



Ref. Farde e-Vergaderingen : 2353317

Nr DO : 65

Ontwerp-Besluit - Raad van 07/09/2020

**Onderwerp** : SEC - Aanpassing van het administratief en geldelijk statuut voor de personeelsleden van de Stad Brussel.

De Gemeenteraad,

Gelet op de Nieuwe Gemeentewet;

Gelet op het Raadsbesluit van 5 september 2016 betreffende het administratief en geldelijk statuut van de personeelsleden van de Stad Brussel, zoals gewijzigd;

Gelet op het protocol van akkoord 3-SB van het Onderhandelingscomité van 26.06.2020;

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen,

Besluit:

Artikel 1.- In het Raadsbesluit van 5 september 2016 houdende het administratief en geldelijk statuut van de personeelsleden worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1) In artikel 1, 2de lid wordt het punt “stage first” toegevoegd.

2) Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:

“De betrekkingen zijn verbonden aan graden. De graad is de titel die een personeelslid situeert in een bepaald niveau. De graden worden gerangschikt per niveau en per rang.

De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van niveau E, overeen met het diploma of studiegetuigschrift dat vereist is om in dat niveau te kunnen aangeworven worden. De vijf niveaus en de daarmee overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn de volgende:

- niveau A: diploma van master, diploma van de tweede cyclus universitair onderwijs of daarmee gelijkgesteld hoger onderwijs;
- niveau B: diploma van bachelor, diploma van de eerste cyclus universitair onderwijs of daarmee gelijkgesteld hoger onderwijs;
- niveau C: getuigschrift van hoger secundair onderwijs of gelijkgesteld;
- niveau D: diploma en/of getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs of gelijkgesteld;
- niveau E: geen diplomavereiste.

Een beroepsbekwaamheidsbewijs dat overeenstemt met de functie, behaald overeenkomstig de regelgeving met betrekking tot de beroepsbekwaamheidsbewijzen, kan het diploma of getuigschrift vereist voor het niveau B, C en D vervangen.

De lijst van de graden wordt vastgesteld door de Gemeenteraad en is opgenomen als bijlage van dit besluit.”

3) In artikel 5 wordt de zin “Iedere functie wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving” opgeheven.

4) In artikel 7 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

De woorden “een opsomming van” worden verplaatst naar het eerste punt, vóór “het aantal statutaire betrekkingen in vijf niveaus van A tot E, en per graad”.

5) In artikel 13 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° De vermelding “§1” wordt opgeheven;

2° Artikel 13,5° wordt vervangen als volgt: “In voorkomend geval, in het bezit zijn van een geldige arbeidskaart en/of verblijfsvergunning of een gecombineerde vergunning (single permit)”;

3° Artikel 13,6° wordt vervangen als volgt: Medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de Stad stelt de vereiste lichamelijke geschiktheid vast indien de aard van de functie dit vereist.

6) In artikel 14 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid worden de woorden “voor een bepaalde selectie” opgeheven;

2° Het derde punt wordt vervangen als volgt: “De diplomaveerste met één niveau verlagen, op voorwaarde dat de kandidaten beschikken over een beroepsbekwaamheidsbewijs dat overeenstemt met de functie, behaald overeenkomstig de regelgeving met betrekking tot de beroepsbekwaamheids-bewijzen. De getuigschriften uitgereikt door SELOR of door Talent Brussels ter erkenning van vaardigheden die buiten het diploma verworven zijn, worden erkend voor soortgelijke functies als die waarvoor die getuigschriften werden uitgereikt.”;

3° Het punt 4 wordt opgeheven;

4° In het punt 5 worden de woorden “of het rijbewijs C” toegevoegd na de woorden “Voor de selectie van bepaalde functies van niveaus D en E, het bezit van bepaalde vormingsattesten.”;

7) In artikel 20 worden de woorden “en/of door middel van generieke competentietesten” vervolledigd met de woorden “die noodzakelijk zijn voor de functie.”;

8) In artikel 28 wordt het eerste lid aangevuld als volgt: “Het secretariaat wordt waargenomen door een medewerker van het Departement Human Resources.”;

9) In artikel 34 wordt het eerste lid gewijzigd als volgt: “De selectiecommissie bestaat minstens uit het departementshoofd van het departement waar de vacature zich bevindt en minimaal één extern jurylid en wordt voorgezeten door het departementshoofd van het Departement Human Resources of door zijn afgevaardigde. De interne leden zijn titularis van een hogere rang dan de te begeven vacature. Het secretariaat wordt waargenomen door een medewerker van het Departement Human Resources.”.

