

PROVINCIERAAD VAN ANTWERPEN

Vergadering van 28 september 2017

Verslag van de deputatie

Bevoegd deputatielid: Bruno Peeters

Telefoon: 03 240 52 60

Agenda nr. 8/1

Erratum. Provinciepersoneel. Wijziging van de rechtspositieregeling. Goedkeuring.

De Vlaamse overheid keurde op 3 juni 2016 een reeks aanpassingen aan het provinciedecreet goed. In het kader daarvan keurde uw raad in vergaderingen van 27 oktober 2016 en 23 februari 2017 reeds een reeks wijzigingen van de RPR goed.

Heden ligt de RPR-aanpassing van het evaluatiesysteem van het personeel voor. De artikelen 109 tot en met 111 van het provinciedecreet werden immers ook gewijzigd. De verplichting om personeelsleden formeel te evalueren werd afgeschaft. In de plaats stelt het provinciedecreet dat de personeelsleden recht hebben op opvolging en feedback, al dan niet door middel van een evaluatie, over hun wijze van functioneren. Enkel ingeval men een personeelslid wil ontslaan wegens beroepsongeschiktheid ingevolge ontoereikend functioneren, is een formele evaluatie nog noodzakelijk. En dat is dan nog relatief voor de contractuele personeelsleden vermits voor hen de (ontslag)regels van de wet op de arbeidsovereenkomsten onverminderd van kracht blijven.

De deputatie stelt voor om het evaluatiesysteem van het provinciepersoneel met ingang van 1 januari 2018 te conformeren naar de gewijzigde artikelen 109 tot en met 111 van het provinciedecreet. Er zal dan geen formele evaluatie meer zijn voor het gros van de personeelsleden die goed functioneren. Zij stappen in een traject van permanente feedback en opvolging (F&O). De basisprincipes hiervan zijn:

- elk personeelslid heeft recht op feedback en opvolging;
- de leidinggevende is verantwoordelijk voor het organiseren van feedback en opvolging op maat van het personeelslid en het team;
- zowel personeelslid als leidinggevende kunnen het initiatief nemen tot het vragen en geven van feedback;
- minstens 1 formeel gesprek per jaar tussen leidinggevende en personeelslid, *waarbij ook de jaarafspraken worden overeengekomen*, met neerslag. De timing, vorm en manier van registratie van het gesprek wordt in samenspraak bepaald.

Voor het kleine deel van het personeel dat niet goed functioneert blijft er een formeel evaluatietraject bestaan. Dit heet "verbetertraject". Dit traject start op gelijk welk tijdstip van het jaar met een startverslag van de leidinggevende als die vaststelt dat ondanks permanente en gerichte opvolging en feedback, het functioneren van een personeelslid niet aan de afgesproken verwachtingen voldoet. Dit traject legt de focus op de ontwikkelpunten van de medewerker. Bij het startverslag wordt een actieplan op maat opgesteld met stappen die gevolgd moeten worden ter verbetering van deze ontwikkelpunten.

Daarna volgt een periode van minstens 6 maanden (max. 8 maanden) met acties op maat, deze acties kunnen opvolggesprekken inhouden of andere stappen ter verbetering van het functioneren van de medewerker. Op het einde wordt een tweede verslag (geen evaluatie) opgemaakt door de leidinggevende met elementen uit de voorbije periode. In dit verslag wordt geadviseerd om het traject verder te zetten of niet. Er wordt afgetoetst aan de hand van het actieplan of er vooruitgang geboekt is of niet.

Bij verderzetting van het traject volgt een periode van minstens 3 maanden (max. 6 maanden) met acties op maat en een aanscherping van het actieplan. Daarna volgt een evaluatieverslag dat een negatieve evaluatie kan inhouden. De leidinggevende adviseert ingeval van negatieve evaluatie om wel of niet te ontslaan. Tegen een negatieve evaluatie is intern beroep mogelijk bij de provinciegriffier, na advies van een commissie die bestaat uit afgevaardigden van de vakbonden en van de provincie.

