

Rechtspositieregeling (RPR)

voor het provinciepersoneel

3^e commissie

(ondersteunende materies)

do. 14 maart 2013

Rechtsbronnen RPR

- provinciedecreet
- uitvoeringsbesluit RPR
- uitvoeringsbesluiten tucht, mandaat, kabinetten

Uitgangspunten uitvoeringsbesluit RPR Vlaamse Regering

- dwingende bepalingen
- vaststellen wat de raad moet regelen
- set van mogelijkheden
- keuze van onder- en bovengrenzen bij bepaalde maatregelen
- ruimte voor afwijking en eigen aanvullingen

Inhoud RPR

uitgewerkt conform chronologie personeelscyclus (6 delen)

1. toepassingsgebied en definities
2. organogram en personeelsformatie
3. aanwerving
4. loopbaan
5. arbeidsvoorwaarden
6. overgangsbepalingen

Toepassingsgebied & definities (1/6)

- van toepassing op alle personeel :
 - provinciepersoneel
 - atmvd-personeel (onderwijs)
 - Pibo-personeel (onderwijs)
- niet van toepassing op gesubsidieerd onderwijspersoneel en bepaald niet-gesubsidieerd ondersteunend en onderwijzend personeel
- definities : eenduidig doorheen de hele RPR

Organogram & personeelsformatie (2/6)

- formatie = statutaire én contractuele functies uitgedrukt in voltijdsequivalent (vte) per graad, ook van de intern verzelfstandigde agentschappen
- niveau-indeling (A, B, C, D, E)
- rangindeling gelinkt aan de salarisschalen
- buiten formatie :
 - werkgelegenheidsmaatregelen (bv. gesco, startbaan,...)
 - jobstudenten en seizoenspersoneel
 - tijdelijke toename van werk

Concreet voorbeeld formatie

cluster : Departement Personeel

entiteit	rang	graad	functietitel	Personeels-formatie (vte)				Buiten formatie
				statutaire functies	contractuele functies	projectfuncties	uitdovende stat. functies	vte
dienst personeel onderwijs	Ax	diensthooft	diensthooft	1				
	Av	organisatiemedewerker	jurist	1				
			coördinator personeelszaken	1				
	Bv	deskundige	deskundige personeelsbeheer	1				
	Cx	hoofdmedewerker	hoofdmedewerker	1			1	
	Cv	administratief medewerker	medewerker	3			1	
			medewerker onderwyzend personeel	3			1	
	Dv	assistent	assistent	1	0,5			

Aanwerving (3/6)

- vacantverklaring via :
 - aanwervingsprocedure
 - bevorderingsprocedure
 - procedure van interne mobiliteit
 - combinatie van voorgaande
 - beleidslijn vacantverklaring
- bij combinatie :
 - kandidaten onderworpen aan zelfde vergelijkende selectieprocedure
 - 1 wervingsreserve
- selectieprocedure :
 - 2 gedeelten (schriftelijk + mondeling) + (adviserend) assessment voor leidinggevende functies
- selectiecommissie :
 - ten minste 1/2^{de} deskundigen extern aan het bestuur + man/vrouw

Aanwerving (3/6)

wervingsreserves

Procedure	Duur reserve
Aanwervingsprocedure	minimum 2 jaar en maximum 5 jaar
Bevorderingsprocedure	4 jaar
Interne mobiliteit	2 jaar
Combinatie van procedures	1 reserve van minimum 2 jaar en maximum 5 jaar
Sollicitatiegesprek (artikel 43)	2 jaar

Loopbaan (4/6)

- proeftijdbepalingen (C/S)
- administratieve anciënniteiten :
 - zowel voor contractueel als statutair personeel
 - werkelijke diensten bij een overheid zonder pro rato-berekening
 - schaalanciënniteit : overname onder voorwaarden
- interne mobiliteit = *heraanstelling* in een vacante betrekking van de formatie in dezelfde graad of binnen dezelfde rang, na selectieprocedure en proeftijd
- mutatie = *tijdelijke overplaatsing* naar een vacante betrekking op een andere dienst met behoud van graad en in eenzelfde functie, na gesprek
- bevordering = *aanstelling* in een graad waaraan een hogere rang is gekoppeld, na selectieprocedure en proeftijd

