

Opnieuw vaststellen van de rechtspositieregeling

Artikel 1

De rechtspositieregeling (RPR), zoals laatst vastgesteld door de gemeenteraad in zitting d.d. 24/06/2019, wordt als volgt gewijzigd (de doorhaalde tekst wordt geschrapt en de vet- en cursief gedrukte tekst wordt toegevoegd):

- In de RPR wordt een overgangsbepaling voorzien i.v.m. het behoud van het statutaire dienstverband na interne mobiliteit en/of bevordering in een contractuele betrekking (zie artikel 319tris, onder titel IX (slotbepalingen) / hoofdstuk I (overgangsbepalingen) / (nieuwe) afdeling IV. Overgangsbepalingen naar aanleiding van de principiële contractuele tewerkstelling)

Artikel X.

Vanaf 19/11/2019 wordt uitsluitend gekozen voor de contractuele aanwervingswijze. Alle vacatures die vanaf die datum open verklaard worden, worden in contractueel dienstverband ingevuld. Voor sollicitatieprocedures die voor deze datum open verklaard werden, geldt het dienstverband dat bij de openverklaring bepaald werd.

Artikel X+1.

In afwijking op artikel X behoudt het statutair aangesteld personeelslid van de gemeente, dat na een procedure van bevordering of van interne personeelsmobiliteit aangesteld wordt in een gemeentelijke functie die in contractueel dienstverband werd openverklaard, niettemin zijn statutaire aanstelling bij wijze van overgangsregeling.

- Overall in de RPR worden de voormalige functiebenamingen van gemeentesecretaris en financieel beheerder vervangen door algemeen directeur en financieel directeur.

Opmerkingen:

- zie artikel 184 (voorlaatste alinea) en artikel 196 § 1 met een aangepaste vervanging (salarisschalen overgangsregeling klasseverhoging)
- zie artikel 319bis waarin geen vervanging voorzien is (betreft de overgangsbepalingen n.a.v. de inwerkingtreding van het Decreet Lokaal Bestuur)
- De formele/uitgebreide selectieprocedure, wordt als volgt aangepast:
 - De externe bekendmaking (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk II (de aanwerving / afdeling III (aanwervingsprocedure))):
 - **Artikel. 9. §1.** Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.
~~De vacatures worden ten minste in twee verschillende bekendmakingskanalen, waaronder ten minste één persorgaan (d.w.z. een nationaal of regionaal verschijnende krant of weekblad) of tijdschrift, bekendgemaakt.~~
 De vacature wordt daarnaast bekendgemaakt aan de personen die opgenomen zijn in een sollicitantenbestand en intern bekendgemaakt.
 - §2. De aanstellende overheid kiest de **meest geschikte** wijze van externe bekendmaking uit de volgende mogelijkheden, rekening houdend met ~~de minimale regel van §1, tweede lid,~~ en met de aard van de vacature:
 - 1° nationaal verschijnende kranten of weekbladen;
 - 2° regionaal verschijnende kranten of weekbladen;
 - 3° gespecialiseerde tijdschriften van beroepsgroepen of beroepsorganisaties;
 - 4° de VDAB;
 - 5° de gemeentelijke **en OCMW**-website;
 - 6° zelf geproduceerde media (affiches, folders, bericht voor lichtkrant);
 - 7° andere digitale kanalen.
 - Het vacaturebericht ~~voor het persorgaan of tijdschrift~~ bevat ten minste: (...)
 - De aanwervingsprocedure (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk II (de aanwerving / afdeling III (aanwervingsprocedure))):

Artikel 10:

Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens ~~vijftien~~ **zeven** kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

~~Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.~~ De aanstellende overheid kan op gemotiveerde wijze een initieel voorziene termijn verlengen.

De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

De datum van de poststempel / van het faxbericht / van de inschrijving via een elektronisch formulier / van het mailbericht geldt als datum van verzending.