Zowel voor het F&O traject als voor het verbetertraject heeft DMCO een begeleidende rol. De sociale dienst, het Team Personeelsontwikkeling en de HRAM's zijn aanspreekpunt. En verder is er ondersteuning door:

- feedbackmethodieken
- sjablonen
- tips voor een goed gesprek
- oefeningen om zelfinzicht te vergroten
- een leidraad
- beste praktijken
- ontwikkelingsinitiatieven
- onderlinge kennisuitwisseling.

Tenslotte heeft de invoering van dit nieuwe systeem ook gevolgen voor andere HR-processen.

- zo zal de inwerkperiode voor nieuwe medewerkers volgens de principes van het opvolgings –en feedbacktraject verlopen;
- zo geldt voor interne mobiliteit dat als het personeelslid in een verbetertraject zit, hij wel kan meedoen aan selecties voor interne mobiliteit (is nu niet mogelijk), ook deelnemen aan selecties voor bevordering is mogelijk;
- zal er geen evaluatievoorwaarde meer zijn om door te stromen in de functionele loopbaan of te bevorderen;
- zullen de opzeggingstermijnen voor het statutaire personeelslid dat ontslagen wordt wegens beroepsongeschiktheid, gelijkgeschakeld worden met de wettelijke ontslagtermijnen van een contractueel personeelslid;
- zullen de specifieke bepalingen voor mandaathouders en contractuele directeurs APB's aangepast worden.

De deputatie stelt uw raad dan ook voor om de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel in voormelde zin aan te passen.

Dit verslag werd door de deputatie goedgekeurd op 7 september 2017.

De provincieraad van Antwerpen,

Gelet op de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel (RPR) die op 27 november 2008 werd goedgekeurd door de provincieraad, nadien gewijzigd;

Gelet op de bepalingen van het decreet van 3 juni 2016 tot aanpassing van het provinciedecreet met het oog op meer autonomie voor provincies;

Overwegende dat de RPR dient aangepast aan de bepalingen van het gewijzigde artikel 111 van het provinciedecreet; dat dit zal gebeuren via een F&O traject en een verbetertraject;

Overwegende dat de voorgestelde wijzigingen werden besproken in het managementteam;

Overwegende dat de voorgestelde wijzigingen werden onderhandeld met de representatieve vakbonden (protocol d.d. 19 september 2017);

Op voorstel van de deputatie,

BESLUIT:

Artikel 1:

De artikelen 39 tot en met 75 van de RPR worden geschrapt en vervangen door volgende tekst:

“Hoofdstuk VII. De proeftijd

Art. 39. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de provinciegriffier en de financieel beheerder.

Afdeling I. Algemene bepalingen over contractuele personeelsleden

Art. 40. Contractuele personeelsleden hebben geen proeftijd maar doorlopen een alternatieve inwerkperiode. Dit is een niet-formele procedure die gestuurd wordt door de leidinggevende, met bijstand van DMCO. Tijdens de eerste maanden van zijn tewerkstelling wordt het contractuele personeelslid extra begeleid, gecoacht en eventueel bijgestuurd door zijn leidinggevende.

Afdeling II. Algemene bepalingen over de proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband

Art. 41. De proeftijd voor statutaire personeelsleden beoogt de integratie van het op proef aangestelde statutaire personeelslid in het provinciebestuur en de inwerking in zijn functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het statutaire personeelslid voor de functie te verifiëren.

De leidinggevende van het op proef aangestelde statutaire personeelslid maakt de concrete afspraken voor de actieve inwerking van het statutaire personeelslid in zijn functie en zijn integratie in de provinciale diensten.