10) Artikel 39 wordt gewijzigd als volgt:

1° Het eerste lid wordt aangevuld met de volgende woorden: “Het secretariaat wordt waargenomen door een medewerker van het Departement Human resources.”;

2° Het tweede lid wordt vervangen als volgt : “De selectiecommissie wordt samengesteld uit personen van een verschillend geslacht.”;

3° Het derde lid wordt opgeheven.

11) In artikel 40, eerste lid, worden de woorden “andere modules” vervangen door het woord “selectiemodules”.

12) In artikel 43 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Het vierde punt wordt vervangen als volgt: “In voorkomend geval, in het bezit zijn van een geldige arbeidskaart en/of verblijfsvergunning of een gecombineerde vergunning (single permit).”;



2° Het vijfde punt wordt vervangen als volgt: “Medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de Stad stelt de vereiste lichamelijke geschiktheid vast indien de aard van de functie dit vereist”.

13) In artikel 47 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het tweede lid worden de woorden “de stagiair” vervangen door de woorden “het betrokken personeelslid”;

2° De woorden “binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de kennisgeving van het rapport” worden aan het derde lid toegevoegd.

14) In artikel 48, na het punt 6, wordt de zin “ De periode van drie jaar wordt verlengd ingeval van een ononderbroken afwezigheid van meer dan zes maanden, met een duur gelijk aan de afwezigheid.

15) In artikel 50,

1° wordt het eerste lid als volgt gewijzigd : “De stage kan eenmaal verlengd worden met minimaal 6 maanden en maximaal 1 jaar.”;

2° wordt het tweede lid aangevuld als volgt : “Perioden van afwezigheid die in één of meerdere malen 20 werkdagen overschrijden verlengen de duur van de stage, per schijven van een maand, ook als de stagiair in dienstactiviteit is gebleven. Het jaarlijks verlof, de feestdagen en het omstandigheidsverlof hebben geen invloed op de duur van de stage.”.

16) In artikel 52, derde lid, worden de woorden “binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de kennisgeving van het rapport” toegevoegd.

17) In artikel 53, vierde lid van de Nederlandse tekst wordt het woord “vooropzeg” vervangen door het woord “opzegging”.

18) In artikel 54 wordt het derde lid vervolledigd met de woorden “te rekenen vanaf de kennisgeving van het eindverslag”.

19) In artikel 56, eerste lid van de Nederlandse tekst, wordt het woord “vooropzeg” vervangen door “opzegging”.

20) Artikel 64 wordt als volgt vervangen:

“Om te kunnen meedoen aan een procedure tot bevordering naar een graad van hogere rang binnen hetzelfde niveau, dienen de vast benoemde personeelsleden aan de volgende minimale voorwaarden te voldoen op het moment van de afsluitingsdatum van de indiening van de kandidaturen:

- een minimale niveau-anciënniteit van 3 jaar hebben als statutair personeelslid;
- de bijzondere voorwaarden vervullen vermeld in de kolommen III en IV van de tabel opgenomen als bijlage 7;
- over de vermelding “gunstig” beschikken bij de laatste periodieke evaluatie;
- geen enkele tuchtsanctie vermeld hebben in het persoonlijk dossier, tenzij deze is doorgehaald.”

21) In artikel 66 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° Het eerste lid van de eerste paragraaf wordt als volgt vervangen: “Het onderzoek van de kandidaturen en de selectie van de meest geschikte kandidaat, wordt verricht door een selectiecommissie bestaande uit minstens twee personeelsleden van het departement waar de vacante betrekking zich bevindt, aangeduid door het departementshoofd en wordt voorgezeten door het departementshoofd van het Departement Human Resources of door zijn afgevaardigde. Het secretariaat wordt waargenomen door een medewerker van het Departement Human resources.”;

Het laatste lid van de eerste paragraaf wordt als volgt vervangen: “De selectiecommissie wordt samengesteld uit personen van een verschillend geslacht.”.