- Het verloop van de selectie (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk III (de selectieprocedure / afdeling II (verloop van de selectie)):

~~Artikel 19. Het college van burgemeester en schepenen stelt de concrete selectieprocedure vast voor de aanvang ervan en zorgt voor de organisatie van de selecties.~~

~~Art. 20. §1. Binnen de grenzen van de algemene bepalingen in afdeling I en de concrete selectieprocedures in bijlage IV (Selectieprogramma's), bepaalt de aanstellende overheid selectiecommissie het verloop van de selectie, met inbegrip van de timing.~~

~~Artikel 20. §2. Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.~~

~~Artikel 21. De kandidaten worden van het verloop van de selectieprocedure op de hoogte gebracht.~~

~~De kandidaten worden ten minste veertien tien kalenderdagen op voorhand geïnformeerd over de plaats waar en dag en uur waarop de eerste selectieproef wordt afgenomen.~~

- Het verloop van de selectie bij bevordering (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk XII (de bevordering / afdeling I (algemene bepalingen)):

~~Artikel 117. §1.~~

~~(...)~~

~~§3. De aanstellende overheid brengt de personeelsleden schriftelijk tegen ontvangstbewijs van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling.~~

~~Het vacaturebericht vermeldt:~~

~~1° de functiebenaming en de functiebeschrijving;~~

~~2° de salarisschaal;~~

~~3° de bevorderingsvoorwaarden;~~

~~4° de selectieproeven;~~

~~5° de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;~~

~~6° het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarden.~~

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens ~~vijftien~~ **tien** kalenderdagen. De algemeen directeur bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdend met die algemeen geldende minimale termijn. Als met toepassing van het tweede lid de bekendmaking per post gebeurt, dan geldt de datum van de verzending per post voor alle kandidaten als datum van bekendmaking van de vacature.

- Het verloop van de selectie bij interne mobiliteit (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk XIII (vervulling vacature interne mobiliteit / afdeling II (voorwaarden en procedures voor interne personeelsmobiliteit)):

~~Artikel 133. Het college van burgemeester en schepenen brengt de personeelsleden schriftelijk tegen ontvangstbewijs van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling.~~

~~Het vacaturebericht vermeldt:~~

~~1° de functiebenaming en de functiebeschrijving;~~

~~2° de salarisschaal;~~

~~3° de voorwaarden;~~

~~4° de selectieproeven;~~

5° de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;

6° het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarden.

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens ~~vijftien~~ **tien** kalenderdagen. De algemeen directeur bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdend met die algemeen geldende minimale termijn. Als met toepassing van het tweede lid de bekendmaking per post gebeurt, dan geldt de datum van de verzending per post voor alle kandidaten als datum van bekendmaking van de vacature.

De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. Voor de datum van verzending geldt, naargelang van het geval, de datum van de poststempel, van het faxbericht of van het mailbericht.

Het personeelslid krijgt in elk geval een ontvangstbewijs van zijn kandidatuur.

- In de bijlage IV. Selectieprogramma's wordt overal waar nu 'Gemeentedecreet' vermeld wordt, 'het decreet van het betrokken lokaal bestuur' vermeldt.
- In de bijlage IV. Selectieprogramma's worden voor de volgende functies de volgende wijzigingen voorzien:

Ploegbaas (niveau D4-D5)

A. **Praktisch gedeelte - dat eventueel schriftelijk afgenomen kan worden:** op 50 punten

Proef 1 op 40 punten Praktijkproef i.v.m. algemene technische kennis rond de uit te oefenen functie

Proef 2 op 10 punten Case i.v.m. kennis van de werking van de gemeente en administratieve vaardigheden

B. **Mondeling gedeelte :** op 50 punten

Proef 1 op 25 punten Tests (rollenspel, beslissingsboom) in verband met de contact- en communicatie- vaardigheden en het leidinggeven

Proef 2 op 25 punten Interview over de attitude en de algemene ontwikkeling

Technisch assistent (niveau D1 - D3)

Selectieprogramma bestaande uit een praktisch ***gedeelte - dat eventueel schriftelijk afgenomen kan worden*** - en een mondeling gedeelte volgens de benodigde specialiteit.

A. **Praktisch gedeelte :** op 50 punten

(...)

Technisch beambte (niveau E1 - E3)

A. **Praktisch gedeelte:** op 50 punten

Praktische proef - ***die eventueel schriftelijk afgenomen kan worden*** - naar de aard van het werk waarvoor gepostuleerd wordt.

B. **Mondeling gedeelte:** op 50 punten

Interview over de attitude en de algemene ontwikkeling.

Artikel 2

De gemeenteraad stelt de gecoördineerde tekst van de RPR van het personeel, zoals vastgesteld in het document in bijlage 2, bestaande uit 321 artikels en 4 bijlagen (totaal van 114 bladzijden, exclusief de inhoudstabel), vast. Dit document maakt integrerend deel uit van dit besluit.