



departement Personeel
dienst Personeelsbeheer

dossiernummer:
1302300

Provincieraadsbesluit

betreft **PROVINCIEPERSONEEL**
Rechtspositieregeling / aanpassingen omwille van tekstuele
aanpassingen en verduidelijkingen, wijzigingen van hogere
wetgeving en naar aanleiding van een gewijzigde context of
praktijkgerichte ervaring / gewijzigd voorstel na opmerkingen
vakorganisaties
verslaggever Hilde Bruggeman

1. Feitelijke en juridische gronden

Artikel 42, §3 van het Provinciedecreet.

Arbeidswet van 16 maart 1971.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector.

Provinciedecreet van 9 december 2005.

Wet van 13 april 2011 tot wijziging, wat betreft de meeouders, van de wetgeving inzake het geboorteverlof.

Wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof.

Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof.

./...

Koninklijk besluit van 28 december 2011 tot wijziging van het stelsel van loopbaanonderbreking.

Koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot omzetting van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG.

Koninklijk besluit van 25 augustus 2012 tot wijziging van het stelsel van loopbaanonderbreking voor wat de openbare sector betreft.

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.

Provincieraadsbesluit van 17 december 2008 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling voor het provinciepersoneel, hierna genoemd "de Rechtspositieregeling".

Provincieraadsbesluit van 14 oktober 2009 betreffende de vaststelling van het begrip dagelijks 'personeelsbeheer'.

Besluit van de Provinciegriffier van 23 januari 2013 betreffende de delegatie voor vormingsaanvragen waarvan de kostprijs minder dan 500 EUR bedraagt.

Het protocol houdende de conclusies van de onderhandeling zoals gevoerd met de vakorganisaties op 25 maart 2013.

Het advies van het managementteam van 7 januari 2013 betreffende de wijzigingen aan de rechtspositieregeling voor het provinciepersoneel.

Het verslag van de deputatie.

2. Motivering

Op basis van bovenvermelde bepalingen is de provincieraad bevoegd te beslissen inzake reglementen die betrekking hebben op het inwendige bestuur van de provincie.

Een wijziging aan de Rechtspositieregeling is aangewezen omwille van tekstuele aanpassingen en verduidelijkingen, wijzigingen van hogere wetgeving en aanpassingen naar aanleiding van een gewijzigde context of praktijkgerichte ervaring.

Verder worden enkele overgangsmaatregelen, evenals enkele bijlagen die niet langer van toepassing zijn, geschrapt.

3. Besluit

./...

Artikel 1

In artikel 2 van de Rechtspositieregeling van het provinciebestuur Oost-Vlaanderen zoals vastgesteld door de provincieraad bij besluit van 17 december 2008

1° worden volgende begrippen opgenomen:

meeouder	de echtgenoot of de samenwonende partner van de ouder van het kind
rolbeschrijving	beschrijving van een rol die personeelsleden kunnen opnemen naast hun hoofdopdracht die beschreven staat in de functiebeschrijving. Die personeelsleden worden hierop ook geëvalueerd.
vacante betrekking	definitief openstaande statutaire of contractuele betrekking binnen de personeelsformatie

2° wordt de definitie van volgende begrip aangepast:

statutair personeelslid	elk personeelslid dat bij een eenzijdige beslissing van de overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband, met inbegrip van het personeelslid dat bij een eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband
-------------------------	--

3° wordt de definitie van statutair personeelslid op proef geschrapt.

Artikel 2

In artikel 3 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende begrippen opgenomen

buitenlandse dienstreis	435/1
interne oproep	274

Artikel 3

In artikel 11, §2 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt "Ten minste 2% van het totale aantal betrekkingen binnen het bestuur wordt vervuld" vervangen door "Ten minste 2% van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, wordt vervuld door".

./...

Artikel 4

In artikel 16 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt het woord "open" vervangen door "vacant".

Artikel 5

Artikel 17 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen door wat volgt:

**Artikel 17:
wijze van
invulling**

§1. Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure, wordt een vacante betrekking, ongeacht haar rangindeling, ingevuld op één van de volgende manieren:

:
1. door een aanwervingsprocedure
2. door een bevorderingsprocedure
3. door een procedure van interne personeelsmobiliteit
4. door een combinatie van de procedures 1 en 2, 1 en 3, 2 en 3 of 1, 2 en 3

§2. Bij de aanwervingsprocedure worden tegelijk personeel en extern aan het provinciebestuur en personeel leden van het provinciebestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

§3. Bij de bevorderingsprocedure, de procedure van interne mobiliteit en de interne oproep worden alleen leden van het provinciepersoneel uitgenodigd om zich voor de vacante betrekking kandidaat te stellen.

§4. De aanstellende overheid bepaalt bij de vacantieverklaring van de betrekking volgens welke procedure of procedures deze vervuld wordt. Als algemene lijn geldt:

- Functies binnen de rang Az, Ay, Ayb, Ax, Axb en Bx:
 1. de bestaande wervingsreserve wordt aangesproken
 2. pas dan vacant verklaren via de combinatie van aanwerving, bevordering en interne mobiliteit
- Functies binnen de rang Av, Bv:
 1. de bestaande wervingsreserve wordt aangesproken
 2. pas dan vacant verklaren via de combinatie van aanwerving, bevordering en interne mobiliteit
- Functies binnen de rang Cx en Dx:
 1. de bestaande wervingsreserve wordt aangesproken
 2. via bevordering en interne mobiliteit
 3. pas dan via de combinatie van aanwerving, bevordering en interne mobiliteit
- Functies binnen rang Cv, Dv en Ev
 1. de bestaande wervingsreserve wordt aangesproken
 2. via interne mobiliteit of interne oproep
 3. pas dan via de combinatie van aanwerving en bevordering.

§5. Van de algemene lijn kan de aanstellende overheid gemotiveerd afwijken.

§6. Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de procedures en de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven en wordt 1 reserve aangelegd.

./...

Artikel 6

Artikel 18, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

§1. De deputatie kan bepalen dat de diplomavereiste, die als regel geldt voor de niveaus A, B en C, uitzonderlijk en op grond van de in paragraaf 2 vastgestelde objectieve criteria vervalt, op voorwaarde dat:

Voorwaarden
1. De functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een specifiek diploma vergt, en het algemeen capaciteitsniveau en het potentieel van de kandidaten belangrijker zijn dan een diploma
2. De kandidaat moet: <ul style="list-style-type: none"> - ofwel voldoen aan een vereiste inzake relevante beroepservaring en slagen voor een niveau- of capaciteitstest die wordt uitgevoerd door een extern selectiebureau; - ofwel beschikken over een op de functie afgestemd ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid; - ofwel beschikken over een op de functie afgestemd attest van beroepsopleiding die hij gevolgd en met vrucht beëindigd heeft bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding.

Artikel 7

Artikel 20, §3 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

§3. Alleen de diploma's die per niveau vermeld worden in de lijst van erkende diploma's en getuigschriften, opgesteld door de Vlaamse Minister bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, komen in aanmerking bij aanwerving.

Artikel 8

Artikel 24, §3 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

§3. De bepalingen van § 1 zijn ook niet van toepassing indien een deeltijdse vacante betrekking moet ingevuld worden.
In dat geval kan de werkwijze uit artikel 274 § 2 tem. § 7 toegepast worden. Er wordt dan, via een interne oproep, gepeild naar eventueel geïnteresseerden die, binnen het bestuur, deeltijds tewerkgesteld zijn in een functie zoals deze die vacant is.
Statutaire personeelsleden en personeelsleden met een contract van onbepaalde duur, die een volwaardige selectieprocedure hebben doorlopen conform artikel 32, kunnen op deze oproep ingaan.

./...

Artikel 9

Artikel 27, §1, §4 en §5 van de voormelde Rechtspositieregeling worden als volgt vervangen:

§1. De kandidaturen kunnen bij het contactpunt ingediend worden door persoonlijke overhandiging op de dienst Werving en Loopbaan, per post, per fax, per mail of via het elektronische inschrijvingsformulier. Een geldige kandidatuur bevat alle vereiste documenten zoals opgenomen in de infobundel.

§4. Elke geldige kandidaat krijgt een ontvangstmelding van zijn kandidatuur onder de vorm van een uitnodiging tot de eerste selectieproef of tot de voorselectie. Dit gebeurt per brief of e-mail.

§5. Elke kandidaat die niet voldoet aan de gestelde voorwaarden krijgt een ontvangstmelding van zijn kandidatuur met vermelding van de reden van niet-aanvaarding. Dit gebeurt per brief of e-mail.

Artikel 10

Artikel 28, §1, 3^e punt van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

3. indien vereist een kopie van het (de) gevraagd(e) diploma('s)

Artikel 11

Artikel 29, §2 en §5 van de voormelde Rechtspositieregeling worden als volgt vervangen:

§2. De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomaverreichte uiterlijk op de vastgestelde datum opgenomen in de infobundel. Die datum valt zeker voor de start van de selectieproeven.

§5. De kandidaten die niet aan de deelnemingsvoorwaarden voldoen worden definitief uitgesloten van de selectieprocedure. De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van die weigering.

