



Vergadering van 16 juni 2020

2020_GRMW_00557 Rechtspositieregeling en Deontologische code Stad en OCMW Gent - Selectie voor de graad van directeur of een hogere graad - Ambtshalve onbetaald verlof - Verduidelijking artikel 168, tweede lid - ICT-afsprakenkader - Wijziging

Bevoegd: Bram Van Braeckevelt

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 186, § 1 en § 2, 1° en 2°;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 56, § 1 en artikel 84, § 1;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 193.

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;
- Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 193;
- Koninklijk Besluit 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 en latere wijzigingen.

Motivering

In zitting van september 2019 hebben de gemeente- en OCMW-raad een gemeenschappelijke rechtspositieregeling goedgekeurd voor het stadspersoneel en het OCMW-personeel, m.u.v. de personeelsleden van artikel 186, § 2, 3° Decreet Lokaal Bestuur en artikel 60-personeelsleden.

Op 17 december 2018 werd de deontologische code voor de medewerkers van de Stad en het OCMW Gent goedgekeurd.

Omwille van beleidsbeslissingen worden een aantal wijzigingen aan de Rechtspositieregeling en aan de Deontologische code Stad en OCMW Gent voorgesteld.

De wijzigingen aan de Rechtspositieregeling en aan de Deontologische code worden ter onderhandeling voorgelegd aan de vakbonden en ter goedkeuring voorgelegd aan de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

Selectieprocedures voor de graad van directeur of een hogere graad

De Rechtspositieregeling bepaalt dat vacantverklaarde functies bij voorkeur worden ingevuld door een procedure van interne personeelsmobiliteit of door een bevorderingsprocedure of door een combinatie van de beide.

Enkel voor de graad van directeur of een hogere graad wordt in principe steeds een combinatie gevolgd van interne personeelsmobiliteit, bevordering én aanwerving. Alleen in geval van reorganisatie kan de aanstellende overheid beslissen om hier gemotiveerd van af te wijken. Deze regeling wordt nu opgeheven om interne medewerkers op alle niveau's meer kansen te geven om sneller en flexibeler van job te wisselen.

Uitbreiden ambtshalve onbetaald verlof

Medewerkers krijgen op vandaag ambtshalve onbetaald verlof voor het opnemen van een functie waaraan een proeftijd of inlooperperiode gekoppeld is of voor een tijdelijke aanstelling **binnen het eigen bestuur**. Hierdoor wordt een terugvalpositie gecreëerd in geval van een ongunstige evaluatie op het einde van de proeftijd of inlooperperiode of bij afloop van de tijdelijke aanstelling. Gelet op de toenemende samenwerking en personeelsmobiliteit tussen de Stad en het OCMW Gent, de AGB's, de OCMW-vereniging SVK Gent en de hulpverleningszone centrum is het opportuun om ook voor het opnemen van een andere functie bij één van deze besturen ambtshalve onbetaald verlof toe te kennen. Zo wordt de interne personeelsmobiliteit nog verder aangemoedigd en is dezelfde regeling voor het onbetaald verlof van toepassing naar gelang men solliciteert bij het eigen bestuur of bij één van de andere besturen.

Verduidelijken artikel 168, tweede lid

Artikel 168, 2de lid RPR stelt: "Als de medewerker (m/v/x) in de loop van de maand overlijdt of in pensioen gaat, wordt het salaris voor de volledige maand betaald." Dit artikel bepaalt niet wat er moet gebeuren wanneer de medewerker voor de volledige periode onbezoldigd afwezig was. Omwille van de duidelijkheid wordt toegevoegd dat in deze situaties geen salaris wordt uitbetaald.

