

Titel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Afdeling I. Toepassingsgebied

Art. 1. Deze rechtspositieregeling is van toepassing op:

1° het personeel van de gemeente, zowel dat in statutair dienstverband als dat in contractueel dienstverband, tenzij met gebruik van de definities in de punten 3° tot en met 8° van artikel 2 een specifieke personeelscategorie bedoeld wordt;

2° het niet gesubsidieerd onderwijzend personeel, met uitzondering van de artikels 3 en 4, 6 tot 193 en 197 tot 253, die voor hen vervangen worden door de overeenkomstige regels die gelden voor het door het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerd onderwijzend personeel, zoals

deze vastgelegd zijn in de decreten en besluiten betreffende het onderwijs;

3° de gemeentesecretaris algemeen directeur en de financieel beheerder directeur van de gemeente, tenzij anders bepaald.

4° het personeel van het ocmw zowel dat in statutair dienstverband als dat in contractueel dienstverband, tenzij met gebruik van de definities in de punten 3° tot en met 8° van artikel 2 een specifieke personeelscategorie bedoeld wordt of tenzij er afwijkende bepalingen worden vastgesteld door de ocmw-raad voor het voltallig personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings-en erkenningsregels en voor het voltallige personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op de OCMW-cliënten die met toepassing van art. 60§7 van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976 tijdelijk tewerkgesteld worden in een betrekking bij het OCMW of ter beschikking gesteld worden van een derde.

Afdeling II. Algemene bepalingen

Art. 2. Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1° het gemeentedecreet, hier afgekort als GD: het gemeentedecreet van 15 juli 2005.De overeenstemmende bepalingen van het decreet lokaal bestuur zijn met ingang van 01.01.2019 toepasselijk;

2° BVR: het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en de rechtspositieregeling 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;

3° het personeelslid: zowel het statutaire personeelslid als het contractuele personeelslid;

4° het statutaire personeelslid: zowel het vast aangestelde statutaire personeelslid als het statutaire personeelslid op proef;

5° het vast aangestelde statutaire personeelslid: elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband, ook genoemd “in vast verband

benoemd” in afdeling 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

6° het statutaire personeelslid op proef: elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;

7° het contractuele personeelslid: elk personeelslid dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst, conform de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

8° graad: benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een specifieke functie;

9° functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel, waaronder de competenties;

10° competenties: de kennis, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en attitudes die nodig zijn voor de uitoefening van een functie.

11° aanstellende overheid: de gemeenteraad voor de algemeen en financieel directeur, het college voor het overige gemeentepersoneel, het vast bureau voor het OCMW-personeel.

12° gemeentebestuur: het OCMW-bestuur voor het OCMW-personeel;

13° college: het uitvoerend orgaan – vast bureau voor het OCMW-personeel

14° gemeenteraad: OCMW-raad voor het OCMW-personeel

Hoofdstuk II. De aanwerving

Afdeling I. De algemene toelatingsvoorwaarden en de algemene aanwervingsvoorwaarden

Art. 5. §1. Om toegang te hebben tot een functie bij het gemeentebestuur, moeten de kandidaten:

1° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

3° medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het passend gedrag vermeld in punt 1°, wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

De medische geschiktheid van de kandidaat, vermeld in punt 3°, moet in overeenstemming met artikel 27 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vaststaan voor de effectieve tewerkstelling bij de gemeente.

Zijn op grond van artikel 26,1° van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht onderworpen aan een voorafgaandelijk gezondheidsonderzoek, de kandidaten voor de functies van:

-werknemers die in dienst worden genomen in een veiligheidsfunctie of in een functie die een verhoogde waakzaamheid veronderstelt;

-werknemers die in een activiteit met een specifiek risico worden aangesteld;

-werknemers waaraan men een grotere kwetsbaarheid toekent, die een groter toezicht op de gezondheid en een bijzondere bescherming rechtvaardigt (bijvoorbeeld jongeren, gehandicapte werknemers,...)

-werknemers die in een activiteit tewerkgesteld worden die verbonden is met voedingswaren;

De aanstellende overheid kan voor andere functies bepalen of een voorafgaandelijk gezondheidsonderzoek vereist is.

