

OPSCHRIFT

Vergadering van 27 april 2015

Besluit nummer: 2015_GR_00310

Onderwerp:

Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent - Wijziging

Beknopte samenvatting:

Er wordt voorgesteld de rechtspositieregeling van het stadspersoneel te wijzigen

De gemeenteraad keurt de wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent goed.

Het college van burgemeester en schepenen legt de wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het stadspersoneel voor aan de vakbonden en aan de OCMW-raad.

Bevoegd: Martine De Regge

DE GEMEENTERAAD

AANHEF

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikel 43 §2, 4° en artikel 57 §1.

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;
- 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 en latere wijzigingen;
- Raadsbesluit van 16 december 2008 tot invoering van de stedelijke Rechtspositieregeling en latere wijzigingen.

Ingewonnen advies/adviezen:

- managementteam
- OCMW-raad
- vakbonden ACV en ACOD
- vakbond VSOA

Bijgevoegde bijlage(n):

- Beschikkend deel gemeenteraadsbesluit wijzigingen RPR april 2015
-

MOTIVERING

Volgende feiten gaan aan de beslissing vooraf:

Op 16 december 2008 heeft de gemeenteraad de Rechtspositieregeling van het stadspersoneel (RPR) goedgekeurd. Door praktische bezwaren en hogere regelgeving zijn een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling noodzakelijk.

Deze beslissing wordt genomen om volgende redenen:

1. Wijzigingen m.b.t. selectie

Er wordt in de rechtspositieregeling een nieuwe, alternatieve selectieprocedure voorzien voor de niveaus A, B en C. De aanstellende overheid kan beslissen om voor deze niveaus een vacante betrekking in te vullen volgens de huidige selectieprocedure of volgens de nieuwe selectieprocedure. De nieuwe selectieprocedure bestaat net als de huidige selectieprocedure uit ten minste twee delen, waarvan minstens één mondeling deel. Afhankelijk van de soort vacante betrekking kan de aanstellende overheid beslissen uit hoeveel delen de selectieprocedure bestaat.

Het stadsbestuur streeft met deze selectieprocedure naar efficiëntiewinst en houdt ook rekening met de noden van de interne klant en de kandidaat:

- Een efficiënte selectieprocedure

In het kader van het toenemend aantal kandidaten voor bepaalde selectieprocedures is er nood aan een selectieprocedure die toelaat om het hoge aantal kandidaten te beperken. In de nieuwe selectieprocedure is het eerste selectieonderdeel steeds een generiek eliminerend deel op basis van genommerde en gevalideerde testen. Deze werkwijze is minder arbeidsintensief en tijdbesparend.

Bij een procedure van interne personeelsmobiliteit moeten kandidaten dit eerste eliminerend selectieonderdeel niet doorlopen omdat zij zich kandidaat stellen voor een vacante betrekking die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.

Kandidaten kunnen zich in de nieuwe selectieprocedure ook niet langer onbeperkt kandidaat stellen voor dezelfde graad of een graad op een hoger niveau.

- De noden van de interne klant

De huidige werkwijze van de wervingsreserve met pools heeft als nadeel dat een dienstchef bij een vacante betrekking op zijn/haar dienst weinig inspraak in de finale keuze heeft tussen de verschillende kandidaten. Dit omwille van het feit dat de volgorde van de pools moet gevolgd worden en het oriënteringsgesprek niet eliminerend is. In de nieuwe selectieprocedure kan meer maatwerk worden aangeboden, doordat alle punten worden gegeven op het mondeling gedeelte waarop ook de dienstchef aanwezig is.

- De noden van de kandidaat

De kandidaat die een vrijstelling heeft behaald voor een bepaald niveau, wordt automatisch ook vrijgesteld voor het onderliggende niveau.

2. Wijzigingen m.b.t. de proeftijd/inlooperperiode

In de rechtspositieregeling wordt voorzien dat diensten die een personeelslid heeft vervuld in een hogere functie als de functie waarin hij of zij wordt aangesteld, in aanmerking worden genomen voor de proeftijd of de inlooperperiode. Als een personeelslid een proeftijd of inlooperperiode op een hoger niveau heeft doorlopen, dan mag men ervan uitgaan dat deze prestaties ook dienstig zijn voor een functie op een lager niveau, waarin dan niet opnieuw een proeftijd dient te worden doorlopen.

