuur is dus noodzakelijk. Door middel van continue en constructieve feedback streven we ernaar om alle medewerkers gemotiveerd te houden en tegelijkertijd leerkansen aan te bieden om zo ieders talenten verder te kunnen ontwikkelen.

Om deze continue feedbackcultuur in onze organisaties te implementeren, zijn een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling noodzakelijk.

### **Vervangen van het functioneringsgesprek door een samenwerkingsgesprek**

Bedoeling is dat er jaarlijks minimaal één samenwerkingsgesprek gevoerd wordt tussen de medewerker en een leidinggevende die zicht heeft op het functioneren van de medewerker in zijn/haar dienst. De inhoud van dit samenwerkingsgesprek wordt daarbij veel meer vrij gelaten dan bij het functioneringsgesprek het geval was. In het samenwerkingsgesprek kunnen de doelstellingen van de dienst vertaald worden naar het individueel functioneren en naar het functioneren van het team, taakafspraken kunnen worden gemaakt, competenties kunnen besproken worden, de organisatiewaarden kunnen vertaald worden, enz. Ook de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker kan aan bod komen. De leidinggevende én de medewerker bepalen samen wat op dat moment het meest zinvol en noodzakelijk is om te bespreken en het best aansluit op hun noden en behoeften. Er zal ook gestimuleerd worden dat de medewerkers ter voorbereiding op het samenwerkingsgesprek ook zelf eens nadenken over hun functioneren, hun welzijn en hun behoeften. Bij leidinggevende medewerkers maakt ook de feedback van zijn/haar directe medewerkers om de twee jaar deel uit van het samenwerkingsgesprek. Daarnaast moet er ook uiterlijk binnen de maand na indiensttreding een eerste samenwerkingsgesprek plaatsvinden.

### **Afschaffen van de periodieke evaluatie**

De tweejaarlijkse periodieke evaluatie die binnen de evaluatietermijn (januari – februari – maart) moest gebeuren, wordt afgeschaft. Voortaan is het de bedoeling om aan een medewerker die onvoldoende functioneert, een ongunstige evaluatie te geven. Na de ongunstige evaluatie wordt een ontwikkelingstraject van zes maanden opgestart op maat van de medewerker. Op het einde van het ontwikkelingstraject wordt een nieuwe evaluatie gedaan. Wanneer daaruit blijkt dat de medewerker ontoereikend blijft functioneren, kan aan de aanstellende overheid het ontslag wegens disfunctioneren in de functie worden voorgesteld.

### **Wijzigingen aan de beroepsprocedure**

In het kader van administratieve vereenvoudiging wordt de samenstelling van de adviescommissie evaluaties gewijzigd. Voortaan zullen enkel nog het departementshoofd HR en een arbeidspsycholoog zetelen in de adviescommissie. Er wordt niet langer een bijkomende ambtenaar aangeduid via lottrekking. Waar mogelijk worden de termijnen van de beroepsprocedure ingekort.

Dit is het geval voor het indienen van het beroepsschrift. Deze termijn wordt van 15 naar 7 kalenderdagen ingekort.

Door het afschaffen van de periodieke evaluatie vervalt de vereiste van een gunstig evaluatieresultaat als deelnemingsvoorwaarde voor bevordering en/of interne personeelsmobiliteit maar ook voor doorschaling in de functionele loopbaan.

De evaluatie tijdens de proeftijd/inlooperperiode en de evaluatie op het einde van een mandaatperiode blijven wel behouden.

**Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:**

- Vakbonden  
Gunstig advies  
Het advies wordt gevolgd, met uitzondering van de vraag om de beroepstermijn te verlengen omdat dit de procedure verzwaart.
  
- OCMW  
Gunstig advies  
Het advies wordt gevolgd.

---

**Beslist het volgende:**

---

**BESLISSING**

**Artikel 1:**

Keurt de hiernavolgende wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent die in werking treden vanaf 1 mei 2018 goed:

\* In artikel 11, § 1, 4° a) wordt het woord 'opzeggingstermijn' vervangen door het woord 'opzegtermijn'.

\* Artikel 11, § 1, 4°, b) wordt geredigeerd als volgt:

'bij een ontslag wegens disfunctioneren een termijn van 5 jaar doorlopen hebben sinds de datum van het ontslag als het gaat over een aanwerving in dezelfde functie.'