§2. De volgende statutaire functies zijn voorbehouden voor Belgen, omdat uit de functiebeschrijving blijkt dat ze een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten die strekken tot de bescherming van de belangen van het gemeentebestuur:

- ~~gemeentesecretaris~~ algemeen directeur;
- financieel ~~beheerder~~ directeur;
- ~~stedenbouwkundig ambtenaar~~ omgevingsambtenaar;
- ~~milieuambtenaar~~ diensthooft wonen en omgeving;
- stafmedewerker;
- afdelingshooft infrastructuur;
- diensthooft burgerzaken;
- diensthooft vrije tijd
- diensthooft interne zaken
- diensthooft welzijn en samenleven

Voor de overige statutaire functies en de contractuele functie van jurist moeten de kandidaten onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte ~~van de volgende landen: België, Cyprus, Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, IJsland, Italië, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk, Zweden of de Zwitserse Bondsstaat.~~

Art. 7. Naast het beantwoorden aan de voorwaarden in artikel 6, moeten de kandidaten ook:

1° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is voor de functies in de graden van:

- ~~stedenbouwkundig ambtenaar~~ omgevingsambtenaar

2° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is en minimaal vijf jaar relevante beroepservaring hebben, voor de functie in de graad van:

- diensthooft burgerzaken

3° minimaal drie jaar relevante beroepservaring hebben voor een functie in de graad van

- ploegbaas

4° minimaal 5 jaar relevante beroepservaring hebben voor een functie in de graad van -diensthoofd welzijn en samenleven

De lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor binnenlandse aangelegenheden, vastgesteld. Alleen de erkende diploma's of getuigschriften op die lijst komen bij aanwerving in aanmerking.

De aanstellende overheid kan aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen.

Hoofdstuk IV. Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen die ingesteld werden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid en in sommige tijdelijke betrekkingen

Afdeling I. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor aanwerving in sommige betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden en functies al dan niet in een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal 2 jaar beperkt is.

Art. 31. Voor de aanwerving in contractuele betrekkingen van niveau C, D en E, die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden geldt het volgende:

1° In afwijking van artikel 10 kan de aanstellende overheid beslissen om de publicaties van vacatures voor die betrekking bekend te maken via aangepaste kanalen, en de wervings-en selectieprocedure aan te passen opdat de meest geschikte kandidaat uit de door de hogere overheid beoogde doelgroep geselecteerd wordt.

2° De selectieprocedure bevat minstens een interview of test die de motivatie, de belangstelling en de inzetbaarheid bij de gemeente van de kandidaten peilt.

Na de selectie leveren de geschikt bevonden kandidaten de bewijsstukken dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en zo nodig, aan de specifieke voorwaarden.

Art. 36. In overeenstemming met artikel ~~77~~ 163 van het ~~GD DLB~~ leggen de ~~gemeentesecretaris algemeen directeur~~ en de financieel ~~beheerder-directeur~~ voor ze hun ambt opnemen tijdens een openbare vergadering van de gemeenteraad de volgende eed af in handen van de voorzitter: "Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen." De weigering tot eedaflegging staat gelijk met verzaking van de aanstelling.

Art. 37. Het personeelslid legt bij zijn indiensttreding de volgende eed af in handen van de ~~gemeentesecretaris~~: "Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen." De weigering tot eedaflegging staat gelijk met verzaking van de aanstelling. (~~GD, art. 106, laatste lid~~).

Voor een maatschappelijk werker van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn zijn ambt opneemt, legt hij de volgende eed af in handen van de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn “Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen”. De weigering tot eedaflegging staat gelijk met verzaking van de aanstelling.

De andere personeelsleden van de gemeente en het ocmw leggen de volgende eed af in handen van respectievelijk de burgemeester en de voorzitter van het vast bureau. “Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen”. De weigering tot eedaflegging staat gelijk met verzaking van de aanstelling. De burgemeester en de voorzitter van het vast bureau kunnen hun bevoegdheid om de eed af te nemen toevertrouwen aan respectievelijk een lid van het college van burgemeester en schepenen en een lid van het vast bureau, of de algemeen directeur.