3. Wijzigingen m.b.t. de opzeggingstermijnen voor statutaire personeelsleden

Bij een ontslag wegens beroepsongeschiktheid van een statutair personeelslid bedraagt de opzeggingstermijn 3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar statutaire tewerkstelling bij het bestuur. Deze opzeggingstermijn is gebaseerd op de voormalige opzeggingstermijnen die golden voor contractuele bedienden. Door de invoering van het eenheidsstatuut werden de opzeggingstermijnen voor de contractuele personeelsleden aangepast. Er wordt een vaste opzeggingstermijn bepaald voor elke werknemer, en dit ongeacht het statuut van arbeider of bediende. De nieuwe opzeggingstermijn wordt uitgedrukt in weken en geldt zowel voor nieuw aangeworven werknemers als voor werknemers die op 1 januari 2014 reeds in dienst waren. Voor werknemers die op 31 december 2013 al in dienst waren, werd een systeem ontworpen waarbij de reeds opgebouwde opzeggingstermijn op datum van 31 december 2013 behouden blijft.

Het voorstel is om de opzeggingstermijn voor statutaire personeelsleden te berekenen naar analogie met de bepalingen van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Zo gelden dezelfde opzeggingstermijnen voor contractuele en statutaire personeelsleden.

4. Wijzigingen m.b.t. mobiele telefonie

Het bestuur verschaft aan sommige personeelsleden een mobiele telefoon volgens de voorwaarden voorzien in de handleiding mobiele telefonie. In de rechtspositieregeling wordt een expliciete verwijzing opgenomen naar deze handleiding. Er wordt ook voorzien dat personeelsleden tijdens de diensturen bereikbaar moeten zijn op hun mobiele of vaste telefoon.

5. Redactionele wijzigingen

- In de artikels 225, 164 bis, 164 ter en 242 van de rechtspositieregeling wordt hulpverleningszone centrum toegevoegd.
- Artikel 22 van de rechtspositieregeling werd geconformeerd aan artikel 19 van het besluit van de Vlaamse Regering van 23 november 2012 tot wijziging van diverse bepalingen van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007. Hierdoor moeten kandidaten die beschikken over het vereiste diploma de niveau- of capaciteitstest niet afleggen.

- Het uniformdragend brandweerpersoneel wordt geschrapt uit artikel 1 van de rechtspositieregeling door de oprichting van de hulpverleningszone centrum met ingang van 1 januari 2015.
- In de rechtspositieregeling worden alle verwijzingen naar de gesco-tewerkstelling geschrapt als gevolg van de beslissing van de Vlaamse Regering tot opheffing van het stelsel van contingent-gesco's en tot regularisatie van de bestaande gesco-betrekkingen bij de lokale besturen.
- De diplomavooraanvragen voor adjunct van de directie/coördinator expert – preventieadviseur (Psychosociaal Welzijn en Risicobeheersing) worden geconformeerd aan de hogere regelgeving.
- De opsomming van de diensten die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen, wordt geschrapt uit de rechtspositieregeling.
- Aan artikel 8 van de rechtspositieregeling wordt toegevoegd dat het administratief en technisch personeel van de hulpverleningszone centrum wordt uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor bevorderingsprocedures en procedures van interne personeelsmobiliteit.
- In artikel 310 van de rechtspositieregeling wordt Sodiganda vervangen door Sodigent.
- In artikel 145 van de rechtspositieregeling wordt RSZPPO vervangen door DIBISS.
- In artikel 211 van de rechtspositieregeling wordt de geldigheidsduur van de maaltijdcheques aangepast van drie maanden naar twaalf maanden.

Deze wijzigingen moeten onderhandeld worden met de vakbonden en voorgelegd worden aan de OCMW-raad voor voorafgaand advies. Een gedetailleerde beschrijving van de voorgestelde wijzigingen is te vinden in de bijlage.

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:

- managementteam
Het advies is gunstig.
- OCMW-raad
Het advies is gunstig.
- vakbonden ACV en ACOD
Het advies is gunstig.
- vakbond VSOA
Het advies is ongunstig.

Beslist het volgende:

BESLISSING

Artikel 1:

Keurt de wijzigingen goed aan de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent, zoals gevoegd in bijlage die integraal deel uitmaakt van deze beslissing.

BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT

Gezamenlijk Departement Human Resources — Staf

Dit besluit kadert in volgende activiteit: *AC34627 Bieden van juridische ondersteuning.*

Visum van de financieel beheerder:

Het visum is niet van toepassing

BIJLAGE DIE INTEGRAAL DEEL UITMAAKT VAN HET BESLUIT

- Beschikkend deel gemeenteraadsbesluit wijzigingen RPR april 2015



Besluit gemeenteraad tot wijziging van de rechtspositieregeling

Artikel 1

In de rechtspositieregeling, goedgekeurd bij raadsbesluit van 16 december 2008 en latere aanpassingen, worden volgende wijzigingen aangebracht:

* In artikel 1 worden de woorden “het uniformdragend brandweerpersoneel” geschrapt.

* In artikel 8 wordt in § 4 het artikel “23 § 2” vervangen door het artikel “22 § 2”.

* In artikel 8 wordt in § 1 de derde alinea geredigeerd als volgt:

“Bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit worden personeelsleden in dienst van het bestuur, OCMW-personeelsleden, personeelsleden van de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent en de personeelsleden die behoren tot het administratief en technisch personeel van de hulpverleningszone centrum uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.”

* In artikel 9 wordt in de laatste alinea de laatste zin geredigeerd als volgt:

“Op deze wervingsreserve is de bepaling van artikel 23, § 2 van toepassing.”

* In artikel 11, § 4 wordt in het laatste lid de eerste zin geredigeerd als volgt:

“De aanstellende overheid kan bij de vacantverklaring van alle graden beslissen of al dan niet moet voldaan worden aan de aanvullende voorwaarden in het kader van tewerkstellingsmaatregelen.”

* In Titel III. De loopbaan wordt in Hoofdstuk II. De aanwerving Afdeling III. De selectieprocedure geredigeerd als volgt:

“Afdeling III. De selectieprocedure

Onderafdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 20

§ 1. De selectie wordt uitgevoerd op basis van vooraf door de gemeenteraad bepaalde competenties, zoals omschreven in de functiebeschrijving en geschiedt met behulp van één of meer selectieproeven. De aanstellende overheid kiest de concreet toepasselijke selectieproeven en competenties. Voor betrekkingen van dezelfde graad worden gelijkwaardige selectieproeven gebruikt. De competenties en de selectieproeven worden afgestemd op de functiebeschrijving van de vacante betrekking.

§ 2. Indien de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en een bevorderingsprocedure in overeenstemming met artikel 8 § 1, 4° worden de externe kandidaten en de

interne kandidaten via bevordering onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Eventuele schriftelijke proeven met dezelfde inhoud worden terzelfdertijd afgenomen.

Artikel 21

§ 1. De selectieprocedure bestaat uit ten minste twee delen, waarvan minstens één mondeling. Afhankelijk van de soort vacante betrekking kan de aanstellende overheid beslissen uit hoeveel delen de selectieprocedure bestaat. De ingeschreven en aanvaarde kandidaten worden tijdig in kennis gesteld van de datum, het tijdstip en de plaats waarop de onderdelen van de selectieprocedure zullen plaatsvinden.

§ 2. De niveau- of capaciteitstest, vermeld in artikel 12, tweede lid, 1°, onderzoekt of de kandidaat in staat is te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd.

§ 3. De geldigheidsduur van het gunstige resultaat van de niveau- en capaciteitstest bedraagt twee jaar. De kandidaat kan vrijgesteld worden van deelname aan de algemene capacitaire- en niveaubepaling indien hij/zij binnen de afgelopen vierentwintig maanden een algemene capacitaire- en niveaubepaling voor dezelfde of voor een vergelijkbare functie bij dezelfde of bij een andere overheid al eerder heeft afgelegd met een positief resultaat tot gevolg, behalve wanneer de kandidaat uitdrukkelijk vraagt opnieuw deel te nemen.

Artikel 22

§ 1. De selectieprocedure wordt uitgevoerd door een selectiecommissie, die uitsluitend uit deskundigen bestaat.

§ 2. In de selectiecommissie zetelt ten minste een (arbeids)psycholoog en/of (arbeids)consulent, werkzaam bij Stad Gent. Bovendien zijn ten minste één derde van de leden van de selectiecommissie deskundigen die extern zijn aan Stad Gent.