Artikel 12

Artikel 32 §3 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

§3. De selectieprocedure per functie zoals ingedeeld in de verschillende rangen is als volgt :

Rangen Selectieprocedure	
Av, Avb Bv, Bvh	<ul style="list-style-type: none"> • Eerste gedeelte: praktijkgerichte schriftelijke test (50p.) • Tweede gedeelte: gesprek om vast te stellen of de kandidaat voldoet aan de taakomschrijving en

./...

	functieanalyse (50p.)
Ax, Ay, Az Axb, Ayb, Axb Bx, Bxb, Byb Cx Dx	<ul style="list-style-type: none"> • Eerste gedeelte: praktijkgerichte schriftelijke test (50p.) • Tweede gedeelte: assessment center (adviseerend) • Derde gedeelte: gesprek om vast te stellen of de kandidaat voldoet aan de taakomschrijving en functieanalyse (50p.)
Cv	<ul style="list-style-type: none"> • Eerste gedeelte: praktijkgerichte vaardigheidstest of schriftelijke test (50p.) • Tweede gedeelte: gesprek om vast te stellen of de kandidaat voldoet aan de taakomschrijving en functieanalyse (50p.)
Dv Ev	<ul style="list-style-type: none"> • Eerste gedeelte: praktijkgerichte vaardigheidstest (70p.) • Tweede gedeelte: gesprek om vast te stellen of de kandidaat voldoet aan de taakomschrijving en functieanalyse (30p.)
Dv en Ev functies opgenomen in bijlage IV	<ul style="list-style-type: none"> • Eerste gedeelte: praktijkgerichte vaardigheidstest (50p.) • Tweede gedeelte: gesprek om vast te stellen of de kandidaat voldoet aan de taakomschrijving en functieanalyse (50p.)

Artikel 13

Artikel 35, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

§1. De selectiecommissie maakt voor elk selectiegedeelte een beoordeling op. Voor het schriftelijk gedeelte wordt deze beoordeling ondertekend door de betrokken deskundigen, voor het mondeling gedeelte door de voorzitter en de secretaris.

Artikel 14

Artikel 36 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

./...

**Artikel 36:
resultaten en
feedback**

§1. De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van elk selectiegedeelte. Pas na afronding van de volledige procedure of na het niet slagen in één van de onderdelen, worden de effectieve punten meegedeeld. Indien ze geslaagd zijn voor het laatste selectiegedeelte wordt ook hun rangschikking meegedeeld.

§2. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de eigen selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van het bestuur en dit tot 3 maanden na de bekendmaking van de punten.

§3. De kandidaat kan kopieën krijgen van volgende documenten:

- motiveringsfiche;
- verbetering schriftelijk examen met puntenverdeling;
- modelantwoorden.

./...

Artikel 15

Artikel 37 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

**Artikel 37:
samenstelling en
werking selectie-
commissie**

§1. De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie.

§2. Voor de samenstelling van de selectie commissie per selectiegedeelte gelden de volgende algemene regels:

Regels
1. de selectiecommissie bestaat naast de voorzitter en de secretaris uitsluitend uit deskundigen
2. elke selectiecommissie bestaat uit ten minste vier leden (waaronder de voorzitter en de secretaris)
3. ten minste de helft van de deskundigen zijn extern aan het eigen provincie-bestuur
4. de gouverneur, de provincieraadsleden en de gedeputeerden kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur.

§3. De deskundigen van de selectie commissie bestaan uit personen van een verschillend geslacht.

§4. De leden, de secretaris en de voorzitter van de selectiecommissie worden nominatief door de deputatie aangewezen.

§5. Onder deskundig wordt verstaan dat de leden van de selectiecommissie ofwel over voldoende ervaring beschikken om tement de te beoordelen functie ofwel deskundig zijn inzake selectie met hodieken en/of ervaring hebben met selectieprocedures.

§6. De selectiecommissie wordt geleid door een voorzitter. De voorzitter wordt in zijn taak bijgestaan door een personeelslid van de personeelsdirectie die als secretaris fungeert. De secretaris heeft geen stemrecht noch beoordelingsbevoegdheid.

§7. Bij afloop van het mondeling gedeelte beraadslaat de selectiecommissie over het resultaat van de kandidaten. In uitzondering hierop kunnen enkel gevallen van overmacht worden ingeroepen ter verantwoording van de afwezigheid van een commissielid bij de beraadslaging (minimaal twee deskundigen waarvan minstens één externe moeten aanwezig zijn).

Artikel 16

Titel 3.6 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

/...

Titel 3.6 : specifieke bepalingen voor de aanwerving in tijdelijke betrekkingen met een tewerkstellingsduur van maximum 2 jaar, in de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid en voor de aanwerving van tijdelijke contractuele vervangers

**Artikel 43:
sollicitatie-
gesprek**

§1. In afwijking van artikel 32 en 37 kan voor contracten met een vooraf gekende maximumduur van 2 jaar (niet verlengbaar), jobstudenten, seizoenspersoneel en voor de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid, een selectieprocedure beperkt worden tot een sollicitatiegesprek.

§2. De selectiecommissie voor contracten met een maximumduur van 2 jaar is samengesteld zoals is vermeld in artikel 78. Er wordt een wervingsreserve aangelegd die twee jaar geldig is.

§3. De selectiecommissie voor jobstudenten en seizoensbetrekkingen bestaat minstens uit een personeelslid van de personeelsdirectie. Er wordt een wervingsreserve aangelegd voor het lopende jaar/seizoen.

§4. De selectiecommissie voor startbaners bestaat minstens uit een personeelslid van de personeelsdirectie. Er wordt een wervingsreserve aangelegd die 2 jaar geldig is.

**Artikel 43/1:
contractuele
vervangingen**

§1. In afwijking van artikel 32 en 37 kan bij de tijdelijke vervanging van afwezige personeelsleden door contractuele personeelsleden, de selectieprocedure beperkt worden tot een sollicitatiegesprek.

§2. De selectiecommissie voor de contractuele vervangers is samengesteld zoals vermeld in artikel 78. Er wordt een wervingsreserve aangelegd die 2 jaar geldig is.

§3. De duur van de tewerkstelling is gebonden aan en beperkt tot de duur van de afwezigheid van het te vervangen personeelslid.

§4. In het geval van een deeltijdse tijdelijke vervanging kan, voor de invulling van de extra uren, voorafgaand aan een invulling via de procedure opgenomen in § 1, via een interne oproep, gepeild worden naar eventueel geïnteresseerden die, binnen het bestuur, deeltijds tewerkgesteld zijn in een functie zoals deze die ingevuld moet worden.
In dat geval kan de werkwijze opgenomen in artikel 274 § 2 tot en met § 7 toegepast worden.

**Artikel 44:
jobstudenten**

§1. Een jobstudent kan, op voorwaarde dat hij/zij gunstig geëvalueerd werd, maximaal één keer opnieuw als jobstudent in dienst komen.

§2. De deputatie kan in uitzonderlijke gevallen hiervan gemotiveerd afwijken indien het gaat om moeilijke invulbare functies of indien de functie de ondertussen opgebouwde ervaring vereist.

./...

**Artikel 45:
startbaners**

§1. De duurtijd van een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst bedraagt 1 jaar.

§2. Deze periode is éénmaal verlengbaar met maximaal eenzelfde duurtijd op voorwaarde dat het betrokken personeelslid gunstig geëvalueerd werd en voldoet aan de voorwaarden voor een tewerkstelling in het kader van een startbaanovereenkomst.

**Artikel 46:
termijn
verzaken**

Wanneer de opgeroepene niet antwoordt binnen de 10 dagen na postdatum of desgevallend na datum van de mail, wordt hij geacht verzaakt te hebben. Dit wordt in de oproepingsbrief of het e-mailbericht vermeld.

Artikel 17

Artikel 49 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt hervastgesteld als volgt:

**Artikel 49:
aanschrijven van
wervingsreserve**

§1. Na een vergelijkende selectieprocedure wordt telkens de best gerangschikte kandidaat van de wervingsreserve het eerst geraadpleegd om de vacature in te vullen.

§2. Bij een gelijk eindresultaat wordt bij oproeping voorrang verleend aan de laureaat die de meeste punten behaalde voor het mondeling selectiegedeelte. Bij gelijke punten voor het mondeling selectiegedeelte wordt voorrang gegeven aan de oudste kandidaat.

§3. Indien er voor een bepaalde functie een wervingsreserve bestaat, moet die altijd eerst aangesproken worden vooraleer over te gaan naar andere procedures.

§4. Indien er voor dezelfde functie twee of meerdere wervingsreserves volgens een zelfde procedure bestaan, dient de chronologische volgorde te worden gevolgd voor de invulling van een vacature.

§5. Indien er voor dezelfde functie twee of meerdere wervingsreserves bestaan op basis van verschillende procedures, hebben wervingsreserves op basis van een volwaardige selectie altijd voorrang op wervingsreserves op basis van andere procedures.

§6. Wanneer de opgeroepene niet antwoordt binnen de 10 kalenderdagen na postdatum, wordt hij geacht verzaakt te hebben. Dit wordt in de oproepingsbrief vermeld.

§7. Kandidaten die het functie-aanbod verzaken behouden hun plaats op de wervingsreserve voor de volledige duur ervan, tenzij ze zelf te kennen geven van elke aanstelling af te zien.

§8. Wanneer de deputatie – in toepassing van hoofdstuk 3.3.2. artikel 24 §2 – beslist voor de invulling van een vacature een beroep te doen op bestaande wervingsreserves, kan een aanvullend, oriënterend gesprek met de geïnteresseerde kandidaten voorzien worden. Dit gesprek doet geen afbreuk aan de rangschikking.

./...