ICT-afsprakenkader

De Stad en het OCMW Gent streven naar een moderne, duurzame en flexibele werkomgeving op maat van de medewerkers. Om van dit wijs werken een succes te maken, is een goede ondersteuning op vlak van informatietechnologie cruciaal. Dit houdt o.a. in dat medewerkers op

elk moment en vanaf elke plaats toegang hebben tot hun data en toepassingen, kennis kunnen uitwisselen en kunnen samenwerken. Wijs werken betekent ook dat medewerkers over aangepast ICT-materiaal kunnen beschikken, zodat ze hun functie en taken optimaal kunnen uitvoeren.

Een ICT-afsprakenkader biedt medewerkers houvast bij de omgang met ICT-materiaal. Daardoor is voor iedereen duidelijk wat de afspraken zijn. Het ICT-afsprakenkader geeft een overzicht van:

- het ICT-materiaal;
- de gehanteerde gebruikersprofielen;
- de afspraken over het ICT-materiaal bij in- en uitdiensttreding, verandering van dienst of langdurige afwezigheid;
- de fiscale regeling voor het ICT-materiaal.

Over het ICT-afsprakenkader zal een ruling worden afgesloten met de fiscus. Op vraag van de Dienst Voorafgaande Beslissingen in fiscale zaken van de FOD Financiën wordt verduidelijkt in de rechtspositieregeling en in de deontologische code dat laptops en tablets enkel worden toegekend voor professioneel gebruik.

Voorstel

Legt aan de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:

Artikel 1:

De raden wijzigen de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met onmiddellijke ingang als volgt:

* In artikel 9 worden het derde en vierde lid opgeheven.

* In artikel 168 wordt het tweede lid aangepast als volgt: "Als de medewerker (m/v/x) in de loop van de maand overlijdt of in pensioen gaat, wordt het salaris voor de volledige maand betaald, tenzij de medewerker (m/v/x) voor de volledige periode onbezoldigd afwezig was."

* In artikel 265 wordt in het eerste lid de eerste zin aangepast als volgt: "Als een medewerker (m/v/x) bij de Stad Gent, het OCMW Gent, de welzijnsvereniging SVK Gent, één van de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent of de hulpverleningszone centrum een contractuele functie opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd of een inlooperperiode verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de tijdelijke aanstelling, de proeftijd of de inlooperperiode ambtshalve onbetaald verlof toegestaan."

* In artikel 321 wordt § 3 gewijzigd als volgt: "In afwijking van § 2, 2e alinea, is het de medewerkers (m/v/x) die een mobiele telefoon van het bestuur of een draagbare computer ter beschikking hebben, toegelaten deze mee te nemen naar huis en te gebruiken volgens het ICT-afsprakenkader."

Artikel 2:

De raden wijzigen de Deontologische code Stad en OCMW Gent met onmiddellijke ingang als volgt:

* In luik 2 gedragsregels worden in punt 5 Gebruik van bedrijfsmiddelen de 5de en de 6de alinea geredigeerd als volgt: "Een beperkt en occasioneel privégebruik is soms wel aanvaardbaar. Het is bijvoorbeeld toegelaten om je smartphone ook privé te gebruiken. Doe dit dan wel buiten de werkuren (bijvoorbeeld tijdens pauzes of na je uren), en zorg ervoor dat je de productiviteit van de dienst niet hindert. Privégebruik betaal je zelf via een gesplitste factuur.

Het is daarentegen niet toegelaten om je laptop privé te gebruiken, die dient enkel voor je werk. Meer informatie over het gebruik van ICT-materiaal kan je terugvinden in het ICT-afsprakenkader.

Misbruik, dat wil zeggen overmatig, onnodig, storend of schadelijk privégebruik, is uiteraard nooit aanvaardbaar. Denk bijvoorbeeld aan langdurige privégesprekken voeren met je werktelefoon tijdens je diensturen, of de haag snoeien met de heggenschaar van het werk."

Artikel 3:

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt bovenstaande wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent en aan de Deontologische code Stad en OCMW Gent integraal en ongewijzigd over voor de medewerkers met een specifieke functie die bij de Stad niet bestaat en voor de maatschappelijk werkers.