2° Een nieuwe tweede paragraaf wordt ingevoegd : “De selectieprocedure bestaat uit twee gedeelten:

een eerste gedeelte dat bestaat uit een selectieproef waarbij, voor een leidinggevende positie, wordt nagaan of de kandidaat beschikt over de generieke basiscompetenties die nodig zijn voor het uitoefenen van een leidinggevende functie in een graad van een hogere rang binnen hetzelfde niveau of, voor een positie als expert, uit een selectieproef die de kennis nagaat betreffende de onderwerpen die het departement behandelt, nodig voor het uitoefenen van een positie als expert in een graad van een hogere rang binnen hetzelfde niveau;

een tweede gedeelte dat bestaat uit een gesprek met de selectiecommissie waarbij de technische vaardigheden en de algemene geschiktheid van de kandidaat worden getest. Het gesprek kan worden aangevuld met een praktische proef in zoverre deze vermeld is in de oproep tot de kandidaten.”

3° De tweede paragraaf wordt als volgt vervangen: “De selectiecommissie neemt bij iedere kandidaat in overweging:

- de functiebeschrijving en de vereiste competenties;
- de beroepservaring van de kandidaat;
- de adequaatheid van het profiel van de kandidaat rekening houdend met de selectieproeven.

4° De derde paragraaf wordt opgeheven.

22) In het artikel 67 wordt het punt “”geschikt” bevonden worden na een selectieproef die de generieke basiscompetenties nagaat die nodig zijn voor het uitoefenen van een leidinggevende positie in niveau E” geschrapt”.

23) Artikel 68 wordt als volgt vervangen: “Om te kunnen meedoen aan een procedure tot bevordering naar een graad van rang A6 of hoger dienen de vast benoemde personeelsleden aan de volgende minimale voorwaarden te voldoen op het moment van de afsluitingsdatum van de indiening van de kandidaturen:

- titularis zijn van een graad van minstens rang A1 voor de betrekkingen in een graad van de rangen A6 tot en met A8, en van een graad van minstens rang A6 voor de betrekkingen in een graad van rang A9;
- een minimale niveau-anciënniteit van 3 jaar hebben als statutair personeelslid;
- over de vermelding “gunstig” beschikken bij de laatste periodieke evaluatie;
- geen enkele tuchtsanctie vermeld hebben in het persoonlijk dossier, tenzij deze is doorgehaald”.

24) Artikel 71 wordt vervolledigd met een bijkomend punt: “voldoen aan de vereisten over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.”.

25) Artikel 76 wordt gewijzigd als volgt:

- 1) voor bevordering tot een graad van rang A1 worden de woorden “het vast benoemd personeelslid dat tenminste 4 jaar niveau-anciënniteit telt in het niveau B of 6 jaar niveau-anciënniteit in niveau C” vervangen door “het vast benoemd personeelslid dat tenminste 3 jaar niveau-anciënniteit telt in het niveau B of 5 jaar niveau-anciënniteit in niveau C,
- 2) voor bevordering tot een graad van rang B1 worden de woorden “het vast benoemd personeelslid dat tenminste 2 jaar niveau-anciënniteit heeft in het niveau C” vervangen door “het vast benoemd personeelslid dat tenminste 3 jaar niveau-anciënniteit heeft in het niveau C”
- 3) voor bevordering tot een graad van rang C1 worden de woorden “het vast benoemd personeelslid dat tenminste 4 jaar niveau-anciënniteit heeft in het niveau D” vervangen door “het vast benoemd personeelslid dat tenminste 3 jaar niveau-anciënniteit heeft in het niveau D”.

26) In artikel 79 wordt “toelatingsexamen” vervangen door “examen.

27) In artikel 82 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° Paragraaf 3 wordt vervangen als volgt: “De tweede module beoogt de evaluatie van het vermogen tot kennisverwerving van de kandidaat. Ze bestaat uit vier schriftelijke proeven betreffende het administratief recht, de Nieuwe Gemeentewet, de overheidsopdrachten en het welzijn op het werk.