§ 3. In afwijking van § 2 kan de aanstellende overheid beslissen om uitzonderlijk af te wijken van het minimum aantal externe leden voor wat betreft de selectiecommissie en dat omwille van de specificiteit van de functie. In dat geval motiveert de aanstellende overheid zijn beslissing.

§ 4. De leden van de gemeenteraad en van het college van burgemeester en schepenen kunnen geen zitting nemen in de selectiecommissie.

§ 5. De leden van de gemeenteraad en de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties mogen selectieproeven bijwonen als waarnemer. Elke waarnemer dient zich bij de aanvang van de selectieproeven te identificeren en legitimeren. De waarnemers mogen aanwezig zijn bij de proeven, waarbij zij enkel op het notitieblad aantekeningen kunnen maken, waarvan zij een kopie ontvangen op het einde van het selectieonderdeel. Op de juryleden en de waarnemers rust de discretieplicht omtrent het verloop van de selectieverrichtingen, de inhoud van de proeven en de identiteit van de kandidaten, in het bijzonder tijdens het verloop van de selectieprocedure.

Artikel 23

§ 1. De aanstellende overheid kan een keuze maken tussen wervingsreserves met pools of rangschikking.

§ 2. De aanstellende overheid legt de wervingsreserves vast en bepaalt de duurtijd ervan. Die duurtijd wordt als volgt bepaald:

- a) De wervingsreserves aangelegd in het kader van tewerkstellingsmaatregelen worden principieel aangelegd voor drie maanden en kunnen eenmaal verlengd worden met drie maanden.

- b) Alle andere wervingsreserves worden principieel aangelegd voor drie jaar en zijn tweemaal verlengbaar met één jaar. De aanstellende overheid kan in uitzonderlijke omstandigheden van de maximale duurtijd van vijf jaar afwijken voor de wervingsreserves die zijn aangelegd voor een statutaire betrekking. In dat geval kan in het jaar waarin de wervingsreserve afloopt, de duurtijd van de wervingsreserve met twee jaar verlengd worden.

§ 3. Kandidaten die zijn opgenomen in de wervingsreserve worden hieruit geschrapt:

- a) op eigen verzoek;
- b) indien ze twee keer aan een betrekking van dezelfde functie verzaken;
- c) indien ze niet binnen de dertig kalenderdagen reageren indien hun een betrekking wordt aangeboden;
- d) indien ze verzaken aan een oproep voor invulling van een vacature en nalaten bij aangetekend schrijven te verzoeken om hun rangorde in de wervingsreserve te kunnen behouden. Ze richten dit aangetekend schrijven aan de aanstellende overheid binnen de 15 kalenderdagen nadat zij verzaakt hebben aan de vacature.

§ 4. De bepalingen van § 2 en § 3 zijn eveneens van toepassing wanneer de Stad Gent, het OCMW Gent, de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent en de hulpverleningszone centrum een gemeenschappelijke wervingsreserve hebben aangelegd.

Artikel 24

§ 1. In geval de selectieprocedure uitmondt in een wervingsreserve met rangschikking der kandidaten, wordt de kandidaat die op het totaal van alle delen van de selectieprocedure het beste resultaat scoorde, aangewezen voor aanstelling in de vacante betrekking.

§ 2. In geval de selectieprocedure uitmondt in een wervingsreserve met pools, deelt de selectiecommissie de kandidaten na de beëindiging van de selectieprocedure in volgende categorieën of pools: bijzonder geschikt, zeer geschikt en geschikt.

De aanstellende overheid kan dan enkel de kandidaten die als bijzonder geschikt zijn gequoteerd aanstellen. Bij uitputting van deze groep kan de aanstellende overheid enkel de kandidaten aanstellen die door de selectiecommissie zeer geschikt zijn bevonden. Bij uitputting van deze groep worden enkel kandidaten aangesteld die geschikt zijn bevonden. Indien er verschillende wervingsreserves met pools bestaan voor dezelfde functie worden ze gelijktijdig aangeschreven en wordt de beste kandidaat aangesteld in geval van interne mobiliteit, aanwerving en bevordering.

Alle kandidaten die niet werden aangesteld, maar werden gerangschikt als bijzonder geschikt, zeer geschikt of geschikt worden opgenomen in de wervingsreserve, waarbij hun selectieresultaat behouden blijft.