\* Artikel 40 wordt geredigeerd als volgt:

'Uiterlijk binnen de maand na indiensttreding moet het eerste samenwerkingsgesprek plaatsvinden.

Op dat moment worden de verwachtingen met betrekking tot de functie en het functioneren in de dienst, zoals opgenomen in de functiebeschrijving, de taakafspraken en de evaluatiecriteria vastgelegd.'

\* In artikel 41 wordt in het tweede lid het woord 'eindevaluatie' vervangen door het woord 'evaluatie'.

\* In artikel 41 wordt het derde lid geredigeerd als volgt:

'Deze evaluatie gebeurt op basis van de taakafspraken en de evaluatiecriteria, zoals voorzien in de functiebeschrijving en schriftelijk vastgelegd tijdens het samenwerkingsgesprek.'

\* In artikel 41 wordt tussen het derde en het vierde lid een nieuw lid ingevoegd als volgt:

'De evaluatie van de secretaris en de financieel beheerder verloopt overeenkomstig artikel 50.'

\* In artikel 41 wordt het vijfde lid geredigeerd als volgt:

'Indien de medewerker (m/v/x) leiding geeft, zal er bij de evaluatie op het einde van de proeftijd of de inlooperperiode feedback gevraagd worden aan de directe medewerkers (m/v/x) over het leidinggeven. Deze feedback wordt opgenomen in die evaluatie.'

\* In artikel 41 wordt in het zesde lid het woord 'eindevaluatie' vervangen door het woord 'evaluatie'.

\* In artikel 41 worden in het laatste lid de woorden 'heeft het ontslag tot gevolg' vervangen door de woorden 'mondt uit in een voorstel van ontslag'.

\* In artikel 44 wordt het derde lid geredigeerd als volgt:

'De leidinggevende kan een verlenging van de proeftijd vragen als uit de evaluatie blijkt dat de duurtijd van de proeftijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. De proeftijd kan door de aanstellende overheid éénmalig verlengd worden met 6 maanden.'

\* In artikel 45 wordt het eerste lid geredigeerd als volgt:

'Met uitzondering van de diensten vermeld in de tweede alinea, worden de diensten die een medewerker (m/v/x) ononderbroken tot de datum van de statutaire aanstelling op proef in tijdelijk verband bij het stadsbestuur heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij of zij aangesteld wordt, in aanmerking genomen voor de proeftijd.'

\* In Titel III. De loopbaan wordt Hoofdstuk V. De periodieke evaluatie van de medewerker (m/v/x) tijdens de loopbaan met de artikelen 49 tot en met 72 opgeheven en vervangen als volgt:

'Hoofdstuk V. Het functioneren tijdens de loopbaan

#### Afdeling I. Algemene bepalingen

##### Artikel 49

Alle documenten die verband houden met het functioneren moeten voor kennisname aan de medewerker (m/v/x) worden overgemaakt.

##### Artikel 50

§ 1. Elke evaluatie van de stadssecretaris, de adjunct-stadssecretaris en de financieel beheerder gebeurt door een evaluatiecomité bestaande uit het college van burgemeester en schepenen en de voorzitter van de gemeenteraad. Die evaluatie vindt plaats op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in het personeelsbeleid. Het voorbereidend rapport wordt opgemaakt op basis van een evaluatiegesprek tussen de externe deskundigen en de medewerkers (m/v/x) die de decretale graad bekleden en op basis van een onderzoek over de wijze van functioneren van de te beoordelen medewerker (m/v/x), waarbij de burgemeester, de leden van het managementteam en de voorzitter van de gemeenteraad betrokken worden. De onafhankelijkheid

waarmee de financieel beheerder bepaalde in het Gemeentedecreet vermelde taken uitvoert, mogen niet het voorwerp zijn van de evaluatie.

Het evaluatiecomité stemt over het evaluatieresultaat. Bij staking van stemmen is het evaluatieresultaat gunstig.

§ 2. Elke evaluatie van de directeur van de Ombudsdienst gebeurt door een bijzondere gemeenteraadscommissie die hierin wordt bijgestaan door een extern bureau. Het extern bureau bevrageert hierbij de rechtstreekse medewerkers van de directeur van de Ombudsdienst. Het verslag van het externe bureau is niet bindend voor de gemeenteraad. De onafhankelijkheid waarmee de directeur van de Ombudsdienst de zaken die hem/haar worden voorgelegd, behandelt mag niet voorwerp zijn van evaluatie.