Afdeling III. De duur van de proeftijd van de statutaire personeelsleden

Art. 42. §1. De duur van de proeftijd van het statutaire personeelslid is een jaar. De proeftijd gaat in op de eerste dag van de werkelijke indiensttreding op proef. Indien de proeftijd niet begint op de eerste dag van de maand eindigt hij op de laatste dag van de twaalfde maand die volgt op de maand van indiensttreding.

§2. Voor de berekening van de duur van de proeftijd worden in aanmerking genomen:

1° elke periode waarin het op proef aangestelde statutaire personeelslid effectief prestaties heeft verricht;

2° de afwezigheden in het kader van het jaarlijks vakantieverlof en voor deelname aan vormingsactiviteiten.

Teneinde voldoende tijd te hebben om het statutaire personeelslid te kunnen beoordelen, wordt de proeftijd verlengd als het totale aantal afwezigheden, met uitzondering van die vermeld in §2, punt 2°, meer is dan tweeëntwintig werkdagen.

§3. Als de voorwaarden bepalen dat de kandidaten tijdens de proefperiode een attest of getuigschrift moeten behalen, dan wordt, in afwijking van §1, de proeftijd vastgesteld rekening houdend met de normale studieduur die nodig is om die akte te behalen.

Art. 43. De diensten die een kandidaat ononderbroken tot de datum van zijn statutaire aanstelling op proef in contractueel verband heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij aangesteld wordt en op dezelfde dienst, worden in aanmerking genomen voor de proeftijd.

Afdeling IV. De feedback en opvolging en de evaluatie tijdens de proeftijd van de statutaire personeelsleden

Art. 44. De waardering van het statutaire personeelslid op de proef gebeurt door een permanent en gericht opvolgingstraject met minstens drie formele gesprekken. Indien ondanks permanente en gerichte opvolging het functioneren van het statutaire personeelslid tijdens de proeftijd niet aan de verwachtingen voldoet, kan de leidinggevende samen met DMCO, opvolgacties op maat starten.

Art. 45. §1. Bij het begin van de proeftijd wordt op basis van een gesprek een eerste beschrijvend verslag gemaakt met een actieplan tussen de leidinggevende en het statutaire personeelslid op proef.

§2. Halverwege de proeftijd, wordt tussen de leidinggevende en het statutaire personeelslid een gesprek gevoerd waarvan een tussentijds verslag wordt gemaakt. Dit is een minimum. Er zijn meerdere gesprekken mogelijk. In dit gesprek wordt een stand van zaken opgemaakt over de mate waarin de inwerking van het statutaire personeelslid in zijn functie vordert en de mate waarin het statutaire personeelslid voldoet aan de functievereisten. Zo nodig worden bijstellingen afgesproken.

§3. Vóór de afloop van de proeftijd vindt tussen de leidinggevende en het statutaire personeelslid een evaluatiegesprek plaats en wordt een evaluatieverslag ondertekend en overhandigd aan het statutaire personeelslid. Het evaluatieresultaat is ofwel positief, ofwel negatief.

Art. 46. Het statutaire personeelslid op proef dat na het verstrijken van de proeftijd op grond een negatieve evaluatie niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair verband, wordt ontslagen of keert in geval van bevordering terug naar de graad waarin hij vast was aangesteld voor zijn bevordering. Indien een ontslag aan de orde is, wordt dit gegeven in overeenstemming met de bepalingen van artikel [159](#).

Art. 47. De leidinggevende kan het initiatief nemen tot een verlenging van de proeftijd, als uit de evaluatie blijkt dat de duur van de proeftijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. In voorkomend geval wordt het voorstel van verlenging gemotiveerd. De verlenging kan eenmaal worden toegepast voor de duur van de proeftijd. Het statutaire personeelslid wordt voor de afloop van de verlengde proeftijd opnieuw geëvalueerd.

Art. 48. Als de leidinggevende na een periode van minstens drie maanden proeftijd, vaststelt dat er ernstige problemen zijn met betrekking tot het functioneren van het statutaire personeelslid en de werving niet is geslaagd of

wanneer de fysische onbekwaamheid voor het vervullen van de functie blijkt, mag hij het statutaire personeelslid onderwerpen aan een tussentijdse evaluatie.