2° Er wordt een 5de paragraaf toegevoegd: “Er wordt een vrijstelling verleend van deelname aan één of meer van de vier schriftelijke proeven op basis van hetzij het slagen van één of meer modules van het vormingsprogramma gemeentelijk management verstrekt door de GSOB, hetzij op basis van het bezit van een diploma dat toegang geeft tot het niveau A zoals bepaald in de algemene aanwervingsvoorwaarden.”

28) In artikel 83 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid van paragraaf 3 wordt als volgt vervangen: “De tweede module omvat drie schriftelijke proeven die een evaluatie van het vermogen tot kennisverwerving van de kandidaat beogen. De drie schriftelijke proeven betreffen het administratief recht, de Nieuwe Gemeentewet en het welzijn op het werk.”;

2° Er wordt een 5de paragraaf toegevoegd: “Er wordt een vrijstelling verleend van deelname aan de derde module op basis van hetzij het slagen van één of meer modules van het vormingsprogramma gemeentelijk management verstrekt door de GSOB, hetzij op basis van het bezit van een diploma dat toegang geeft tot het niveau B zoals bepaald in artikel 13, 7° van dit besluit. Deze vrijstelling kan slechts eenmaal worden ingeroepen tijdens de professionele loopbaan van het personeelslid.”.



29) In artikel 84 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° In de tweede paragraaf, eerste lid, worden de woorden “de generieke basisvaardigheden en de” geschrapt;

2° De derde paragraaf wordt als volgt vervangen: “ Een tweede module test het vermogen tot kennisverwerving van de kandidaat. De inhoud van deze module bestaat uit het beantwoorden van vragen over de organisatie van de Stad en het administratief en geldelijk statuut van haar personeelsleden alsook uit het testen van de redactionele vaardigheden.

Deze tweede module leidt tot een beoordeling ‘geschikt’ indien de kandidaat tenminste 60% heeft behaald op het geheel van de module.

Er kan een vrijstelling van deelname aan de tweede module worden bekomen op basis van het bezit van een diploma dat toegang geeft tot het niveau C of het niveau D zoals bepaald in artikel 13, 7° van dit besluit.”.

30) In artikel 86 wordt het punt “de bijzondere voorwaarden vervullen vermeld in de kolommen III en IV van de tabel opgenomen als bijlage 9;” ingevoegd na het punt “laureaat zijn van een examen voor bevordering tot een graad van het hogere niveau;”.

31) In artikel 88,

1) wordt het eerste lid van paragraaf 1 als volgt gewijzigd: “Het onderzoek van de kandidaturen en de selectie van de meest geschikte kandidaat, wordt verricht door een selectiecommissie bestaande uit twee personeelsleden van het departement waar de vacante betrekking zich bevindt, aangeduid door het departementshoofd van desbetreffende departement en wordt voorgezeten door het departementshoofd van het Departement Human resources of zijn afgevaardigde. Het secretariaat wordt waargenomen door een medewerker van het Departement Human Resources.”;

2) Het derde lid van paragraaf 1 van de Nederlandstalige tekst wordt als volgt vervangen: “ De selectiecommissie wordt samengesteld uit personen van een verschillend geslacht.”.

32) Aan artikel 89, tweede lid, wordt het volgende toegevoegd “Het jaarlijks verlof, de feestdagen en het omstandigheidsverlof hebben geen invloed op de duur van de proefperiode.”.

33) Artikel 90 wordt als volgt gewijzigd: “§1. Gedurende de proeftijd wordt om de drie maanden een verslag opgesteld met betrekking tot het functioneren van het personeelslid in zijn nieuwe functie.

Het rapport wordt opgesteld door een personeelslid, titularis van een graad van niveau A en van een hogere rang dan die van het op proef bevorderd personeelslid, aangeduid door het departementshoofd. Het departementshoofd is medeondertekenaar van het rapport.

Het betrokken personeelslid kan zijn opmerkingen aan deze verslagen toevoegen binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf hun kennisgeving.

De verslagen worden overgemaakt aan het Departement Human Resources.

Er is geen beroep mogelijk tegen de tussentijdse verslagen.”.

§2. Bij ongunstig resultaat voor minstens twee tussentijdse verslagen kan een einde worden gesteld aan de bevordering op proef.