§9. In toepassing van hoofdstuk 3.3.2. artikel 24 §2 en bij gebrek aan een bestaande reserve voor de vacante functie, kan de deputatie bij een tijdelijke invulling van een vacante betrekking beslissen om voor die invulling te putten uit verschillen de reserves van dezelfde rang. De geïnteresseerde kandidaten uit die reserves worden onderworpen aan een bijkomend selectiegesprek. Dit selectiegesprek wordt gevoerd door een hiertoe samengestelde selectiecommissie conform hetgeen bepaald is in hoofdstuk 4.3.2. artikel 78. Dit gesprek resulteert in een score en een rangschikking die bepalend is voor de tijdelijke invulling van deze functie. De rangschikking van dergelijke selectie resulteert in een wervingsreserve die twee jaar geldig is.

Artikel 18

Artikel 58, §4 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt aangevuld met de woorden "op voorstel van de eerste evaluator".

Artikel 19

Artikel 60, §1 punt 1 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

Niveau	AI dan niet onderbroken afwezigheid van meer dan:
1. niveau A, B en decretale graden	30 werkdagen

Artikel 20

In artikel 70, §2 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt tussen de woorden "toegekend" en "op basis van" de woorden "na een beoordeling van de relevantie door de aanstellende overheid" ingevoegd.

Artikel 21

Artikel 74 punt 2 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

- | |
|--|
| <p>2. de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ze zijn na 1 januari 2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure zoals vermeld in titel 3.1. tot en met 3.4., en ze hebben de proeftijd beëindigd • ze zijn voor 1 januari 2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature (volgens de regels van toepassing op het moment van die selectieprocedure op basis waarvan de aanstelling gebeurde) en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen (ongeacht of ze deze functie nu nog uitoefenen of niet). |
|--|

./...

Artikel 22

In artikel 75, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de woorden "de gepaste communicatiemiddelen" vervangen door "dienstnota".

Artikel 23

Artikel 88 punt 2 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

2. de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:
- ze zijn na 1 januari 2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure zoals vermeld in titel 3.1. tot en met 3.4., en ze hebben de proeftijd beëindigd
 - ze zijn voor 1 januari 2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature (volgens de regels van toepassing op het moment van de selectieprocedure op basis waarvan de aanstelling gebeurde) en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statu laire betrekkingen (ongeacht of ze deze functie nu nog uitoefenen of niet).

Artikel 24

In artikel 89, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de woorden "de gepaste communicatiemiddelen" vervangen door "dienstnota".

Artikel 25

In artikel 90 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §1 worden de woorden "het inschrijvingsformulier en een bijgewerkt curriculum vitae" vervangen door "de vereiste documenten voor een geldige inschrijving".

2° in §4 wordt tussen de woorden "schriftelijk" en "op de hoogte" de woorden "(per brief of e-mail)" ingevoegd.

Artikel 26

Artikel 112 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"nihil"

Artikel 27

Artikel 172 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

./...

**Artikel 172:
redenen vast
aangesteld**

§1. De volgendende gebeurtenissen geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid:

Redenen vast aangesteld
1. het vrijwillige ontslag
2. het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar, voldoen aan de voorwaarden voor de vervroegde pensionering en de ambtshalve pensionering als gevolg van artikel 83 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen
3. de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid naar aanleiding van een evaluatie met het evaluatieresultaat 'geheel onvoldoende'

§2. De tewerkstelling kan verlengd worden na het bereiken van de pensioenleeftijd met 3 keer 6 maanden, in geval van dienstnoodwendigheden. Het initiatief voor de verlenging kan uitgaan van de benoemende overheid maar de betrokken ambtenaar moet ertoe akkoord gaan. De verlenging kan ook gevraagd worden door de ambtenaar maar de benoemende overheid moet er mee instemmen. De verlenging gebeurt op advies van de eerste evaluator en het managementteam.

Artikel 28

In artikel 176 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt §1;

2° er wordt een §2 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§2. De arbeidsovereenkomst van contractuele personeelsleden die met pensioen gaan, dient beëindigd te worden hetzij door kennisgeving van een opzeggingstermijn, hetzij door wederzijdse toestemming. Voor bedienden geldt een verkorte opzeggingstermijn van 1,5 maanden indien de anciënniteit minder dan 5 jaar bedraagt of 3 maanden indien de anciënniteit meer dan 5 jaar bedraagt."

Artikel 29

Artikel 177, §2 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"nihil"

Artikel 30

Artikel 179 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

./...

Artikel 179: Er zijn meerdere vormen van evaluatie:
vormen evaluatie

1. de periodieke evaluatie
2. de evaluatie bij het einde van de proeftijd
3. de evaluatie in functie van einde van het contract
4. de evaluatie in functie van het einde van de uitoefening van een tijdelijke andere functie (mutatie, opdrachthouderschap, waarneming, ambtshalve herplaatsing en tijdelijke aanstelling in een andere functie)

Artikel 31

Artikel 180, §2 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

§2. Er zijn twee types evaluatie:

1. de volwaardige evaluaties conform de procedure beschreven in afdeling 4.4.1.3 tot en met 4.4.1.6
2. de verkorte evaluatie bestaande uit een kort kwalitatief verslag.

Artikel 32

In artikel 181, §3 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de woorden "generieke functiebeschrijving" vervangen door "rolbeschrijving".

Artikel 33

Artikel 183 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt aangevuld met de volgende woorden "maar wordt niet toegevoegd aan het evaluatiedossier, het blijft dus in het bezit van het personeelslid zelf".

Artikel 34

In artikel 186 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt aangevuld met een §3:

"§3. Een derde partij is bij het functioneringsgesprek aanwezig als het personeelslid of één van de evaluatoren daarom uitdrukkelijk verzoekt en indien alle partijen daarvoor instemmen."

Artikel 35

Artikel 188, §3 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"§3. Na een ongunstige evaluatie wordt met het betrokken personeelslid eveneens een bijkomend functioneringsgesprek georganiseerd conform artikel 213, uiterlijk 30 kalenderdagen na het definitief worden van de evaluatie. De evaluatie wordt definitief na het verstrijken van de termijn om beroep in te dienen of na de bekendmaking van het resultaat van het beroep."

./...

Artikel 36

In artikel 191 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de woorden "artikel 180" vervangen door "artikel 180, §1".

Artikel 37

Artikel 193 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

Artikel 193: periode

§1. De evaluatieperiode start voor alle personeelsleden gelijk met de beleids- en beheerscyclus.

§2. De personeelsleden worden om de twee jaar geëvalueerd.

§3. Uitzonderingen:

- het personeelslid dat maximum 6 maanden voor 1 januari van het even jaar reeds een volwaardige evaluatie kreeg, wordt op 1 januari van het even jaar niet geëvalueerd. In dat geval zal de periode tussen 2 periodieke evaluaties dus langer zijn dan 2 jaar.
- in het geval dat het personeelslid in de periode tussen twee periodieke evaluaties wordt geëvalueerd, maar meer dan 6 maanden voor 1 januari van het even jaar, zal de periodieke evaluatie na minder dan 2 jaar plaatsvinden.

§4. Een personeelslid kan maar geëvalueerd worden indien het minstens 120 werkdagen effectief presteert gedurende de betrokken periode en effectieve prestaties levert op het ogenblik van de evaluatie.

§5. Indien dit niet het geval is, wordt de evaluatie uitgesteld tot de datum dat aan deze voorwaarden is voldaan. De eerste evaluator volgt dit op. Het personeelslid behoudt tot dan het resultaat van de vorige evaluatieperiode. De nieuwe periodieke periode wordt weliswaar niet opgeschort en start per 1 januari zoals oorspronkelijk het geval was.

Artikel 38

In artikel 199 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §1 worden de woorden "het evaluatiecriterium" vervangen door "de rolbeschrijving"

2° in §2 worden de woorden "generieke functiebeschrijving" vervangen door "rolbeschrijving".

Artikel 39

Artikel 200 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt aangevuld met de zin: "De tweede evaluator neemt dan de taken van de eerste evaluator over."

./...

Artikel 40

In artikel 202 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de paragrafen 3 en 4 vervangen als volgt:

"§3. Per rol- en functie beschrijving wordt door het hoofd van personeel vastgelegd welke competenties uit het competentiehandboek van toepassing zijn. Deze zijn samengesteld uit competenties vastgelegd op basis van het niveau van de eigen functie aangevuld met competenties specifiek voor de betrokken rol en functie.

§4. nihil"

Artikel 41

Artikel 207 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

**Artikel 207:
gevolgen
ongunstige
evaluatie**

§1. Het personeelslid met een ongunstig evaluatieresultaat bij de periodieke evaluatie (onvoldoende of geheel onvoldoende) kan niet doorschalen naar de volgende schaal in de functionele loopbaan. Slechts wanneer bij de volgende periodieke evaluatieperiode het resultaat gunstig is, kan doorgeschaald worden (met uitzondering van § 8 van dit artikel waarbij doorgeschaald kan worden na verstrijken van de helft van de periode) op voorwaarde dat hij ook voldoet aan de vereiste inzake anciënniteit.

§2. Het personeelslid met een ongunstig evaluatieresultaat bij de periodieke evaluatie (onvoldoende of geheel onvoldoende) komt niet in aanmerking voor bevordering. Slechts wanneer bij de volgende periodieke evaluatieperiode het resultaat gunstig is, komt het personeelslid opnieuw in aanmerking (met uitzondering van § 8 van dit artikel waarbij het personeelslid terug kan in aanmerking komen na verstrijken van de helft van de periode).