Loopbaan (4/6)

- vorming, training en opleiding (vto-beleid)
 - geen verplichting (aantal uren) meer in de functionele loopbaan
 - wel criterium bij de periodieke evaluatie (ROI)
 - persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) gelinkt aan het competentiehandboek
- specifieke stelsels :
 - mandaatstelsel (s/c) / 5 jr, 2 X verlengbaar
 - opdrachthouderschap (s/c)
 - waarneming hogere functie (s/c)



Loopbaan (4/6)

- functioneringsgesprek: jaarlijks
- tweejaarlijkse evaluatie
- evaluatie : criteria gelinkt aan het competentiehandboek en de functiebeschrijving met ingang van 1/1/2010
- evaluatieresultaat = gunstig/ongunstig met onderverdelingen
- gevolgen evaluatieresultaat :
 - gunstig = doorschalen functionele loopbaan
 - ongunstig = niet doorschalen, begeleidingsmaatregelen, ontslag (bij 2xgeheel onvoldoende)
- ambtshalve herplaatsing en heroriëntatie
- deontologie : rechten, plichten en onverenigbaarheden
- tuchtregeling

Arbeidsvoorwaarden (5/6)

- salaris : koppeling graad en salarisschaal
- Heynsdaele : aparte functionele loopbanen verbonden aan de erkennings- en subsidiëeringsnormen
- geldelijke anciënniteit :
 - meerekenbaarheid max. 12 jaar privé-diensten
 - voltijdse valorisatie (ook van deeltijdse diensten)
- salarisgarantie bij bevordering naar hoger niveau
- toelagen, vergoedingen en sociale voordelen :
 - verplichte toelagen (hard/standplaats, vakantiegeld en eindejaarstoelage)
 - facultatieve toelagen (nachtprestaties, overuren, gevaarlijk werk,...)
 - sociale voordelen (MC, hospitalisatieverzekering, woon-werkverkeer,...)

Arbeidsvoorwaarden (5/6)

- werktijden : 38u-week via glijtijdregeling
- recuperatieverlof : 12 dagen max.
- vakantieverlof : 30 dagen + loyauteitsdagen (tot max. 35d.)
- collectieve sluiting tss. Kerst & Nieuwjaar
- feestdagen :
 - 11 wettelijke feestdagen
 - 3 bijkomende feestdagen (vrij te bepalen)
(2/11, 26/12, 31/12)

Arbeidsvoorwaarden (5/6)

- ziekteverlofregeling :
 - statutairen : ziektekapitaalregeling
 - contractuelen : gewaarborgd inkomen
- Afwezigheidsstelsels
 - verlof voor deeltijdse prestaties, verlof voor opdracht,omstandigheidsverlof, onbetaald verlof, loopbaanonderbreking, ...
 - maximale gelijkstelling statutairen en contractuelen

Overgangsbepalingen (6/6)

- behoud rechten indienstzijd personeel :
 - geldelijke waarborgen
 - lopende verlofregelingen
 - wervingsreserves
- opheffingsbepalingen

+ bijlagen

Vb. uitgewerkte salarisschalen

Goedkeuringen RPR

Start

Provincieraad 17 december 2008: goedkeuring van de nieuwe RPR. De nieuwe regelingen zijn vanaf 1 januari 2009 al van kracht, met uitzondering van de nieuwe evaluatieprocedure die pas vanaf 1 januari 2010 van kracht werd.

Wijzigingen

1. Provincieraad 18/03/2009: aanpassingen ten gevolge van sectoraal akkoord 2008-2013;
2. Provincieraad 28/04/2010: aanpassingen als gevolg van gewijzigde wetgeving en praktische uitvoering;
3. Provincieraad 08/09/2010: toevoeging van een verlofsysteem voor het uitoefenen van een gesubsidieerde tijdelijke betrekking in het Provinciaal Onderwijs van Oost-Vlaanderen;
4. Provincieraad 22/06/2011: aanpassingen als gevolg van praktijkgerichte en inhoudelijke verbetervoorstellen, gewijzigde wetgeving en praktische uitvoering.