De Stadssecretaris hoort het personeelslid op zijn verzoek. De hoorzitting gebeurt in het bijzijn van het departementshoofd en de directeur Human Resources of hun afgevaardigden. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een raadsman van zijn keuze.

De Stadssecretaris legt het voorstel tot het beëindigen van de bevordering op proef en de tewerkstelling in de vorige graad, de nuttige stukken en de verklaringen van het personeelslid tijdens de eventuele hoorzitting voor aan het College.

Het College beslist tot beëindiging van de bevordering op proef en de tewerkstelling in de vorige graad of tot de verderzetting van de proeftijd.”.

34) In artikel 91 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid worden de woorden “vierde driemaandelijks eindverslag” vervangen door “eindverslag”;

2° In het tweede lid wordt het woord “vooraf” geschrapt.



35) In artikel 92 wordt de term “benoeming” vervangen door de term “bevordering”.

36) In artikel 93 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Het eerste lid wordt gewijzigd als volgt: “In het geval van verlenging van de proeftijd wordt eveneens om de drie maanden een verslag opgesteld.”.

2° Het tweede lid wordt als volgt gewijzigd: “Het eindverslag vermeldt of het personeelslid in zijn nieuwe graad mag worden gepromoveerd of terug tewerkgesteld dient te worden in zijn vorige graad. Het personeelslid heeft vijftien dagen om zijn opmerkingen toe te voegen te rekenen vanaf de kennisgeving van het eindverslag.”.

3° In het vijfde lid wordt de term “vooraf” geschrapt.

37) In artikel 103 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° Het tweede lid van paragraaf 2 wordt als volgt gewijzigd: “De selectiecommissie wordt samengesteld uit het departementshoofd of zijn afgevaardigde, een afgevaardigde van de Directie Organisatie en Ontwikkeling en wordt voorgezeten door de directeur Human Resources of zijn afgevaardigde. Het secretariaat wordt waargenomen door een medewerker van het Departement Human resources.” In de Nederlandstalige tekst wordt het derde lid van paragraaf 2 als volgt vervangen : “De selectiecommissie wordt samengesteld uit personen van een verschillend geslacht.”;

2° Het tweede lid van paragraaf 3 wordt als volgt gewijzigd : “De selectiecommissie maakt een beoordeling op van elke kandidaat en maakt hierbij een onderscheid tussen de geschikt en ongeschikt bevonden kandidaten. De beoordeling van de kandidaturen wordt gemotiveerd.”.

38) Het eerste lid van artikel 107 wordt als volgt gewijzigd : “De selectiecommissie bestaat minstens uit de Stadssecretaris, de Stadsontvanger en minimaal 1 extern jurylid. Het secretariaat wordt waargenomen door een medewerker van het Departement Human Resources.”

In de Nederlandstalige tekst wordt het tweede lid als volgt vervangen : “De selectiecommissie wordt samengesteld uit personen van een verschillend geslacht.”.

39) In het tweede lid van artikel 115 worden de woorden “de personeelsleden die titularis zijn van een graad die gelijkwaardig of hoger is dan rang A6” opgeheven en wordt het lid als volgt aangevuld: “de personeelsleden die over de vermelding “onvoldoende” beschikken ingevolge hun laatste evaluatie.”

40) Artikel 117 wordt gewijzigd als volgt: “De vacantverklaring van een betrekking via interdepartementale mobiliteit gebeurt in toepassing van de artikelen 9 tot en met 11.”.

41) Artikel 118 wordt gewijzigd als volgt: “Het Departement Human Resources organiseert de selectie aan de hand van vooraf bepaalde selectiecriteria en met behulp van een of meerdere selectietechnieken, vastgesteld op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel.”.

42) Artikel 119 wordt gewijzigd als volgt: “Elke vacature voor interne mobiliteit wordt via een oproep tot de kandidaten bekendgemaakt op het intranet.

De oproep tot de kandidaten vermeldt minimaal de volgende elementen:

- de functiebenaming en de functiebeschrijving;
- de graad;
- de toelatingsvoorwaarden;
- de selectieproeven;
- de wijze waarop de kandidaturen moeten ingediend worden;
- het contactpunt waar informatie over de te begeven betrekking kan worden bekomen.”.