#### Artikel 51

Elk kalenderjaar wordt minimaal één samenwerkingsgesprek gevoerd tussen de medewerker (m/v/x) en een leidinggevende die zicht heeft op het functioneren van de medewerker (m/v/x) binnen zijn/haar dienst.

In dit samenwerkingsgesprek komen de thema's aan bod die de samenwerking en het functioneren van de medewerker (m/v/x) ondersteunen. Het samenwerkingsgesprek is een persoonlijk en vertrouwelijk gesprek.

Als de medewerker (m/v/x) weigert aanwezig te zijn op het samenwerkingsgesprek of weigert om de opgemaakte documenten door te sturen naar de leidinggevende, wordt daarvan melding gemaakt door de leidinggevende.

Na elk samenwerkingsgesprek beschikt de medewerker (m/v/x) over de mogelijkheid om schriftelijk opmerkingen te formuleren.

#### Artikel 52

Indien de medewerker (m/v/x) leiding geeft, maakt de feedback van de directe medewerkers (m/v/x) over het leidinggeven om de 2 jaar verplicht deel uit van het samenwerkingsgesprek dat gevoerd wordt tussen de leidinggevende en diens leidinggevende.

De feedback van de directe medewerkers (m/v/x) over het leidinggeven wordt anoniem verzameld en komt terecht bij de rechtstreeks leidinggevende van de medewerker (m/v/x) die leiding geeft.

#### Artikel 53

Indien het functioneren van een medewerker (m/v/x) op een bepaald moment ontoereikend blijft, wordt een ongunstige evaluatie uitgesproken met het voorstel tot ontslag wegens disfunctioneren.

Deze evaluatie gebeurt principieel door een leidinggevende die zicht heeft op het functioneren van de medewerker (m/v/x).

De evaluatie wordt schriftelijk ter kennisname bezorgd aan de medewerker (m/v/x).

#### Artikel 54

§ 1. Het ontslag wegens disfunctioneren is alleen mogelijk als na de passende maatregelen voor de verbetering van de wijze van functioneren uit een nieuwe evaluatie manifest blijkt dat de medewerker (m/v/x) nog steeds niet voldoet. Die nieuwe evaluatie wordt uitgevoerd na een termijn van een half jaar volgend op de kennisgeving aan de medewerker (m/v/x) van het ongunstige evaluatieresultaat waarvan sprake in artikel 53.

§ 2. Het hoofd van het personeel formuleert het gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens disfunctioneren op basis van de nieuwe evaluatie vermeld in § 1. De medewerker (m/v/x) en zijn/haar leidinggevende(n) worden daarvan op de hoogte gebracht binnen 14 kalenderdagen nadat het hoofd van het personeel deze nieuwe evaluatie heeft ontvangen.

§ 3. De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens disfunctioneren nadat de medewerker (m/v/x) vooraf werd gehoord.

#### Artikel 55

De leidinggevende van de leidinggevende zorgt voor de procesbewaking en voor het verzamelen van de feedback over het leidinggeven van zijn/haar medewerkers (m/v/x) die leiding geven.

Elke leidinggevende heeft een recht van inzage en toezicht op de opgemaakte documenten van al zijn/haar ondergeschikte medewerkers (m/v/x).'

\* De titel 'Afdeling V. Het beroep tegen evaluatie' wordt geredigeerd als volgt: 'Afdeling II. Het beroep tegen de ongunstige evaluatie met het voorstel van ontslag wegens disfunctioneren'

\* Artikel 73 wordt geredigeerd als volgt:

'De medewerker (m/v/x) die buiten de proeftijd of inlooperperiode een ongunstig evaluatieresultaat heeft gekregen waarin het ontslag wegens disfunctioneren wordt voorgesteld, kan hiertegen beroep aantekenen bij de Adviescommissie evaluaties.

Het beroep schorst de uitwerking van de evaluatie.'