§3. Met behoud van toepassing van §1 t.e.m. §7 start er bij een ongunstig evaluatieresultaat (onvoldoende of geheel onvoldoende) een begeleidingstraject dat tot volgende maatregelen kan leiden:

- het volgen van een verplicht vormingstraject met gunstig gevolg
- ambtshalve herplaatsing of heroriëntatie
- maatregelen op advies van de Beroepscommissie Evaluatie
- coachingstraject
- development center cfr. §10

§4. De procedure rond deze maatregelen is als volgt:

Stap Handeling	
1	zodra een ongunstige evaluatie binnenkomt bij dienst Werving & Loopbaan neemt een deskundige van het departement Personeel contact op met de evaluator en het personeelslid om een afspraak te maken voor het verplichte functioneringsgesprek (artikel 188 §3)
2	de deskundige neemt deel aan het functioneringsgesprek en bespreekt daar de maatregelen vermeld in artikel 207 §3
3	het hoofd van personeel beslist over de toepassing van de

/...

	besproken maatregelen
--	-----------------------

§5. Indien het betrokken personeelslid behoort tot niveau A of B, of graad Cx of Dx dan moet het deelnemen aan een development center, om vast te stellen hoe zijn functioneren zich verhoudt tot het competentieprofiel.

§6. Na een termijn van 6 maanden volgend op het verplicht functioneringsgesprek wordt er een tussentijdse evaluatie uitgevoerd.

§7. Een personeelslid kan maar geëvalueerd worden indien het minstens 60 werkdagen effectief presteert gedurende de betrokken periode en effectieve prestaties levert op het ogenblik van de evaluatie.

§8. Indien het resultaat van deze tussentijdse evaluatie gunstig is en voor zover aan de overige voorwaarden voldaan is, kan betrokken personeelslid inschalen in de volgende salarisschaal en in aanmerking komen voor bevordering.

§9. Indien na tussentijdse evaluatie het resultaat geheel onvoldoende is wordt door de aanstellende overheid één van volgende beslissingen genomen:

1. ontslag wegens beroepsongeschiktheid volgens de regels bepaald in artikel 208
2. herbenoeming in een lagere graad, desgevallend in overtal.

§10. De tussentijdse evaluatie schort de periodieke evaluatie niet op.

Artikel 42

Artikel 208 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

Artikel 208:
*bijkomende
gevolgen bij
'geheel
onvoldoende'*

§1. Met behoud van toepassing van artikel 207 kan aan een ongunstig evaluatieresultaat (geheel onvoldoende) ontslag wegens beroepsongeschiktheid gekoppeld worden.

§2. Ontslag wegens beroepsongeschiktheid is alleen mogelijk als na de passende maatregelen voor het verbeteren van de wijze van functioneren - zoals afgesproken in een functioneringsgesprek - uit de tussentijdse evaluatie blijkt dat het betrokkene personeelslid geheel onvoldoende scoort.

§3. De deputatie beslist over de toepassing van dit gevolg en hoort het betrokken personeelslid hierover.

§4. Het betrokken personeelslid kan zich tijdens de hoorzitting niet laten vertegenwoordigen maar wel laten bijstaan door een raadsman. Indien door overmacht betrokken personeelslid niet aanwezig kan zijn op de hoorzitting kan een schriftelijk verweer ingediend worden. Van de hoorzitting wordt een proces-verbaal opgemaakt.

§5. Bij ontslag kan de deputatie beslissen dat er outplacement voorzien wordt.

/...

Artikel 43

Artikel 209, §6 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt aangevuld met de zin: "Bij ongunstige evaluatie wordt het verslag onmiddellijk, na ondertekening door het personeelslid, aan de personeelsdienst bezorgd."

Artikel 44

Artikel 213 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

**Artikel 213:
functionerings-
gesprek na
ongunstige
evaluatie**

§1. Als de evaluatie ongunstig is, wordt, binnen de 30 kalenderdagen na het definitief worden van de evaluatie conform artikel 188 §3, met het betrokken personeelslid een functioneringsgesprek gehouden. Dit gesprek vindt plaats in aanwezigheid van een deskundige van het departement Personeel en de tweede evaluator.

§2. Deze termijn wordt geschorst in gevallen van afwezigheid of verlof van de betrokken personeelsleden.

Artikel 45

Afdeling 4.4.1.7 en artikelen 214, 215 en 217 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

Afdeling 4.4.1.7: evaluatie bij het einde van de proeftijd**Artikel 214:
toepassings-
gebied**

De bepalingen van afdeling 4.4.1.1., 4.4.1.2., 4.4.1.4., 4.4.1.5. en 4.4.1.6. (m.u.v. van artikel 207, §3 tot en met 10 en artikel 208) zijn van toepassing.

**Artikel 215:
bijzonderheden
functionerings-
gesprek**

§1. Tijdens de eerste helft van de proeftijd moet er minimum één functioneringsgesprek plaatsvinden.

§2. In het functioneringsgesprek worden minimaal de volgende punten besproken: de eerste bevindingen, de taakhoud, de samenwerking, de informatiedoorstroming inzake welzijn, milieu en duurzaamheid.

**Artikel 217:
bijzonderheden,
proeftijd
minstens 6
maanden**

De evaluatie op het einde van de proeftijd moet in geval van ongunstig eindresultaat 30 kalenderdagen voor het verstrijken van de proeftijd opgemaakt worden. Ingeval van gunstig eindresultaat moet dit uiterlijk 14 kalenderdagen voor het verstrijken van de proeftijd gebeuren.

Artikel 46

Artikel 220 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"De bepalingen van 4.4.1.1., 4.4.1.2., 4.4.1.4., 4.4.1.5. en 4.4.1.6. (m.u.v. van artikel 207, §3 tot en met §10 en artikel 208) zijn van toepassing."

./...

Artikel 47

In artikel 221 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt tussen de woorden "Tijdens" en "de proeftijd" de woorden "de eerste helft van" ingevoegd.

Artikel 48

Afdeling 4.4.1.9 en artikelen 226 en 229, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

Afdeling 4.4.1.9 : evaluatie bij einde van de arbeidsovereenkomst en einde van de uitoefening van een tijdelijke andere functie

Artikel 226:
*toepassings-
gebied*

Deze bepalingen zijn van toepassing voor seizoenpersoneelsleden, startbaners, personeelsleden met een vervangingscontract of een contract van bepaalde duur, personeelsleden die tijdelijk een andere functie uitoefenen en jobstudenten.

Artikel 229:
*bijzonderheden
seizoen-
personeel*

§1. Het seizoenpersoneel wordt geëvalueerd aan de hand van de bepalingen uit artikel 205, 206 en 207.

Artikel 49

In de voormelde Rechtspositieregeling wordt een artikel 232/1 ingevoegd:

Artikel 232/1:
*bijzonderheden
bij einde van de
uitoefening van
een tijdelijke
andere functie*

§1. De personeelsleden worden bij het einde van de uitoefening van een tijdelijke andere functie en/of na maximum 6 maanden uitoefening van de tijdelijke andere functie geëvalueerd aan de hand van de bepalingen uit artikel 205, 206 en 207.

§2. De evaluatie moet in geval van ongunstig eindresultaat 30 kalenderdagen voor het verstrijken van de uitoefening van de tijdelijke andere functie opgemaakt worden. Ingeval van gunstig eindresultaat moet dit uiterlijk 14 kalenderdagen voor het verstrijken van de uitoefening van de tijdelijke andere functie.

§3. Bij ongunstig evaluatieresultaat komt het personeelslid niet in aanmerking voor een eventuele verlenging voor eenzelfde functie.

§4. Tegen het evaluatie resultaat is geen intern beroep mogelijk. Betrokken personeelslid kan wel schriftelijke opmerkingen formuleren conform artikel 211 § 1 en 2.

§5. De periodieke evaluatie blijft doorlopen.

./...

Artikel 50

Artikel 233 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"De bepalingen van 4.4.1.1., 4.4.1.2., 4.4.1.4., 4.4.1.5. en 4.4.1.6. (m.u.v. van artikel 207, §3 tot en met §10 en artikel 208) zijn van toepassing."

Artikel 51

Artikel 235, §2 wordt van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"§2. Het beroep wordt ingediend bij de secretaris van de Beroepscommissie Evaluatie. De naam en het adres van de secretaris wordt aan de personeelsleden meegedeeld."

Artikel 52

In artikel 237 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §1 wordt vervangen als volgt:

/...

"§1. De Beroepscommissie Evaluatie moet voltallig zijn voor de behandeling van een beroep. De voorzitter leidt de werkzaamheden van de Beroepscommissie Evaluatie.

Stap	Handeling
1	de Beroepscommissie Evaluatie onderzoekt het beroep en hoort de evaluatoren en het personeelslid. Het personeelslid en de evaluatoren worden binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroep gelijktijdig gehoord in een tegensprekelijk debat onder leiding van de voorzitter van de Beroepscommissie Evaluatie. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze. Het personeelslid wordt als eerste en als laatste gehoord in zijn verdediging
2	van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt. Het verslag geeft de standpunten van de evaluatoren en van het personeelslid weer. De secretaris van de Beroepscommissie Evaluatie ondertekent het verslag. Het verslag maakt deel uit van het beroepsdossier
3	de Beroepscommissie Evaluatie beraadslacht over haar bevindingen en formuleert eenparig een gemotiveerd advies maximum 7 kalenderdagen na de hoorzitting aan het hoofd van personeel tot bevestiging of tot aanpassing van de evaluatie en het evaluatieresultaat. Bij het advies kunnen passende maatregelen voorgesteld worden.
4	binnen een termijn van 30 kalenderdagen na ontvangst van het advies beslist hoofd van personeel over het gevolg
5	van de beslissing van het hoofd van personeel wordt betrokken personeelslid en de evaluatoren binnen een termijn van zeven kalenderdagen op de hoogte gebracht
6	de beslissing wordt toegevoegd aan het gewraakte evaluatieverslag
7	het eventueel aangepaste evaluatieresultaat komt i.p.v. het eerdere evaluatieresultaat dat het voorwerp was van het beroep

2° er wordt een §4 en §5 als volgt toegevoegd:

"§4. Indien beide evaluatoren niet aanwezig kunnen zijn wegens overmacht, wordt er een nieuwe datum bepaald bij terugkomst van één van de evaluatoren.