Art. 49. Na afloop van de proeftijd behoudt het statutaire personeelslid op proef zijn hoedanigheid van op proef aangesteld statutair personeelslid, tot de aanstellende overheid beslist over de vaste aanstelling of het ontslag.

Art. 50. Het statutaire personeelslid op proef kan tegen een negatieve evaluatie geen beroep aantekenen zoals voorzien in [afdeling III van volgend hoofdstuk](#).

Afdeling V. De vaste aanstelling in statutair verband

Art. 51. Het statutaire personeelslid op proef wordt vast aangesteld in statutair verband, op voorwaarde dat het:

- 1° voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de wervingsvoorwaarden die voor de functie van toepassing zijn;
- 2° de proeftijd heeft afgesloten met een positieve evaluatie.

Het personeelslid wordt vast aangesteld in statutair verband in de functie waarin het op proef werd aangesteld.

Hoofdstuk VII bis. Feedback, opvolging en evaluatie

Art. 52. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de provinciegriffier en de financieel beheerder.

Afdeling I. Permanente feedback en opvolging

Art. 53. Elk personeelslid heeft recht op feedback en opvolging.

Art. 54. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het organiseren van permanente feedback en opvolging op maat van het personeelslid en het team.

Wie leidinggevende is, blijkt uit het organogram of wordt aangeduid door de provinciegriffier.

Art. 55. Zowel het personeelslid als de leidinggevende kan het initiatief nemen tot het vragen en geven van feedback.

Art. 56. Elk jaar is er verplicht één formeel feedbackgesprek tussen leidinggevende en personeelslid, *waarbij ook de jaarafspraken worden overeengekomen*, met een schriftelijke neerslag. De timing en vorm van het gesprek en manier van registratie van het gesprek worden in samenspraak bepaald.

Afdeling II. Verbetertraject

Art. 57. Indien, ondanks permanente en gerichte opvolging en feedback, het functioneren van een personeelslid niet aan de afgesproken verwachtingen voldoet, kan de leidinggevende een verbetertraject opstarten.

Art. 58. §1. Het verbetertraject begint met een startverslag van de leidinggevende met daarin de redenen waarom het traject gestart wordt. Het verslag bevat een actieplan op maat met ontwikkelpunten.

De vakbonden worden via het HOC (hoog overlegcomité) op de hoogte gebracht van de start van het verbetertraject, tenzij het personeelslid hiermee niet akkoord is.

Het traject start op gelijk welk tijdstip tijdens het jaar.

Daarna volgt een periode met ontwikkelacties op maat en gesprekken met de leidinggevende over de vorderingen van het personeelslid binnen het traject.

Na minstens 6 maanden en maximum 8 maanden maakt de leidinggevende een tussentijds verslag. Daarin wordt geadviseerd om het verbetertraject te stoppen of verder te zetten.

Wanneer het traject verder loopt, volgen gedurende een nieuwe periode van minstens 3 maanden en maximum 6 maanden ontwikkelacties op maat en gesprekken.

Na deze twee periodes volgt een evaluatieverslag door de leidinggevende.

- §2.** De evaluatie op het einde van het verbetertraject kan positief of negatief zijn.
- Indien de evaluatie na het verbetertraject positief is, komt het personeelslid opnieuw terecht in het traject van permanente feedback en opvolging.
 - Indien de evaluatie na het verbetertraject negatief is, kan de leidinggevende adviseren om het personeelslid te ontslaan.

§3. De personeelslid kan tegen een eindconclusie 'negatief', in beroep gaan.

Art. 59. Indien het personeelslid langer dan dertig kalenderdagen ononderbroken afwezig is, wordt het verbetertraject verlengd met de periode van de afwezigheid.