\* Artikel 74 wordt geredigeerd als volgt:

'Om ontvankelijk te zijn dient het beroep te worden aangetekend, hetzij bij een ter post aangetekende brief gericht aan de secretaris, te versturen uiterlijk binnen de 7 kalenderdagen volgend op de dag van ontvangst van het evaluatieformulier, hetzij door afgifte van het beroepsschrift aan het Infopunt Personeel van het Departement HR binnen dezelfde termijn van 7 kalenderdagen volgend op de dag van ontvangst van het evaluatieformulier, en dit tegen ontvangstbewijs.'

\* In Onderafdeling I. De procedure wordt artikel 75 geredigeerd als volgt:

'De Adviescommissie evaluaties formuleert een gemotiveerd schriftelijk advies aan het hoofd van het personeel die uiteindelijk op basis van het advies beslist of de ongunstige evaluatie al dan niet behouden blijft.

De Adviescommissie evaluaties is samengesteld als volgt:

- het departementshoofd van het Departement HR, die voorzit. Voor de medewerkers (m/v/x) die tewerkgesteld zijn binnen het Departement HR, wordt een ander departementshoofd als voorzitter aangewezen via loting.

- een (arbeids)psycholoog die geen deel uitmaakt van de Dienst Talent en Ontwikkeling.

Alle leden van de Adviescommissie evaluaties zijn stemgerechtigd. Ze mogen geen aan- of bloedverwant tot in de vierde graad zijn van de medewerker (m/v/x) die beroep heeft aangetekend, noch van één van de leidinggevendenden van deze medewerker (m/v/x).

Aan de Adviescommissie evaluaties wordt, als secretaris, een ambtenaar van niveau A (die geen deel uitmaakt van de Dienst Talent en Ontwikkeling) toegevoegd die niet stemgerechtigd is.

\* In artikel 76 wordt in de eerste zin het woord 'beoordelaars' vervangen door het woord 'leidinggevendenden'.

\* In artikel 77 wordt in de tweede zin van het eerste lid het woord 'beoordelaars' vervangen door het woord 'leidinggevendenden'.

\* In artikel 78 wordt in de eerste zin het woord 'beoordelaars' vervangen door het woord 'leidinggevendenden'.

\* In artikel 79 wordt in de eerste zin van het eerste lid het woord 'beoordelaar(s)' vervangen door het woord 'leidinggevendende(n)'.

\* In artikel 79 wordt het laatste lid geredigeerd als volgt:

'Indien de Adviescommissie evaluaties het nuttig acht, kan ze, op verzoek van de medewerker (m/v/x) die beroep heeft aangetekend, op verzoek van de leidinggevendende of ambtshalve, getuigen horen en/of de dienstchef oproepen om te verschijnen. Het verhoor vindt plaats in aanwezigheid van de medewerker (m/v/x) en van de leidinggevendende(n).'

\* Artikel 80 wordt geredigeerd als volgt:

'De Adviescommissie evaluaties zetelt voltallig, beraadslaagt met gesloten deuren en formuleert na de ondertekening van het proces-verbaal van verhoor een schriftelijk gemotiveerd advies binnen de 30 kalenderdagen na de laatste hoorzitting.

In dat schriftelijk gemotiveerd advies stelt de Adviescommissie evaluaties aan het hoofd van het personeel voor om de uitslag van de evaluatie al dan niet te behouden.

De Adviescommissie evaluaties kan bijkomende voorstellen formuleren om een beter functioneren van de betrokken medewerker (m/v/x) mogelijk te maken.

Het advies van de Adviescommissie evaluaties wordt bij het evaluatiedossier gevoegd.

Het volledige evaluatiedossier wordt binnen de 15 kalenderdagen nadat het advies werd verleend door de secretaris van de Adviescommissie evaluaties toegezonden aan het hoofd van het personeel.

Als de Adviescommissie evaluaties geen advies formuleert binnen de in de eerste alinea vermelde termijn, dan vervalt de ongunstige evaluatie. Het hoofd van het personeel bevestigt dit.

\* Artikel 81 wordt geredigeerd als volgt:

'Het hoofd van het personeel beslist op basis van het advies van de Adviescommissie evaluaties of de ongunstige evaluatie al dan niet behouden blijft.

Hij/zij brengt de medewerker (m/v/x), de leidinggevende(n) en de Adviescommissie evaluaties van zijn/haar beslissing op de hoogte uiterlijk binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de Adviescommissie.

Als het hoofd van het personeel geen beslissing neemt over de bevestiging of de aanpassing van de ongunstige evaluatie binnen de in de tweede alinea vermelde termijn, vervalt de ongunstige evaluatie.