§5. De termijnen uit §1 worden opgeschort in gevallen van gewettigde afwezigheid van het personeelslid of diens evaluatoren."

Artikel 53

Artikel 239 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

./...

Artikel 239:
wie evalueert?

- §1. De provinciegriffier en de financieel beheerder worden geëvalueerd door een evaluatiecomité die hierin bijgestaan wordt door externe deskundigen in het personeelsbeleid.
- §2. Het evaluatiecomité bestaat uit de leden van de deputatie en de voorzitter van de provincieraad.
- §3. De evaluatie gebeurt op basis van een voorbereidend rapport dat door het extern bureau opgesteld wordt.
- §4. Het voorbereidend rapport bevat een evaluatie per vastgelegd evaluatiecriterium.
- §5. 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 functieleren van de functiehouder, waarbij de leden van het managementteam en de voorzitters van de deputatie en de provincieraad betrokken worden.
- §6. De externe deskundigen in het personeelsbeleid leveren het voorbereidend rapport aan het evaluatiecomité. Het evaluatiecomité stemt over het evaluatieresultaat gunstig of ongunstig.
- §7. Bij staking van stemmen is het evaluatieresultaat gunstig.

Artikel 54

In artikel 241, §3 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de woorden "de bijzondere provincieraadscommissie" vervangen door "het evaluatiecomité".

Artikel 55

Artikel 242 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"De evaluatieperiode van de provinciegriffier en de financieel beheerder volgt het ritme zoals bepaald in artikel 193 §1 en §2."

Artikel 56

Artikel 243 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt aangevuld als volgt:

"met uitzondering van §4, stap 3 van artikel 207 waarbij de deputatie beslist over de toepassing van de besproken maatregelen."

Artikel 57

In artikel 248 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt het zinsdeel "sollicitatie" in het woord "sollicitatiegesprek" geschrapt.

Artikel 58

In hoofdstuk 4.4.3. van de voormelde Rechtspositieregeling wordt het woord "dienstaanwijzingen" vervangen door de woorden "interne oproep".

./...

Artikel 59

Er wordt een artikel 268/1 in de voormelde Rechtspositieregeling ingevoegd als volgt:

Artikel 268/1: *jobruil*

Jobruil houdt in dat twee personeelsleden met een betrekking van dezelfde graad, of met een andere graad van dezelfde rang, vrijwillig (tijdelijk of definitief) elkaars betrekking kunnen bekleden bij een andere dienst, met instemming van de respectievelijke diensthoofden van de diensten waar zij tewerkgesteld zijn en met instemming van de respectievelijke diensthoofden van de diensten waar zij zullen worden tewerkgesteld.

Artikel 60

In artikel 274 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de titel worden de woorden "andere dienstaanwijzing" vervangen door "interne oproep".

2° in §1 wordt tussen de woorden "van onbepaalde duur" en "kunnen op deze oproep ingaan" de woorden "die een volwaardige selectieprocedure hebben doorlopen conform artikel 32" ingevoegd.

Artikel 61

Artikel 302, §2 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"§2.Overeenkomstig de Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens heeft het personeelslid het recht op mededeling en verbetering van de persoonsgegevens die op hem betrekking hebben te raadplegen of te verbeteren. Het dient zich hiervoor te wenden tot de personeelsdienst."

Artikel 62

Artikel 304 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

Artikel 304: *inzage*

§1.Overeenkomstig de bepalingen van het Decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur kunnen de personeelsleden en derden inzage vragen in personeeldossiers.

§2.De personeelsleden kunnen op de personeelsdienst inzage, uitleg en een afschrift bekomen van hun personeelsdossier.

§3.Het personeelslid kan alle opmerkingen m.b.t. de inhoud van zijn/haar dossier doen kennen en, indien nodig, een aanvraag tot verbetering of aanvulling van onjuiste of onvolledige informatie indienen op voorwaarde dat het personeelslid de nodige bewijsstukken kan voorleggen.

./...

Artikel 63

Artikel 306, §1 en §2 van de voormelde Rechtspositieregeling worden vervangen als volgt:

"§1. De Wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, is van toepassing op de statutaire personeelsleden.

§2. Ingeval het statutair personeelslid bij de uitoefening van zijn/haar dienst het provinciebestuur of derden schade berokkent, is hij/zij enkel aansprakelijk voor zijn/haar bedrog en zijn/haar zware schuld.

Artikel 64

In artikel 307, §5 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt het woord "strafbemiddeling" vervangen door de woorden "bemiddeling in strafzaken".

Artikel 65

Artikel 350 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"nihil".

Artikel 66

In artikel 351 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §2 wordt tussen de woorden "termijn met" en "zestig kalenderdagen" het woord "tweemaal" ingevoegd.

2° er wordt een §3 en §4 toegevoegd:

"§3. Onverminderd de termijn bedoeld in §1 en 2, kan de Beroepscommissie voor tuchtzaken de tuchtoverheid in de gelegenheid stellen om binnen een bepaalde termijn een onwettigheid in de bestreden beslissing te herstellen. In voorkomend geval deelt de Beroepscommissie voor tuchtzaken de partijen mee op welke wijze het beroep verder wordt behandeld na kennisname van de beslissing van de tuchtoverheid tot herstel van de onwettigheid en uiterlijk na het verstrijken van deze termijn om de onwettigheid te herstellen.

§4. Indien de Beroepscommissie voor tuchtzaken het beroep gegrond verklaart, vernietigt zij de bestreden beslissing."

Artikel 67

Artikel 406 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

"Deze afdeling is niet van toepassing op het hoofd van personeel en de financieel beheerder."

./...

Artikel 68

In artikel 426, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt "artikel 156" vervangen door "artikel 10".

Artikel 69

In artikel 430 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt de zin "Ze worden met een afzonderlijke betaling op rekening van het personeelslid gestort." geschrapt.

Artikel 70

Een afdeling 5.2.5.3. wordt in voormelde Rechtspositieregeling ingevoegd als volgt:

Afdeling 5.2.5.3: buitenlandse dienstreizen

Artikel 435/1: Onder 'buitenlandse dienstreis' wordt verstaan een dienstreis met een bestemming buiten België en met minstens één overnachting.
definitie

Deze afdeling is niet van toepassing indien de missie gebeurt onder leiding van een gedeputeerde.

Artikel 435/2: §1.Dienstreizen naar het buitenland zijn enkel mogelijk indien dit aantoonbaar nodig is voor de functie, en indien alternatieve oplossingen (telefoon- of videoconferentie, uitnodiging bezoekers, ...) niet mogelijk zijn.
toepassingsgebied

§2.Deze artikels zijn van toepassing wanneer een personeelslid naar het buitenland gaat in opdracht van het provinciebestuur.

§3.Voor dienstreizen naar het buitenland in het kader van vorming geldt artikel 117.

Artikel 435/3: §1.De buitenlandse dienstreis wordt door de dienst zelf in een nota principieel aan de deputatie voorgelegd, met vermelding van de ambtenaren die deelnemen.
procedure

§2.Na goedkeuring door de deputatie contacteert de aanvrager de dienst Aankoop, Transport & Verzending voor het reserveren van hotel en eventueel transport.

./...

**Artikel 435/4:
onkosten**

§1. De onkosten van de buitenlandse dienstreis worden aangerekend op het budget van de aanvragende dienst/directie. Dit geldt niet indien de dienstreis kadert in een Europees programma; dan worden de kosten in het Europees project ingebracht.

§2. De onkosten kunnen zijn : hotel en transport naar, terug en ter plekke.

§3. Naast vervoer zijn de enige onkosten die worden terug betaald die van de normale maaltijden.

§4. Andere onkosten, zoals medische, boetes, persoonlijke ontspanning, verloren of gestolen eigendom, wasservice, ... zijn niet ten laste van het bestuur.

§5. De logementsvergoedingen worden beperkt tot die welke opgesomd staan in het document "maximale bedragen voor logies en ontbijt" (omzendbrief inzake vergoedingen voor buitenlandse dienstreizen) van de Vlaamse overheid. (<http://www.bestuurszaken.be/buitenlandse-dienstreizen>).be is de officiële site van het beleidsdomein Bestuurszaken van de Vlaamse overheid

§6. Artikels 430 en 431 zijn van kracht indien het personeelslid gebruikmaakt van het eigen motorvoertuig. Artikel 435 indien met vliegtuig of het openbaar vervoer.

§7. Voor dienstreizen naar het buitenland mag men geen bulkbiljetten gebruiken.

**Artikel 435/5:
economy/
business**

Voor vluchten binnen Europa wordt in economy class gevlogen, voor intercontinentale vluchten in business class.

**Artikel 435/6:
gepresteerde
uren**

Bij een buitenlandse dienstreis draagt de dagprestatie 7u36min. De regeling van onregelmatige prestaties is niet van toepassing..