Indien het personeelslid in de tweede periode van het verbetertraject (na het tussentijds verslag) afwezig blijft tot het eind van het traject, kan het personeelslid geëvalueerd worden.

Afdeling III. Beroep tegen een negatieve evaluatie

Art. 60. Het gemotiveerd beroep moet binnen de 14 kalenderdagen na de kennisneming van de eindconclusie 'negatief' schriftelijk of per e-mail ingediend worden bij de provinciegriffier.

Art. 61. Het dossier in verband met het verbetertraject wordt voorgelegd aan de 'adviescommissie verbetertraject' die samenkomt op de datum van het volgende hoog overleg comité (HOC) en samengesteld is als volgt:

- de vakbondsleden HOC;
- het departementshoofd DMCO (of een vervanger);
- een DMCO-personeelslid als deskundige.

Vakbondsleden die niet aanwezig zijn kunnen schriftelijk opmerkingen laten toevoegen.

Een DMCO-medewerker is aanwezig als secretaris-notulist en neemt niet deel aan de besprekingen en de eindbeoordeling van het beroep.

Art. 62. De adviescommissie verbetertraject deelt haar advies mee aan de provinciegriffier.

De provinciegriffier beslist of het evaluatieresultaat wordt bevestigd of aangepast. Het personeelslid krijgt de mogelijkheid om vooraf gehoord te worden.

Indien de provinciegriffier beslist om het negatieve evaluatieresultaat te bevestigen, deelt hij/zij dit advies mee aan de aanstellende overheid.

Art. 63. Het personeelslid dat beroep aantekent, kan schriftelijke conclusies of nota's ter verdediging neerleggen. Het kan zich laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Afdeling IV. Besluit over de negatieve evaluatie

Art. 64. De aanstellende overheid kan geen beslissing nemen over het ontslag, vooraleer het beroep is afgehandeld en de provinciegriffier beslist heeft om de evaluatie al dan niet aan te passen.

Vooraleer de aanstellende overheid beslist over het ontslag, krijgt het personeelslid de mogelijkheid om gehoord te worden.

Het personeelslid kan schriftelijke conclusies of nota's ter verdediging neerleggen.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Art. 65. De vereiste van een voorafgaandelijke evaluatie voor een ontslag wegens beroepsongeschiktheid, doet geen afbreuk aan de mogelijkheid die de arbeidsovereenkomstenwet geeft aan het bestuur om personeelsleden in een contractueel dienstverband te ontslaan.

Art. 66 tot en met 75. Opgeheven."

Artikel 2:

Artikel 81 van de RPR wordt geschrapt en vervangen door volgende tekst:

"Art. 81. Het provinciebestuur voorziet een kwaliteitsvol ontwikkelingsaanbod, gericht op de noden van het personeel enerzijds en deze van de organisatie anderzijds.

Van alle personeelsleden wordt verwacht dat ze zich ontwikkelen in functie van hun takenpakket of eventuele doorgroei naar een andere functie, dat ze steeds hun persoonlijke en professionele ontwikkeling voorop stellen en dat ze zich blijvend bijscholen waar nodig.

Het ontwikkelingsaanbod speelt in op verschillende aspecten:

- de functievereisten, de vooropleiding of werkervaring, de interesses en loopbaanperspectieven en de inzetbaarheid van personeelsleden;
- veranderingsprocessen, de invoering van nieuwe werkmethodes, technologieën en materialen, beleidsprioriteiten.

Het vormingsbeleid draagt concreet bij tot:

- Het verwerven en ontwikkelen van competenties;
- Het optimaal begeleiden van (nieuwe) personeelsleden;
- Het motiveren van personeelsleden;
- Het bereiken van de organisatie-, dienst- en individuele doelstellingen;
- Een goede dienstverlening;
- Het permanente feedback- en opvolgingstraject;
- Het begeleiden van een personeelslid in een verbetertraject."

Artikel 3:

De laatste alinea van artikel 102 RPR wordt geschrapt.