43) In artikel 122 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° Het tweede lid wordt als volgt gewijzigd: “De selectiecommissie bestaat minimaal uit het departementshoofd van het departement waar de vacature zich bevindt of zijn afgevaardigde en het departementshoofd of zijn afgevaardigde van het Departement Human Resources die er de voorzitter van is. Het secretariaat wordt waargenomen door een medewerker van het Departement Human

Resources.”;

2° In het derde lid wordt de term “twee” geschrapt.

44) Het artikel 123 wordt als volgt gewijzigd: “De beoordeling van de kandidaten door de selectiecommissie gebeurt overeenkomstig artikel 40.

Indien een procedure van interne mobiliteit samenvalt met een procedure van externe aanwerving, voor eenzelfde vacature, worden de beoordelingen van de kandidaten geïntegreerd.”.

45) Het vierde lid van artikel 124 wordt opgeheven.

46) Artikel 128 wordt als volgt gewijzigd: “De selectiecommissie wordt samengesteld door het departementshoofd en bevat tenminste drie leden van een verschillend geslacht.”.

47) Artikel 129 wordt als volgt gewijzigd: “De arbeidsongeschikte personeelsleden die het overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kunnen uitoefenen kunnen, overeenkomstig de bepalingen van Boek I, Titel 4, hoofdstuk VI van de Codex over het Welzijn op het werk betreffende het re-integratietraject, het voorwerp uitmaken van een re-integratiebeoordeling door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die kan uitmonden in tijdelijk of definitief aangepast of ander werk.”.

48) Artikel 130 wordt als volgt gewijzigd: “De personeelsleden die door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, overeenkomstig de bepalingen van Boek I, Titel 4, hoofdstuk V van de Codex over het Welzijn op het werk, definitief ongeschikt worden bevonden voor het overeengekomen werk, kunnen in een andere functie worden aangesteld omwille van medische redenen.”.

49) Artikel 131 wordt als volgt gewijzigd: “§1. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer maakt de beslissing over aan het Departement Human Resources samen met een omstandig verslag waarin beschreven wordt welke maatregelen en aanpassingen het mogelijk zouden maken om het personeelslid een professionele activiteit te laten behouden. Conform de bepalingen van de Codex over het Welzijn op het werk, onderzoekt het Departement Human Resources de mogelijkheid tot het aanbieden van een nieuwe functie aan het betrokken personeelslid op basis van de bestaande of de lopende vacatures.

Het betrokken personeelslid kan worden uitgenodigd tot het afleggen van competentietesten en/of een selectiegesprek om diens competenties te beoordelen met het oog op het aanbieden van een geschikte functie.

Er wordt voorrang gegeven aan een functie in het departement van oorsprong van het personeelslid.

De functie die aan het betrokken personeelslid wordt aangeboden, situeert zich in dezelfde of een lagere rang dan de functie die hij uitoefende.

§2. Indien geen geschikte functie kan worden aangeboden, wordt de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer hiervan door het Departement Human Resources op de hoogte gebracht.”.

50) Artikel 133 wordt als volgt gewijzigd: “Het College van Burgemeester en Schepenen bekrachtigt de definitieve arbeidsongeschiktheid van het personeelslid in zijn huidige functie en zijn herplaatsing in de nieuwe functie.”.

51) In artikel 134 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid wordt “§1” opgeheven;

2° De huidige paragrafen 2 en 3 worden de nieuwe paragrafen 1 en 2.

52) Artikel 135 wordt als volgt gewijzigd: “§1. Het personeelslid wordt na 3 en 6 maanden in zijn nieuwe functie beoordeeld. Deze rapporten die geviseerd worden door het departementshoofd van betrokkene, worden aan het Departement Human Resources bezorgd.

§2. De periode voorzien in §1 van huidig artikel kan eenmalig met een periode van zes maanden worden verlengd. De beoordeling gebeurt volgens dezelfde modaliteiten als tijdens de eerste periode.

§3. Ingeval van een positieve beoordeling, wordt het statutaire personeelslid benoemd in zijn nieuwe graad. In het tegenovergestelde geval behoudt desbetreffende personeelslid zijn vorige graad.”



Paragraaf 4 wordt opgeheven.

53) In artikel 138 wordt het laatste lid als volgt gewijzigd: “De herplaatsing naar een graad van een lagere rang wordt beslist door de benoemende overheid.”.