Artikel 71

Artikel 455 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt hervastgesteld als volgt:

**Artikel 455:
toepasselijke
regelgeving**

De arbeidstijdwet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

Artikel 72

Artikel 461, §2 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"§2. Bij een volledige werkdag mag er niet langer dan 10 uur worden gewerkt. Een halve werkdag mag maximaal 5u duren."

./...

Artikel 73

In artikel 476, §2 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt het woord "vaderschapsverlof" vervangen door "vaderschaps- en meeoouderschapsverlof".

Artikel 74

In artikel 478, §5 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de woorden "het einde van de paasvakantie" vervangen door "30 april".

Artikel 75

Artikel 489 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt hervastgesteld als volgt:

Artikel 489:
overlijden van de moeder en vaderschaps- of meeoouderschapsverlof

§1. Als de moeder overlijdt heeft het personeelslid dat vader of meeoouder is van het kind, recht op vaderschaps- of meeoouderschapsverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

§2. Het personeelslid dat vader of meeoouder van het kind is en die het vaderschaps- of meeoouderschapsverlof wens t te genieten stelt daar schriftelijk het hoofd van personeel van op de hoogte binnen 7 dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het vaderschaps- of meeoouderschapsverlof. Een uittreksel van de overlijdensakte van de moeder wordt zo spoedig mogelijk voorgelegd.

Artikel 76

Artikel 490 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt hervastgesteld als volgt:

Artikel 490:
hospitalisatie van de moeder en vaderschaps- of meeoouderschapsverlof

§1. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het personeelslid dat vader of meeoouder is van het kind, recht op vaderschaps- of meeoouderschapsverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft. Het vaderschaps- of meeoouderschapsverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§2. Het personeelslid dat vader of meeoouder van het kind is en die het vaderschaps- of meeoouderschapsverlof wens t te genieten stelt daar schriftelijk de hoofd van personeel van op de hoogte. De brief vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de 7 dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

./...

Artikel 77

In artikel 492 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in §2 wordt het woord "vaderschapsverlof" vervangen door "vaderschaps- en meouderschapsverlof".

2° in §4 wordt tussen de woorden "vaderschapsverlof" en "worden gelijkgesteld" de woorden "en meouderschapsverlof" ingevoegd.

Artikel 78

In artikel 493, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt tussen de woorden "vaderschapsverlof" en "uitkeringen" de woorden "en het meouderschapsverlof" ingevoegd.

Artikel 79

Aan artikel 495 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt een §5 als volgt toegevoegd:

"§5. Het recht op omstandigheidsverlof, zoals bepaald in artikel 530 §1, 2° of geboorteverlof, zoals bepaald in artikel 531 §1, wordt in voorkomend geval in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof."

Artikel 80

Artikel 498, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt vervangen als volgt:

"§1. Tijdens het opvangverlof voor adoptie behoudt het contractuele personeelslid gedurende de eerste drie dagen afwezigheid zijn salaris. Gedurende de overige dagen afwezigheid geniet het een uitkering in het kader van de ziekteverzekering."

Artikel 81

In artikel 522, §2 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de woorden "met eenzelfde periode" geschrapt.

Artikel 82

Artikel 530 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

Artikel 530: omstandigheden

§1. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

./...

**die recht geven
op verlof**

1°. Burgerlijk huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten	4 werkdagen te nemen in de week van de gebeurtenis of de week daaropvolgend
2°. Bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid	10 werkdagen te nemen binnen de 4 maanden na de bevalling
3°. Overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> - de huwelijkspartner of de partner met wie men samenwoont - een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, - een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de huwelijkspartner of de partner met wie men samenwoont 	4 werkdagen te nemen binnen dertig kalenderdagen na het overlijden
4°. Burgerlijk huwelijk van een kind van het personeelslid, of een kind van de huwelijkspartner of de partner met wie men samenwoont	2 werkdagen te nemen in de week van de gebeurtenis of de week daaropvolgend
5°. Overlijden van een inwonende bloed- of aanverwant van het personeelslid of van een inwonende bloed- of aanverwant van de partner met wie men samenwoont	2 werkdagen te nemen binnen dertig kalenderdagen na het overlijden

./...

<p>6°. Overlijden van een niet-inwonende:</p> <ul style="list-style-type: none"> -bloed- of aanverwant in de tweede graad -overgrootouder -achterkleinkind <p>van het personeelslid of de partner met wie men samenwoont,</p>	De dag van begrafenis
<p>7° Burgerlijk huwelijk van een bloed- of aanverwant:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in de eerste graad, die geen kind is; - in de tweede graad, <p>van het personeelslid, van de huwelijkspartner of van de partner met wie men samenwoont</p>	De dag van het burgerlijk huwelijk.
<p>8° Priesterwijding of intrede in het klooster van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een kind van het personeelslid, van de huwelijkspartner of van de partner met wie men samenwoont, -van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid 	De dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst.
<p>9°</p> <ul style="list-style-type: none"> -Plechtige communie van een kind -deelneming van een kind aan het feest van de vrijzinnige jeugd; - -deelneming van een kind aan een overeenstemmende plechtigheid in het kader van een andere erkende eredienst <p>van het personeelslid, van de huwelijkspartner of van de partner met wie men samenwoont.</p>	De dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag.
<p>10°.Gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige</p>	De nodige tijd, maximaal één dag
<p>11°.Deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank</p>	De nodige tijd

./...

§2. Het omstandigheidsverlof kan niet gecumuleerd worden met de regeling van klein verlet zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, [de dienstboden,] de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.

Artikel 83

Een artikel 530/1 wordt in de voormelde Rechtspositieregeling ingevoegd als volgt:

Artikel 530/1 : Bloedverwantschap ontstaat door afstamming, in tegenstelling tot *definitie bloed- en aanverwantschap* aanverwantschap dat volgt door het huwelijk. De mate van de verwantschap wordt uitgedrukt in graden. Er wordt geen graad meer geteld voor het huwelijk. Daarnaast bestaat er geen aanverwantschap tussen de bloedverwanten van twee echtgenoten of tussen de echtgenoten van de twee bloedverwanten.

Artikel 84

In artikel 531 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de titel wordt het woord "vaderschapsverlof" vervangen door "geboorteverlof"

2° §1 wordt als volgt hervastgesteld:

"§1. Het contractuele personeelslid heeft conform de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, het recht om gedurende tien werkdagen, door het personeelslid te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling, van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat of ter gelegenheid van de geboorte van een kind van de huwelijkspartner of de partner met wie men samenwoont."

./...

Artikel 85

In artikel 532 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt het woord "vaderschapsverlof" vervangen door "geboorteverlof".

Artikel 86

In artikel 534 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt het woord "vaderschapsverlof" vervangen door "geboorteverlof".

Artikel 87

Artikel 536, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

"§1. Het personeelslid vraagt de dagen onbetaald verlof minstens twee maanden op voorhand schriftelijk aan bij het bestuur, tenzij het bestuur een kortere termijn aanvaardt."

Artikel 88

Artikel 539 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

"§1. Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het provinciebestuur van Oost-Vlaanderen, of een Oost-Vlaams intern verzelfstandigd agentschap (IVA):

- een contractuele betrekking,
- een mandaat,
- een tijdelijke aanstelling
- een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is, opneemt dan wordt ambtshalve onbetaald verlof toegestaan.

§2. Het ambtshalve onbetaald verlof wordt toegestaan voor maximaal de duur van de contractuele betrekking, van het mandaat, van de aanstelling of van de proeftijd.

§3. Het ambtshalve onbetaald verlof vervalt bij beëindiging van de contractuele betrekking, van het mandaat, van de tijdelijke aanstelling of van de proeftijd.

§4. Het onbetaald verlof bedoeld in dit artikel, wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit behalve voor wat de bezoldiging betreft.

§5. Bij de herneming van zijn vroegere statutaire betrekking behoudt het personeelslid de evaluatie die hem werd toegekend bij zijn evaluatie in deze statutaire betrekking."

Artikel 89

In artikel 541, §3 en §4 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt "72" vervangen door "60".

./...

Artikel 90

In artikel 542, §4 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt "72" vervangen door "60".

Artikel 91

Artikel 543 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt hervastgesteld als volgt:

Artikel 543:
*afwijkende
regeling tot aan
pensioen voor
personeelsleden
ouder dan 55 jaar*

§1. Het personeelslid van minimaal 55 jaar oud, aangesteld in een voltijdse arbeidsregeling, kan verlof voor gedeeltelijke loopbaanonderbreking bekomen tot aan zijn pensioen in zoverre hij zich engageert om zijn loopbaan gedeeltelijk te onderbreken tot aan zijn pensioen.

§2. In afwijking van §1 kan het personeelslid dat anders dan in het kader van een loopbaanonderbreking of verlof voor deeltijdse prestaties, tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling van ten minste drie vierden van een voltijdse tewerkstelling, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling gelijk aan de helft van het aantal arbeidsuren van een voltijdse arbeidsregeling tot aan zijn pensioen.

§3. In afwijking van §1 kan het personeelslid dat 50 jaar is toegang krijgen tot het eindloopbaanstelsel in de vorm van een vermindering van prestaties met 1/5, indien het:

- ofwel een zwaar beroep minstens 5 jaar in de loop van de voorbije 10 jaar of minstens 7 jaar in de loop van de voorbije 15 jaar heeft uitgeoefend,
- ofwel een beroepsloopbaan heeft van minimum 28 jaar.