Artikel 4:

In de artikelen 104 tot en met 108 RPR over de functionele loopbaan, worden overal de woorden "en een gunstig evaluatieresultaat" geschrapt.

Artikel 5:

In artikel 112 §1 RPR over de bevorderingsvoorwaarden, wordt de zin "2° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie." geschrapt.

De punten 3°, 4°, 5°, 6° en 7° worden opnieuw genummerd vanaf 2°.

Artikel 6:

In de artikelen 115 tot en met 119 RPR wordt telkens het punt "een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie;" geschrapt.

De punten a), b), c), d) en e) in deze artikels worden opnieuw genummerd.

Artikel 7:

Artikel 120 RPR wordt vervangen door volgende tekst

"Afdeling IV. De proeftijd en de inwerkperiode na bevordering

Art. 120. Na bevordering doorlopen de statutaire personeelsleden een proeftijd zoals beschreven in de artikelen 41 en de contractuele personeelsleden een inwerkperiode zoals beschreven in artikel 40."

Artikel 8:

Artikel 121 §1 RPR wordt geschrapt en vervangen door volgende tekst
"Art. 121. §1. De artikelen 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50 en 51 over de proeftijd van statutaire personeelsleden, zijn van overeenkomstige toepassing op de proeftijd na bevordering van een statutair personeelslid, zij het dat het statutaire personeelslid na een negatieve evaluatie niet ontslagen wordt maar herplaatst overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 150 §1 en 151 §1.

Als het contractuele personeelslid tijdens de inwerkperiode na zijn bevordering niet voldoet in de functie, kunnen de bepalingen van de artikel 152 worden toegepast."

Artikel 9:

In artikel 124 RPR wordt het punt "2° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;" geschrapt.

De punten 3° en 4° in dit artikel worden opnieuw genummerd.

Artikel 10:

In de artikel 128 ter III. §1. RPR wordt het punt "5° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;" geschrapt.

Het punt 6° van dit artikel, wordt punt 5°.

Artikel 11:

In artikel 134 §2 RPR wordt de laatste alinea geschrapt en vervangen door volgende tekst:

"Voor een mandaat in een niet-decretale graad zijn, met uitzondering van de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd, de bepalingen met betrekking tot de proeftijd en inwerkperiode zoals vermeldt in de artikelen 40 tot en met 51 van toepassing."

Artikel 12:

De tekst van artikel 134 §3 RPR wordt geschrapt en vervangen door volgende tekst:

"De statutaire mandaathouder die een negatieve tussentijdse evaluatie krijgt tijdens zijn proeftijd of een negatieve eidevaluatie krijgt van zijn proeftijd, wordt van zijn mandaat ontheven.

De contractuele mandaathouder die tijdens zijn inwerkperiode een negatieve evaluatie krijgt na een verbetertraject, wordt van zijn mandaat ontheven."

Artikel 13:

De artikelen 136 tot en met 140 RPR worden geschrapt en vervangen door volgende tekst:

"Afdeling IV. De opvolging en feedback, de evaluatie, de verlenging en de beëindiging van het mandaat

Art. 136. De artikelen 76 en 77 zijn van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van een mandaathouder in een decretale graad.

De artikelen 53 tot en met 65 zijn van overeenkomstige toepassing op de opvolging en feedback en de evaluatie van een mandaathouder in een niet decretale graad.

Art. 137. §1. Bij de aanvang van de mandaatperiode starten de trajecten bedoeld in vorig artikel, en wordt in overleg tussen de leidinggevende (deputatie voor de decretale graden) en de mandaathouder de verwezenlijking van de 5-jarige doelstellingen (7-jarige voor de decretale graden) geformuleerd in een meerjarenplan.

Voor de niet-decretale graden wordt dit plan opgevolgd in een traject feedback en opvolging en in voorkomend geval in een verbetertraject, zoals voor de niet-mandaathouders.

Voor de decretale graden wordt dit plan opgevolgd in hun jaarlijkse evaluatiecycli.