54) In artikel 155 worden de woorden “op voorstel van de Medisch Administratieve Commissie” opgeheven.

55) Het eerste lid van artikel 164 wordt als volgt gewijzigd: “Een politiek mandaat alsook elk mandaat toegekend door een politieke overheid wordt niet beschouwd als een beroepsactiviteit.”.

56) Artikel 168 wordt als volgt gewijzigd: “Er worden 4 types van vorming onderscheiden:

- De initiële opleiding heeft betrekking op de gemeentelijke opdrachten, het humanresourcesmanagement en de plaatselijke financiën. Zij omvat eveneens een deontologisch onderdeel.

Deze opleiding wordt verschaft door de Regionale School voor het Openbaar Ambt.

- De voortgezette opleiding zorgt ervoor dat de personeelsleden de competenties kunnen ontwikkelen die verband houden met hun opdrachten. Deze opleiding van idealiter 3 dagen per jaar, staat rechtstreeks in verband met de huidige functie van de medewerker en is verplicht.

- De beroepsopleiding stelt de personeelsleden in staat te evolueren in hun loopbaan door hun competenties te verbreden. De minimale duur van de beroepsopleidingen wordt vastgesteld per niveau.

- De opleidingen van het lange type in gemeentelijk management en de opleidingen overheidsmanagement omvatten de opleidingen die door de Regering worden erkend conform de artikelen 145, § 3 en 145 bis, § 4 van de Nieuwe Gemeentewet.”.

57) Afdeling III “Het gecertificeerd vormingstraject” van het hoofdstuk 3 “Het verloop van de vorming” wordt vervangen door afdeling III “de beroepsopleiding”.

58) In artikel 178 worden de woorden “gecertificeerde vorming” vervangen door “beroepsopleiding”.

59) In artikel 179 worden de woorden “gecertificeerde vorming” vervangen door “beroepsopleiding”.

60) Artikel 197 wordt als volgt gewijzigd:

1° In de eerste paragraaf wordt de zin “De evaluator kan 4 mogelijke eindvermeldingen toekennen, namelijk ‘zeer gunstig’, ‘gunstig’, ‘onder voorbehoud’ of ‘onvoldoende’ ” vervangen door : “De evaluator kan 3 mogelijke eindvermeldingen toekennen, namelijk ‘gunstig’, ‘onder voorbehoud’ of ‘onvoldoende’ ”;

2° In de tweede paragraaf, eerste lid wordt de zin “De vermelding “onder voorbehoud” kan niet 2 opeenvolgende keren toegekend worden.” toegevoegd;

3° De tweede paragraaf, tweede lid wordt als volgt gewijzigd: “Indien dit evaluatiegesprek leidt tot een tweede vermelding “onvoldoende” zal een tweede gesprek plaatsvinden door een hiërarchische overste van het personeelslid, minstens titularis van een graad van rang A6, aangeduid door het departementshoofd, en de evaluator die het eerste gesprek heeft gevoerd.”.

61) In artikel 214 wordt de tweede paragraaf als volgt gewijzigd: “Het personeelslid aan wie een vast uurrooster is opgelegd mag, mits voorafgaand akkoord van zijn operationele overste, 4 dagen verlof van zijn jaarlijks verlof, opgesplitst in uren, nemen.”.

62) In artikel 215 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het tweede lid worden de punten “het verlof van korte duur om persoonlijke redenen bij een maximum opname gedurende het kalenderjaar” en “het verlof om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen bij een maximum opname gedurende het kalenderjaar” opgeheven evenals de laatste drie gedachtestrepen;

2° Het derde lid wordt als volgt gewijzigd: “Van onderstaande afwezigheden worden periodes van minder dan 20 werkdagen samengeteld tot men een totaal van 20 dagen bereikt, om aldus het jaarlijks verlof met 1/12 te verminderen:

- het verlof van korte duur om persoonlijke redenen
- het verlof om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen
- bij ongewettigde afwezigheid





- wanneer het statutaire personeelslid zich in de administratieve stand disponibiteit bevindt;
- wanneer het contractueel personeelslid ten laste is van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen na meer dan 12 kalendermaanden.”.