De kandidaten opgenomen in de wervingsreserve moeten eerst nog een bijkomend niet-eliminierend oriënteringsgesprek voeren vooraleer te kunnen worden aangesteld bij een specifieke dienst. In eerste instantie worden enkel de kandidaten die bijzonder geschikt zijn bevonden uitgenodigd voor het bijkomend oriënteringsgesprek. Bij uitputting van deze categorie worden enkel de kandidaten die zeer geschikt zijn bevonden uitgenodigd en bij uitputting van deze categorie enkel de kandidaten die geschikt zijn bevonden.

De in dat oriënteringsgesprek weerhouden kandidaat, wordt uiteindelijk door de aanstellende overheid in de vacante betrekking aangesteld.

Artikel 25

De kandidaten worden door het stadsbestuur schriftelijk of via e-mail op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in

overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur.

Onderafdeling II. Selectieprocedure voor alle niveau's

Artikel 26

Als het eerste deel van de selectieprocedure eliminerend is, moeten de kandidaten minimum 50% behalen. De kandidaten die als niet geslaagd zijn gequoteerd, worden niet opgeroepen voor het volgende deel van de selectieprocedure.

Artikel 27

Een kandidaat kan geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van deelname aan de psychotechnische proeven indien hij/zij binnen de afgelopen vierentwintig maanden psychotechnische proeven aflegde op basis waarvan conclusies kunnen getrokken worden inzake de competenties die relevant zijn voor de selectieprocedure waaraan de kandidaat op dat moment deelneemt behalve wanneer de kandidaat uitdrukkelijk vraagt opnieuw aan de psychotechnische proeven deel te nemen. Wanneer het leidinggeven een essentieel onderdeel is volgens de functiebeschrijving, kan enkel vrijstelling worden verkregen als de leidinggevende competenties reeds werden getest op het niveau van dezelfde graad als de vacante betrekking en de kandidaat daarop minstens voldoende scoorde.

Artikel 28

De kandidaten die alle selectieonderdelen met goed gevolg hebben doorlopen (minimum 50% behalen per selectieonderdeel) dienen op het einde van de selectieprocedure minimum 60% te behalen, om te worden opgenomen in de wervingsreserve.

Onderafdeling III. Selectieprocedure voor niveau A, B of C

Artikel 29

De aanstellende overheid kan beslissen om voor de functies van niveau A, B of C een vacante betrekking in te vullen volgens de bepalingen van deze onderafdeling.

Artikel 29/1

§ 1. Het eerste deel van de selectieprocedure is steeds een eliminerend selectieonderdeel. Bij een leidinggevende functie worden de leidinggevende competenties getest in een bijkomend eliminerend selectieonderdeel. De kandidaten die als niet geslaagd zijn gequoteerd, worden niet opgeroepen voor het volgende deel van de selectieprocedure.

§ 2. Indien een kandidaat binnen de afgelopen vierentwintig maanden proeven aflegde op basis waarvan de nodige conclusies kunnen getrokken worden inzake de selectieprocedure waaraan de kandidaat op dat moment deelneemt, kan hij/zij gedeeltelijk of volledig worden vrijgesteld van eliminerende en/of niet-eliminerende selectieonderdelen, met uitzondering van het eliminerende mondelinge selectieonderdeel, wanneer hij/zij opnieuw kandidaat is voor een graad op hetzelfde niveau of voor een graad op een lager niveau. Deze vrijstelling kan gelden voor genormeerde en gevalideerde testen, psychotechnische proeven en het eliminerend deel waarbij leidinggevende competenties werden getest.

§ 3. De kandidaten die een negatief resultaat hebben behaald op het eerste eliminerende deel of het deel waarin de leidinggevende competenties werden getest, kunnen deze selectieproeven één keer opnieuw afleggen bij een volgende vacature op hetzelfde niveau of op een hoger niveau.

Als de kandidaat opnieuw niet slaagt, dan wordt hij/zij gedurende twee jaar uitgesloten van alle selectieprocedures voor graden op hetzelfde niveau of op een hoger niveau. Deze uitsluiting geldt vanaf het moment van de eerste deelname aan de selectieprocedure, en dit voor alle selectieprocedures die verlopen volgens de bepalingen van deze onderafdeling.

Als de kandidaat enkel niet slaagt voor het leidinggevend selectieonderdeel, dan geldt deze uitsluiting alleen voor leidinggevende functies.