Vóór het einde van de 5-jarige mandaatperiode van de niet decretale graden, stelt de leidinggevende, een eindevaluatie op van de aflopende mandaatperiode, op basis van het meerjarenplan, het traject feedback- en opvolging of in voorkomend geval een verbetertraject, de eindresultaten vergeleken met de inhoud van het plan en een bevraging van de deputatie als stakeholder. In dit eindverslag wordt tevens het peoplemanagement van de mandaathouder geëvalueerd.

Voor de decretale mandaathouders gebeurt de eindevaluatie van de aflopende mandaatperiode vóór het einde van hun 7-jarige mandaatperiode, volgens de bepalingen van artikel 76.

§2. De aanstelling van de mandaathouder die een positieve eindevaluatie kreeg voor de afgelopen mandaatperiode, wordt verlengd, voor zover de functie verder bij mandaat wordt begeben. Bij de verlenging zijn de procedures voor bekendmaking en selectie niet van toepassing.

De beslissing tot verlenging wordt genomen vóór de afloop van de mandaatperiode. De verlenging gaat in op de dag volgend op de datum van afloop van de vorige mandaatperiode.

§3. De mandaathouder met een negatieve evaluatie in de loop van zijn mandaat of een negatieve evaluatie op het einde van zijn mandaatperiode, wordt van zijn mandaat ontheven.

Art. 138. Bij de beëindiging of de afloop van het mandaat keert het vast aangestelde statutaire personeelslid terug naar de graad waarin het vast aangesteld is, en, indien mogelijk, naar zijn vorige functie.

Het contractuele personeelslid dat van het mandaat wordt ontheven of waarvan de mandaatperiode afloopt, wordt uit de mandaatfunctie ontslagen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten.

Art. 139. Als een mandaathouder met toepassing van artikel 138, eerste lid, terugkeert naar zijn vorige graad, wordt de schaalanciënniteit die verworven werd in de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan van de mandaatfunctie, overgedragen naar de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan die het personeelslid voor het begin van zijn mandaat had.

Art. 140. Met behoud van de toepassing van de ontheffing van het mandaat na een negatieve evaluatie, vermeld in artikel 137, §3, wordt een mandaathouder in statutair verband in de volgende gevallen van het mandaat ontheven vóór de afloop van de mandaatperiode:

1° op eigen verzoek;

2° wegens aanstelling in een andere functie binnen het bestuur na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit;

3° wegens herplaatsing in een functie van dezelfde rang als de mandaatfunctie afgeschaft wordt of als een bevoegde gezondheidsdienst het personeelslid niet langer geschikt acht om zijn mandaatfunctie uit te oefenen, maar wel geschikt acht om een ander functie uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand. Of wegens herplaatsing in een betrekking van een lagere graad als een bevoegde gezondheidsdienst het personeelslid niet langer geschikt acht om zijn mandaatfunctie of een functie van

dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt acht voor de uitoefening van een functie van een lagere graad;

4° wegens pensionering.

Voor de toepassing van de herplaatsing in punt 3° gelden dezelfde regels als vastgesteld voor de niet-mandaathouders."

Artikel 14:

Artikel 148 RPR wordt geschrapt en vervangen door volgende tekst:

"**Art. 148.** De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang wordt toegepast als de betrekking van een vast aangesteld statutair personeelslid afgeschaft wordt en het personeelslid zijn betrekking niet in overgangsregeling behoudt.

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang kan ook toegepast worden als een vast aangesteld statutair personeelslid door de bevoegde gezondheidsdienst ongeschikt verklaard werd om zijn functie nog langer uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand;

Artikel 15:

In artikel 149 RPR worden de woorden
", na een ongunstige evaluatie"
geschrapt

Artikel 16:

In de artikelen 150 §1. En 151 §1. RPR wordt het woord
"ongunstige"
geschrapt en vervangen door het woord
"negatieve"

Artikel 17:

Artikel 156 2° RPR wordt geschrapt en vervangen door volgende tekst
"2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid naar aanleiding van een negatief evaluatieresultaat voor de eindevaluatie van de (verlengde) proeftijd, of voor de tussentijdse evaluatie in de proeftijd, vermeld in de artikelen [46](#), [47](#) en [48](#)."