§4. Het personeelslid kan het toegestane verlof stopzetten vóór de pensionering door dit schriftelijk mede te delen aan het bestuur rekening houdend met een opzegtermijn van één maand.

Indien het toegestane verlof vroegtijdig wordt stopgezet kan het personeelslid enkel nog gedeeltelijke loopbaanonderbreking aanvragen volgens de regeling zoals voorzien in artikel 542 en voor zover het zijn contingent van 60 maanden nog niet heeft opgebruikt.

Artikel 92

Aan artikel 555 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt een §3 en §4 toegevoegd als volgt:

"§3. In afwijking van §2 kan het personeelslid voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig schorsen voor een duur van één week, aansluitend verlengbaar met één week.

De door het eerste lid geboden mogelijkheid staat open voor :

- de werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en ermee samenwoont;
- de werknemer die samenwoont met het zwaar zieke kind en belast is met

./...

de dagelijkse opvoeding.

Wanneer de in het tweede lid bedoelde werknemers geen gebruik kunnen maken van de door het eerste lid geboden mogelijkheid, kunnen ook de volgende werknemers zich op die mogelijkheid beroepen :

- de werknemer die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en er niet mee samenwoont;
- of, wanneer laatstgenoemde werknemer in de onmogelijkheid verkeert dit verlof op te nemen, een familielid van het zwaar zieke kind tot de tweede graad.

§4. In afwijking van §2 kan de duur van de volledige schorsing korter zijn dan één maand wanneer het personeelslid aansluitend op de schorsing zoals bepaald in §3 verder volledige loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand voor hetzelfde zwaar zieke kind wenst op te nemen."

Artikel 93

In artikel 558 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° §2 wordt als volgt aangevuld:

"In het kader van artikel 555 §3 kan, wanneer de hospitalisatie van het kind onvoorzienbaar is, worden afgeweken van voormelde termijn. In dat geval bezorgt het personeelslid zo spoedig mogelijk aan de werkgever een attest van de behandelend geneesheer van het zwaar zieke kind waaruit het onvoorzienbaar karakter van de hospitalisatie blijkt. Deze mogelijkheid geldt ook in geval het verlof verlengd wordt met een week."

2° §3 wordt als volgt aangevuld:

"In geval van toepassing van de mogelijke id voorzien in artikel 555 §3 dient bijkomend het bewijs van hospitalisatie van kind geleverd te worden door een attest van het betrokken ziekenhuis."

./...

Artikel 94

Artikel 559, §1 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt vervangen:

"§1. Behoudens in geval van toepassing van de mogelijkheid voorzien in artikel 555 §3 kan het hoofd van personeel binnen twee werkdagen na de ontvangst van de bovenvermelde schriftelijke kennisgeving het personeelslid ervan in kennis stellen dat de ingangsdatum wordt uitgesteld om redenen die verband houden met het functioneren van het bestuur."

Artikel 95

In artikel 560 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt §1

2° in het eerste lid wordt "drie" vervangen door "vier"

3° in het eerste lid wordt "zes" vervangen door "acht"

4° in het eerste lid wordt "vijftien" vervangen door "twintig"

5° er wordt een §2 als volgt toegevoegd:

"§2. De vierde maand of een ander gelijkwaardig regime opent slechts een recht op een onderbrekingsuitkering in hoofde van personeelsleden die de vierde maand of een ander gelijkwaardig regime opnemen voor kinderen geboren of geadopteerd vanaf 8 maart 2012."

Artikel 96

Artikel 562 van voormelde Rechtspositieregeling wordt hervastgesteld als volgt:

Artikel 562: leeftijds- voorwaarden kind

§1. Het personeelslid heeft recht op dit ouderschapsverlof:

- naar aanleiding van de geboorte van zijn kind en tot het kind twaalf jaar wordt;
- in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als de el uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

./...

§2. Wanneer het kind vo or ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten min ste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind eenentwintig jaar wordt.

§3. Aan de voorwaarde van de twaalfde of de eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De twaalfde of de eenentwintigste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van het bestuur wordt uitgesteld en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd in overeenstemming met de hierna in artikel 564 aangegeven wijze.

Artikel 97

Hoofdstuk 5.4.13: halftijdse vervroegde uittreding (artikelen 578 tot en met 585) en hoofdstuk 5.4.14: vrijwillige vierdagenweek (artikelen 586 tot en met 591) van de voormelde Rechtspositieregeling worden geschrapt en vervangen als volgt: "nihil".

Artikel 98

In artikel 595 van de voormelde Rechtspositieregeling worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen de woorden "een stemopnemingsbureau" en "of een hoofdstembureau" wordt het volgende ingevoegd: "(telbureau)".

2° de dienstvrijstelling voor het afstaan van bloed, plasma of bloedplaatjes wordt vervangen als volgt:

voor het afstaan van bloed	Op de momenten dat het bestuur dit in eigen gebouw voorziet in samenwerking met het Rode Kruis, de nodige tijd voor het zich begeven van en naar de voorziene plaats, het afstaan van bloed en het recuperen ervan.
----------------------------	---

Artikel 99

Aan de opsomming in artikel 599 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt het volgende toegevoegd:

"

- het bijwonen van de begrafenis van een overleden personeelslid niet behorend tot dezelfde directie of hetzelfde departement;
- het bijwonen van de begrafenis van een familielid in de eerste graad van een personeelslid behorend tot dezelfde directie of hetzelfde departement."

./...

Artikel 100

In artikel 600 van de voormelde Rechtspositieregeling worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° "oproeping voor het gerecht, als getuige" wordt geschrapt

2° het volgende wordt aan de opsomming toegevoegd:

"

- het bijwonen van de begrafenis van een overleden personeelslid behorend tot hetzelfde team of dezelfde dienst;
- het bijwonen van de begrafenis van een familielid in de eerste graad van een personeelslid door de eerste en tweede evaluator van het personeelslid."

Artikel 101

In artikel 613 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt §2 geschrapt en vervangen door: "nihil".

Artikel 102

Artikel 614 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt geschrapt en vervangen door: "nihil".

Artikel 103

Aan artikel 615 van de voormelde Rechtspositieregeling worden een §3 en §4 als volgt toegevoegd:

"§3.De wervingsreserves van onbepaalde duur die voortgekomen zijn uit bevorderingsprocedures worden beperkt tot een duurtijd van 4 jaar te rekenen vanaf de datum van de inwerkingtreding van deze paragraaf.

§4.De wervingsreserves voor statutaire functies hebben voorrang op de wervingsreserves voor contractuele functies."

Artikel 104

Artikel 616 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt geschrapt en vervangen door: "nihil".

Artikel 105

Artikel 618 van de voormelde Rechtspositieregeling wordt geschrapt en vervangen door: "nihil".

Artikel 106

In voormelde Rechtspositieregeling wordt een titel 6.4: Verloven en afwezigheden en een artikel 619 ingevoegd als volgt:

./...

TITEL 6.4: VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Artikel 619: De verlofstelsels van de halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek toegekend aan de personeelsleden op uiterlijk 31 december 2011, blijven toegekend voor de toegestane duur en volgens de regels die geldig waren op 31 december 2011.

*halftijdse
vervroegde
uittreding en
vrijwillige
vierdagenweek*

Artikel 107

In voormelde Rechtspositieregeling wordt een titel 6.5: Evaluatie en artikelen 620 en 621 ingevoegd als volgt:

TITEL 6.5: EVALUATIE

Artikel 620: §1. De periode bepaald in artikel 193, §2 begint voor alle personeelsleden te lopen op 01 januari 2014.

*Lopende
periodieke
evaluatieperiode*

§2. De lopende periodieke evaluatieperiodes zullen worden afgesloten op 31 december 2013. Alle personeelsleden zullen vervolgens geëvalueerd worden. Voor de personeelsleden die maximum 12 maanden voor deze datum een volwaardige evaluatie gekregen hebben, geldt deze als periodieke evaluatie.

Artikel 621: Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit artikel is de nieuwe regeling rond periodieke evaluatie van toepassing ongeacht de periode waarop de evaluatie betrekking heeft.

*gevolgen
evaluaties*

Artikel 108

In Bijlage III: Overzicht van de verloven en afwezigheden, de administratieve toestand en de geldelijke en administratieve gevolgen van de voormelde Rechtspositieregeling wordt "vaderschapsverlof" vervangen door "geboorteverlof".

Artikel 109

Bijlage IV: Concordantie van de functie- en graadbenamingen van de voormelde Rechtspositieregeling wordt geschrapt en vervangen als volgt:

/...

Bijlage IV: Lijst Dv en Ev functies artikel 32

C01	Transversale cel	Assistent onthaal en depot	Dv
C02	Dienst Kunsten en Cultuurspreiding Assistent		Dv
C04	PAM Ename	Assistent Dv	
		Museumassistent Dv	
C05	PAM Velzeke	Museumassistent	Dv
C06	Caermersklooster	Museumassistent Dv	
		Onthaalbediende Dv	
C07	Mola	Museumassistent	Dv
I00	Departement Interne Organisatie Directieassistent		Dv
I04	Dienst Communicatie	Assistent	Dv
L03	Facilitaire dienst	Assistent onthaal	Dv
M04	PNEC De Kaaihoeve	Assistent onthaal	Dv
O60	IVA onderwijs	Assistent	Dv
O62	PSBLO Meetjesland - Eeklo	Assistent	Dv
O65	Tehuis Heynsdaele	Teamverantwoordelijke logistiek	Dv
O65	Tehuis Heynsdaele	Assistent onthaal	Dv
S02	Puyenbroeck	Assistent Sport	Dv
S05	Domein Puyenbroeck	Assistent animatie promotie	Dv
		Assistent natuureducatie	Dv
S06	Het Leen	Museumassistent	Dv
S40	De Gavers	Assistent onthaal	Dv

Artikel 110

Bijlage V: Lijst van de bestaande wervingsreserves van de voormelde Rechtspositieregeling wordt geschrapt.