Artikel 29/2

De kandidaten die minimum 60 % behalen op het mondeling deel worden opgenomen in de wervingsreserve.

* In artikel 31 worden in § 2 in de eerste alinea de woorden “en waarbij die procedure uitmondt in een wervingsreserve met pools” geschrapt.

* In Titel III. De loopbaan worden in Hoofdstuk II. De aanwerving in de hoofding van Afdeling VI. de woorden “met uitzondering van de gesubsidieerd contractuele personeelsleden” geschrapt.

* In artikel 35 worden de woorden “met uitzondering van de gesubsidieerd contractuelen” geschrapt.

* Artikel 39 wordt geredigeerd als volgt:

“Artikel 39

De proeftijd of de inlooperperiode beoogt de integratie van het personeelslid in het bestuur en de inwerking in de functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de functie na te gaan.

Bij verandering van functie en/of bij overgang naar een leidinggevende functie na een procedure van interne mobiliteit, wordt ook een proeftijd of een inlooperperiode voorzien. Diensten die een personeelslid heeft vervuld in een hogere functie als de functie waarin hij of zij aangesteld wordt, worden in aanmerking genomen voor de proeftijd of de inlooperperiode.

Er wordt geen proeftijd of inlooperperiode voorzien bij een ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid zoals voorzien in Titel V of bij een herplaatsing van het contractuele personeelslid zoals voorzien in Titel Vbis.”

* In artikel 104, § 3 wordt in de eerste zin het woord “gemeenteraad” vervangen door het woord “aanstellende overheid”

* In artikel 113 wordt punt 3° geredigeerd als volgt:

“3° voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie getoetst door middel van een selectieprocedure.”

* De artikels 115, 116 en 117 worden geredigeerd als volgt:

“Artikel 115

§ 1. De selectieprocedure bij interne personeelsmobiliteit bestaat minimaal uit een selectiegesprek met ten minste één (arbeids)psycholoog en/of (arbeids)consulent van Stad Gent. Het selectiegesprek is steeds de laatste proef. Het selectiegesprek is eliminerend en leidt tot een onderverdeling van de kandidaten die, naar het geval, resulteert in een wervingsreserve met rangschikking of een wervingsreserve met pools.

§ 2. In geval kandidaten een andere functie bekleden dan de vacante betrekking kan voorafgaand een eliminerende geschiktheidsproef plaatsvinden. Een personeelslid dat reeds slaagde voor deze geschiktheidsproef is vrijgesteld van een nieuwe geschiktheidsproef wanneer de nieuwe proef plaatsvindt binnen twee jaar na de vorige geschiktheidsproef waarin het geslaagd was.

§ 3. Als de selectieprocedure wordt georganiseerd volgens de bepalingen van Titel III, Hoofdstuk II, Afdeling III, Onderafdeling III. Selectieprocedure voor niveau's A, B of C moeten de kandidaten het eerste eliminerende selectieonderdeel niet doorlopen.

Artikel 116

Wanneer de proeven over verschillende dagen lopen, kan er onder de vooropgestelde data worden gewisseld, zonder dat er evenwel bijkomende data kunnen voorzien worden.

Artikel 117

Voor het aanleggen en de opname in de wervingsreserves en het invullen van de vacante betrekkingen wordt dezelfde regeling gevolgd als voorzien in Titel III, Hoofdstuk II, Afdeling II. De aanwervingsprocedure en Afdeling III. De selectieprocedure.”

* In artikel 145 wordt in § 2 het woord “RSZPPO” vervangen door “DIBISS”.

* In artikel 181 wordt de derde alinea geredigeerd als volgt:

“Deze afdeling is ook niet van toepassing op de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen.”

* In artikel 148 wordt in § 2 de tweede zin geredigeerd als volgt:

“De opzeggingstermijn wordt berekend naar analogie met de bepalingen van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

* In artikel 164 bis wordt in § 1 de eerste alinea geredigeerd als volgt:

“Het personeelslid dat overkomt van het OCMW Gent, één van de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent of de hulpverleningszone centrum behoudt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven in de functionele loopbaan van zijn vorige betrekking, als met de nieuwe betrekking dezelfde functionele loopbaan verbonden is.”