Artikel 82 wordt opgeheven.

\* In de artikelen 95 tot en met 99 worden telkens de woorden “en een gunstig evaluatieresultaat” geschrapt.

\* In artikel 104 wordt § 2 geredigeerd als volgt:

‘§ 2. De kandidaten moeten bovendien aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° de kandidaat moet indien nodig het vereiste diploma hebben;

2° de kandidaat moet slagen voor de selectieprocedure;

3° de kandidaat moet voldoen aan de voorwaarden van artikel 10 § 1, 1°, 2°, 3°, 4° op datum zoals voorzien in artikel 19.’

\* In artikel 113 wordt het eerste lid geredigeerd als volgt:

‘De kandidaten moeten:

1° minstens zes maanden graadanciënniteit hebben in zover de proeftijd of de inlooperperiode is beëindigd;

2° voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie getoetst door middel van een selectieprocedure;

3° indien nodig voldoen aan de diplomavereiste voor de betrekking;

4° in voorkomend geval, medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen betrekking, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers;

5° bij verandering van functie of bij overgang naar een leidinggevende functie een nieuwe proeftijd of inlooperperiode doorlopen, zoals vermeld onder de artikels 39 tot en met 48.’

\* Aan § 1 van artikel 121 wordt een tweede lid toegevoegd als volgt:

‘De evaluatie van de stadssecretaris en de financieel beheerder gebeurt overeenkomstig artikel 50, § 1.’

\* Aan § 2 van artikel 121 wordt een tweede lid toegevoegd als volgt:

‘De evaluatie van de directeur van de Ombudsdienst gebeurt overeenkomstig artikel 50, § 2.’

\* In artikel 125 wordt in § 2 het laatste lid geredigeerd als volgt:

‘De mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt voor het einde van de proeftijd of de inlooperperiode wordt van zijn/haar mandaat ontheven.’

\* Artikel 127 wordt geredigeerd als volgt:

‘§ 1. Titel III, Hoofdstuk V is van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de mandaathouder.

Bij ontslag wegens disfunctioneren conform de artikels 53 en 54 wordt de mandaathouder van zijn/haar mandaat ontheven.

§ 2. Vóór de afloop van een mandaatperiode krijgt de mandaathouder een eindevaluatie over de afgelopen mandaatperiode. Deze evaluatie kan gunstig of ongunstig zijn. Bij een ongunstige evaluatie wordt de mandaathouder van zijn/haar mandaat ontheven.

Bij de verlenging van het mandaat conform artikel 121, zijn de procedures voor bekendmaking en selectie niet van toepassing.'

\* Artikel 129 wordt geredigeerd als volgt:

'Als een mandaathouder met toepassing van artikel 128 terugkeert naar zijn/haar vorige graad, wordt de schaalanciënniteit die verworven werd in de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan van de mandaatfunctie overgedragen naar de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan die de medewerker (m/v/x) voor het begin van zijn/haar mandaat had.'

\* In artikel 139 wordt § 2 opgeheven. De woorden '§ 1' worden daardoor geschrapt.

\* In artikel 146 wordt §1, 2° geredigeerd als volgt:

'2° een ongunstige evaluatie op het einde van de proeftijd, vermeld in artikel 41'.

\* In artikel 146 wordt § 3, 2° geredigeerd als volgt:

'2° het ontslag wegens disfunctioneren zoals vermeld in de artikels 53 en 54;'

\* In artikel 148 worden § 1 en 2 geredigeerd als volgt:

'§ 1. Het ontslag wegens een ongunstige evaluatie op het einde van de proeftijd van de statutaire medewerker (m/v/x) op proef wordt met een aangetekende brief, die de datum van uitwerking vermeldt, betekend.

§ 2. Het ontslag wegens disfunctioneren van de vast aangestelde statutaire medewerker (m/v/x) wordt met een aangetekende brief betekend. De opzegtermijn wordt berekend naar analogie met de bepalingen van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze opzegtermijn betreft een vervaltermijn die niet kan geschorst worden. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. Het bestuur kan beslissen om de voorziene opzegtermijn niet in acht te nemen maar het lopende salaris dat overeenstemt ofwel met de duur van de opzegtermijn, ofwel met het resterende gedeelte van die termijn uit te betalen.'