Artikel 111

Bijlage VI: Lijst van de diplomavorwaarden van de voormelde Rechtspositieregeling wordt geschrapt.

Artikel 112

In bijlage VIII: Model functiebeschrijving van de voormelde Rechtspositieregeling wordt, in het luik 'Komen in aanmerking', "bijlage IX" vervangen door "voldoen aan de diplomavorwaarden en aanvullende (ervarings)vereisten".

./...

Artikel 113

Bijlage IX: Aanvullende bevorderingsvoorwaarden van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

Niveau	Rang	Komen in aanmerking
niveau A		
	Av	niveau B niveau C
	Avb, Axh	Av + beschikken over betrokken masterdiploma
	Az	niveau A + beschikken over masterdiploma
	Ayb Avb, Axb	Axb
	Axb	Avb, Av met voormelde technische diploma's
	Ay	Ax, Av, Axb, Avb
	Ax	Av, Avb, Bv, Bx, Bvh, Bxh, Byh

./...

Artikel 114

Bijlage X: Evaluatorcriterium van de voormelde Rechtspositieregeling wordt als volgt hervastgesteld:

Bijlage X: Evaluatorcriterium**ROLBESCHRIJVING**

versie 21/03/2011

Functietitel **EVALUATOR**

Doel van de functie Instaan voor de evaluatie van personeelsleden zodat de competenties optimaal worden ingezet voor de realisatie van de doelstellingen.

Resultaatgebieden

- sturen van de personeelsleden om de doelstellingen van de dienst te bereiken
- het functioneren van de personeelsleden evalueren
- instaan voor de responsabilisering van de personeelsleden
- verzorgen van de juiste en tijdige administratie rond functioneringsgesprekken en evaluatie.

Taakomschrijving

- je stuurt de personeelsleden en geeft taken en opdrachten
- je coacht en motiveert je personeelsleden
- je houdt met je personeelsleden regelmatig en vooral tijdig functioneringsgesprekken zodat alle partijen duidelijke afspraken hebben
- je evalueert je personeelsleden grondig en eerlijk
- in de gesprekken ga je op zoek naar verbetermogelijkheden in het functioneren
- je verstrekt op alle momenten de nodige info en duiding die het personeel nodig heeft om zijn taak naar behoren uit te voeren
- je geeft regelmatig feedback langs formele en informele kanalen
- je hebt een voorbeeldfunctie en je bent steeds beschikbaar voor je personeelsleden
- je responsabiliseert je personeelsleden en je zet hen aan om de richtlijnen inzake wmd, deontologie, gposgw, diversiteit, aanwezigheidsbeleid, ... uit te voeren
- je neemt steeds je verantwoordelijkheid, zowel bij positieve als negatieve aspecten van het functioneren van het personeel
- je bezorgt de dienst Werving & Loopbaan / de Personeelsdienst Onderwijs tijdig de getekende verslagen van je functioneringsgesprekken
- je vult de evaluatieformulieren in tegen de deadline die de procedure voorschrijft, zorgt voor de nodige handtekeningen en bezorgt alles tijdig aan de dienst Werving & Loopbaan / de Personeelsdienst Onderwijs
- je plant en kent verlof en afwezigheden toe
- je volgt ziektemeldingen op, zowel administratief als qua betrokkenheid
- je adviseert vto-aanvragen en beoordeelt het vto-effect
- je werkt mee aan de opmaak en uitvoering van de persoonlijke ontwikkelingsplannen

./...

- je kijkt reiskosten en aanvragen fietsvergoeding na en keurt ze goed
- je verzorgt het onthaal van nieuwe personeelsleden in je eigen dienst en instrueert hen rond noodplan, ehbo,...(cfr. wmd-formulier)
- je woont kaderfora bij en zorgt ervoor dat de inhoud ervan wordt toegepast
- je stimuleert tot deelname aan de teamdag, sportdag, diversiteitsweekactiviteiten, personeelsfeest,...

Functieanalyse

- kennisniveau (zie ook technische competenties)
 - je hebt kennis van de werking van de organisatie,
 - je bent vertrouwd met de procedure rond evaluatie
 - je bent op de hoogte van de afsprakennota en de deontologische code
 - je kent je eigen functiebeschrijving en die van de personeelsleden
 - je hebt een grote dosis mensenkennis.
 - je hebt kennis van personeelsmanagement
- zelfstandigheidsniveau
 - je kan zelfstandig problemen oplossen en conflicten aanpakken, indien nodig bemiddelen
 - je neemt zelf snelle en efficiënte beslissingen in noodsituaties.
- communicatief niveau
 - je kan actief luisteren en daarbij je emoties beheersen
 - je bent zo wel mondeling als schriftelijk in staat om een boodschap duidelijk, volledig en overtuigend over te brengen
 - je kan je communicatie goed afstemmen op elke afzonderlijke situatie
 - je hebt oog voor discrete communicatie
 - als evaluator zorgt je ervoor dat je de gesprekken leidt en stuurt
- ervaringsniveau
 - geen
- andere
 - je moet goed weten wat de processen en procedures binnen je dienst inhouden om je personeelsleden efficiënt te kunnen evalueren
 - je hebt zicht op de sterktes en zwaktes van je personeelsleden en hun ontwikkelingsbehoeften
 - je houdt voeling met wat leeft bij het personeel en speelt daarop in
 - je hebt met gunstig gevolg deelgenomen aan de interne opleiding 'functioneringsgesprek en evaluatie'.

Diplomavereisten geen

Kerncompetenties

Competenties	Definitie
loyauteit	zich aansluiten bij de filosofie en het engagement van de organisatie. Zich houden aan haar sociale en ethische normen. Functioneren zoals dat wordt verwacht en zoals bepaald in verschillende voorschriften. Zich volledig kunnen vinden in de missie van de organisatie en steeds handelen vanuit die waarden en normen
wmd-bewustzijn	zich houden aan de bestaande voorschriften en beleidsengagementen rond welzijn op het werk, milieuvriendelijkheid en duurzaamheid. Daarbij beseffen dat men zelf een voorbeeldrol te spelen heeft en dat dan ook gewetensvol doen
klantgerichtheid	op elk moment proberen de behoeften, gevoeligheden en wensen van de interne en externe klant in te schatten en het denken en handelen daarop afstemmen
verantwoordelijkheidsgevoel	steeds de nodige verantwoordelijkheid nemen voor de taken die worden toegewezen. De gemaakte afspraken nakomen en principieel de gevolgen aanvaarden van alles wat men beslist of doet

./...

Gedrags-competenties

Competenties Definitie	
zelfinzicht	de eigen mogelijkheden adequaat inschatten en beoordelen, waardoor een correct zelfbeeld ontstaat dat overeenstemt met de realiteit. Mede daardoor heel goed weten waar men zichzelf nog moet ontwikkelen en op welke vlakken, verbetering mogelijk is
communicatie	correcte taal gebruiken en streven naar helderheid in formulering en verstaanbaarheid, zowel mondeling als schriftelijk. Goed luisteren wat collega's en klanten precies nodig hebben en ervoor zorgen dat zij de juiste informatie krijgen
inlevingsvermogen	zich bewust zijn van de gevoelens van andere mensen en de omgeving, maar ook van de eigen invloed erop. Rekening houden met de al dan niet rechtstreeks geuite gevoelens van de collega's en zich kunnen inleven in andermans situatie zonder de eigen professionaliteit te verliezen
leidinggeven	richting en sturing geven aan de personeelsleden bij de uitoefening van hun functie en bij hun verdere ontwikkeling. Een goed zicht hebben op hun taken, activiteiten en resultaten. Gepast reageren als ze de verwachtingen niet inlossen bij de gegeven opdrachten, de deontologie of de beoogde resultaten en doelen
motivatiekracht	in diverse omstandigheden jezelf en je collega's kunnen motiveren om samen de arbeidsomstandigheden en de resultaten te optimaliseren. Zijn geestdrift op een positieve manier overbrengen, zodat men de omgeving kan warmmaken voor een vruchtbare aanpak en gedreven inzet
coachen	de personeelsleden van dichtbij begeleiden bij hun functioneren en ontwikkeling. Hen raad geven, uitleg, suggesties, en op zijn beurt openstaan voor hun reactie daarop. Met hen samenwerken aan een arbeidssituatie waarbij ze zich op elk moment goed voelen, maar hen positief bijsturen als ze van de verwachte norm afwijken

Technische competenties

Competenties	Niveau	Kennis te verwerven...
niet van toepassing		

Selectieprocedure

Het hoofd van personeel wijst de evaluatoren aan.

Niveau

niet van toepassing

Rang

niet van toepassing

Graad

niet van toepassing

Salarisschaal

niet van toepassing

Komen in aanmerking

Alle personeelsleden komen in aanmerking maar je wordt pas definitief als evaluator aangewezen zodra je de interne opleiding daartoe hebt gevolgd.

Gent, 24 april 2013

namens de Provincieraad:

de provinciegriffier,
(get.) Albert De Smet

de voorzitter,
(get.) Marc De Buck