* In artikel 164 ter worden de eerste en de tweede alinea geredigeerd als volgt:

“De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die het personeelslid verworven had bij het OCMW Gent, één van de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent of de hulpverleningszone centrum, 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 zijn ook van toepassing op het personeelslid dat overkomt van het OCMW Gent, één van de autonome

gemeentebedrijven van de Stad Gent of de hulpverleningszone centrum en dat aangesteld wordt in een andere graad.”

* In artikel 211 wordt het cijfer “drie” vervangen door het cijfer “twaalf”.

* Artikel 219 bis wordt geredigeerd als volgt:

“Artikel 219bis

Wat het vakantiegeld betreft, volgen de contractuele personeelsleden, de vakantieregeling van de privé-sector zoals georganiseerd door de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie voor werknemers en het uitvoeringsbesluit van 30 maart 1967.”

* In artikel 225 wordt de tweede alinea geredigeerd als volgt:

“De personeelsleden van het OCMW Gent, de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent en de hulpverleningszone centrum behouden hun vakantiesaldo bij overgang naar de Stad Gent.”

* In artikel 242 wordt in § 1 de derde alinea geredigeerd als volgt:

“De personeelsleden van het OCMW Gent, de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent en de hulpverleningszone centrum behouden hun ziektekreditsaldo bij overgang naar de Stad Gent.”

* In artikel 310 wordt het woord “Sodiganda” vervangen door het woord “Sodigent”.

* In artikel 321 wordt in § 1 het derde lid geredigeerd als volgt:

“Het personeelslid zorgt ervoor dat hij/zij tijdens de diensturen bereikbaar is op zijn/haar mobiele of vaste telefoon. Privégesprekken en digitale berichten met mobiele of vaste telefoons tijdens de diensturen zijn verboden, behalve wanneer de dringende tussenkomst van het personeelslid noodzakelijk is.”

* In artikel 321 wordt § 3 geredigeerd als volgt:

“In afwijking van § 2, 2e alinea, is het de personeelsleden die een draagbare computer of een mobiele telefoon van stad Gent ter beschikking hebben, toegelaten deze mee te nemen naar huis en buiten de werkuren te gebruiken, dit volgens de richtlijnen zoals opgenomen in het Vademecum en de handleiding mobiele telefonie.”

* In bijlage 8 worden de diplomavooraanvoorwaarden voor Adjunct van de directie/Coördinator expert – preventieadviseur (Psychosociaal Welzijn) geredigeerd als volgt:

Adjunct van de directie/Coördinator expert – preventieadviseur (Psychosociaal Welzijn)	Diploma conform het KB van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk
--	--

* In bijlage 8 worden de diplomavooraanvoorwaarden voor Adjunct van de directie/Coördinator expert – preventieadviseur (Risicobeheersing) geredigeerd als volgt:

Adjunct van de directie/Coördinator expert/ – preventieadviseur (Risicobeheersing)	Diploma conform het KB van 17 mei 2007 betreffende de vorming en de bijscholing van de preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk
--	--

STEMMING

Aangenomen door de gemeenteraad in openbare vergadering van 27 april 2015

- 42 stemmen voor: Daniel Termont , Mathias De Clercq , Elke Decruynaere , Tom Balthazar , Martine De Regge , Filip Watteuw , Christophe Peeters , Resul Tapmaz , Tine Heyse , Annelies Storms , Sofie Bracke , Rudy Coddens , Sas van Rouveroj , Geert Versnick , Johan Deckmyn , Karin Temmerman , Paul Goossens , Wis Versyp , Freya Van den Bossche , Gabi De Boever , Guy Reynebeau , Filip Van Laecke , Fatma Pehlivan , Bruno Matthys , Ilknur Cengiz , Sami Souguir , Zeneb Bensafia , Dirk Holemans , Anne Schiettekatte , Veli Yüksel , Steven Vromman , Caroline Van Peteghem , Greet Riebbels , Sven Taeldeman , Stephanie D'hose , Sara Matthieu , Camille Daman , Jef Van Pee , Mehmet Sadik Karanfil , Bram Van Braeckevelt , Mieke Bouve , Cengiz Cetinkaya
 - 0 stemmen tegen
 - 8 onthoudingen: Isabelle De Clercq , Siegfried Bracke , Guido Meersschaut , Karlijn Deene , Sandra Van Renterghem , Gert Robert , Ömer Faruk Demircioglu , Robin De Wulf
-