\* In artikel 149 wordt het eerste lid geredigeerd als volgt:

'Onverminderd de toepassing van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingevolge het ontslag wegens disfunctioneren zoals vermeld in de artikels 53 en 54, of ingevolge een inbreuk op deze rechtspositieregeling zoals bedoeld in artikel 320, kan aan de arbeidsovereenkomst van de contractuele medewerkers (m/v/x) een einde worden gemaakt met toepassing van de bepalingen van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

\* Artikel 274 wordt geredigeerd als volgt:

'De medewerker (m/v/x) krijgt dienstvrijstelling bij oproeping – al dan niet als getuige – en verhoor of bijstand in het kader van een lopende tuchtprocedure of beroepsprocedure ingevolge een ongunstig evaluatieresultaat of bij oproeping voor het college van burgemeester en schepenen of de gemeenteraad.'

\* In artikel 333 wordt het laatste lid opgeheven.

\* De artikelen 379 en 380 worden opgeheven.

\* In Bijlage 1 van de rechtspositieregeling 'Begrippen en definities' worden definitie 4 'beoordelaar', 5 'beroepsongeschiktheid', 20 'evaluatie', 20 bis 'evaluatieperiode', 20 ter 'evaluatietermijn' en 23 'functioneringsgesprek' opgeheven.

\* In Bijlage 1 van de rechtspositieregeling 'Begrippen en definities' wordt definitie 31 'leidinggevende' geredigeerd als volgt:

'31° leidinggevende:

- enerzijds de medewerker (m/v/x) die één of meerdere andere medewerkers (m/v/x) aanstuurt, of
- anderzijds de natuurlijke persoon die functioneel leiding geeft en niet onder de rechtspositieregeling valt, bijgestaan door een door de stadssecretaris aangeduide leidinggevende medewerker (m/v/x) van de Stad Gent voor wat de opvolging van het functioneren betreft'.

\* In Bijlage 1 van de rechtspositieregeling 'Begrippen en definities' wordt definitie 41 bis 'personeelsdossier' opgeheven.

#### **Artikel 2:**

Keurt de volgende overgangsmaatregel die in werking treedt vanaf 1 mei 2018 goed:

"De procedureregels die van toepassing waren vóór de inwerkingtreding van dit besluit, blijven van toepassing op de lopende evaluatieperiode met inbegrip van de beroepsprocedure en de gevolgen."

#### **Artikel 3:**

Keurt de hiernavolgende wijziging aan het Reglement betreffende de tewerkstelling van het kabinet- en fractiepersoneel die in werking treedt vanaf 1 mei 2018 goed:

\* Artikels 8 en 9 worden opgeheven.

---

## **BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT**

### **Departement Human Resources - Staf**

**Dit besluit kadert in volgende activiteit:** AC34627 Bieden van juridische ondersteuning HR en voeren van sociaal overleg

## **STEMMING**

Aangenomen door de gemeenteraad in openbare vergadering van 23 april 2018:

- 37 stem(men) voor: Zeneb Bensafia; Mieke Bouve; Sofie Bracke; Ilknur Cengiz; Cengiz Cetinkaya; Rudy Coddens; Camille Daman; Astrid De Bruycker; Mathias De Clercq; Carl De Decker; Martine De Regge; Elke Decruynaere; Paul Goossens; Tine Heyse; Mehmet Sadik Karanfil; Chris Maryns-Van Autreve; Sara Matthieu; Bruno Matthys; Christophe Peeters; Fatma Pehlivan; Guy Reynebeau; Greet Riebbels; Anne Schiettekatte; Sami Souguir; Annelies

Storms; Sven Taeldeman; Resul Tapmaz; Karin Temmerman; Daniel Termont; Bram Van Braeckvelt; Filip Van Laecke; Jef Van Pee; Caroline Van Peteghem; Freya Van den Bossche; Filip Watteeuw; Veli Yüksel; Sas van Rouveroij

- 0 stem(men) tegen:
  - 11 onthouding(en): Siegfried Bracke; Gabi De Boever; Robin De Wulf; Johan Deckmyn; Ömer Faruk Demircioglu; Guido Meersschaut; Gert Robert; Elke Sleurs; Sandra Van Renterghem; Geertrui Vercaemer; Wis Versyp
-