Artikel 18:

Artikel 157 2° RPR wordt geschrapt en vervangen door volgende tekst
"2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid naar aanleiding van een negatieve evaluatie;"

Artikel 19:

Artikel 159 RPR wordt geschrapt en vervangen door volgende tekst

"**Art. 159.** Het statutaire personeelslid op proef dat wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn die enkel berekend wordt op basis van de periode "eerste dag van de proefperiode tot de dag waarop het ontslag ingaat". De duur van de opzeggingstermijn is gelijk aan deze die een contractueel personeelslid met toepassing van de wettelijke

bepalingen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten zou krijgen voor eenzelfde periode van tewerkstelling.

Het personeelslid wordt vooraf gehoord.

De aanstellende overheid kan beslissen om het personeelslid te ontslaan zonder opzeggingstermijn, mits een verbrekingsvergoeding wordt uitbetaald gelijk aan het salaris voor de in het eerste lid beschreven opzeggingstermijn."

Artikel 20:

Artikel 160 RPR wordt geschrapt en vervangen door volgende tekst

"Art. 160. §1.Het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt met een aangetekende brief betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en wordt het personeelslid geïnformeerd over alle verplichtingen van het bestuur en het personeelslid die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de week die volgt op de kennisname van de aangetekende verzending van het ontslag.

Het personeelslid wordt vooraf gehoord.

§2. Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn die berekend wordt op basis van het aantal jaren dat het bij het provinciebestuur gewerkt heeft en alsof het een contractueel personeelslid is. Jaren gepresteerd bij provinciale APB's of EVAP's die voorafgaand aansluiten bij de provinciale tewerkstelling, komen ook in aanmerking voor de berekening van de opzeggingstermijn.

De aanstellende overheid kan beslissen om het personeelslid te ontslaan zonder opzeggingstermijn, mits een verbrekingsvergoeding wordt uitbetaald gelijk aan het salaris voor de in het eerste lid beschreven opzeggingstermijn."

Artikel 21:

In artikel 177 RPR worden de woorden "dat gedurende zijn loopbaan geen ongunstige evaluatie kreeg en" geschrapt.

Artikel 22:

In artikel 293 RPR wordt de derde alinea geschrapt.

Artikel 23:

In artikel 336 RPR worden in het derde punt de woorden "of de evaluatiecommissie" geschrapt

In het vierde punt van ditzelfde artikel wordt het woord "ongunstige" geschrapt en vervangen door het woord "negatieve"

Artikel 24:

In artikel 2 van bijlage XIV RPR: Huishoudelijk reglement betreffende de functie van conciërge in de gebouwen van de provincie Antwerpen, wordt alinea twee geschrapt en vervangen door volgende tekst

"Personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen indien zij statutair aangesteld zijn of tewerkgesteld zijn met een contract van onbepaalde duur;

Artikel 25:

Artikel 13 van bijlage XV RPR: Reglement telewerk, wordt alinea twee geschrapt en vervangen door volgende tekst

"De telewerkers hebben dezelfde rechten en plichten als vergelijkbare personeelsleden die hun arbeidsprestaties verrichten op de standplaats. Zo blijft het recht op opleiding en de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling onverkort bestaan en blijven de telewerkers onderworpen aan hetzelfde traject permanente feedback en opvolging en in voorkomende geval verbetertraject. Zo gelden dezelfde regels inzake de vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven. Zo gelden dezelfde regels voor de raadpleging van de sociale dienst.

De telewerker kan het departement MCO contacteren over de regels en richtlijnen over verzekeringsaspecten."