63) Artikel 217 wordt als volgt gewijzigd: “Het personeelslid moet jaarlijks één doorlopende verlofperiode van minstens 2 weken opnemen.”.

64) In titel VI DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN, Hoofdstuk 3. De verlopen om familiale redenen, in het opschrift van Afdeling II wordt de term “opvangverlof” vervangen door “pleegouderverlof”.

65) In artikel 229 wordt de notie “kind beneden de 10 jaar” vervangen door de notie “minderjarig kind”.

66) Artikel 230 wordt als volgt gewijzigd: “Het verlof heeft een maximumduur van 6 weken  
De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat minstens 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag

De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Dit verlof wordt sinds 1 januari 2019 verlengd met één week voor één van de adoptieouders en zal progressief verlengd worden conform de bepalingen van de wet van 06.09.2018 (art.30ter § 1, al. 2 en 3) en de latere wijzigingen

Indien er 2 adoptieouders zijn, worden de bijkomende weken onder elkaar verdeeld.”.

67) In artikel 231 wordt het tweede lid als volgt gewijzigd: “In geval van internationale adoptie kunnen de ouders 4 weken van het adoptieverlof nemen voor de komst van het kind in België. Dit voorafgaande verlof kan slechts toegestaan worden mits het voorleggen van een attest afgeleverd door een officieel erkende instantie waarin bevestigd wordt dat het kind aan het gezin werd toegewezen.”.

68) Artikel 232 wordt aangevuld met “, behalve de bijkomende weken die onder elkaar dienen verdeeld te worden.”.

69) In titel VI DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN, Hoofdstuk 3. De verlopen om familiale redenen, in het opschrift van Afdeling II, wordt onderafdeling 2 “Het opvangverlof voor pleegvoogdij of plaatsing in een onthaalgezin” vervangen door “pleegouderverlof”.

70) Artikel 235 wordt als volgt gewijzigd: “Het personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand en die naar aanleiding van een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, verkrijgt eenmalig pleegouderverlof voor hetzelfde kind.

De pleegzorg van lange duur is een pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde gezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.”.

71) Artikel 236 wordt als volgt gewijzigd: “ Het verlof heeft een maximumduur van 6 weken.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van tenminste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat tenminste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

Dit verlof wordt sinds 1 januari 2019 verlengd met één week voor één van de pleegouders en zal progressief verlengd worden conform de bepalingen van de wet van 06.09.2018 (art. 30sexies § 1 al. 2 en 3) en de latere wijzigingen.

Indien er 2 pleegouders zijn, worden de bijkomende weken onder elkaar verdeeld.

Het moment waarop het kind in het gezin wordt opgenomen, zal bewezen worden door een attest van de bevoegde instanties.”.



72) Artikel 237 wordt als volgt gewijzigd: “Het verlof kan opgesplitst worden in weken en moet genomen worden binnen de vier maanden die volgen op de opvang van het kind binnen het gezin.”.

73) Artikel 238 wordt als volgt aangevuld: “behalve de bijkomende weken die onder elkaar dienen verdeeld te worden”.

74) Artikel 239 wordt als volgt gewijzigd: “Het pleegouderverlof wordt bezoldigd en gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het contractuele personeelslid heeft gedurende deze afwezigheid recht op salaris.”.

75) Artikel 244 wordt als volgt gewijzigd: “Naar aanleiding van een huwelijk of een overlijden wordt volgend omstandigheidsverlof toegekend aan het personeelslid:

- Huwelijk van het personeelslid: 4 werkdagen;
- Huwelijk van een kind van het personeelslid of van de echtgeno(o)t(e): 2 werkdagen;
- Huwelijk van een (schoon)broer, (schoon)zuster, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader, stiefmoeder of kleinkind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e): de dag van de gebeurtenis;
- Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid of van de echtgeno(o)t(e): 4 werkdagen;
- Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of van de echtgeno(o)t(e) in om het even welke graad maar onder hetzelfde dak wonende: 2 werkdagen;
- Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of van de echtgeno(o)t(e) in de tweede graad maar niet onder hetzelfde dak wonende als het personeelslid: 1 werkdag
- Overlijden van een overgrootouder of een achterkleinkind: de dag van de begrafenis.

Dit verlof wordt toegekend na het voorleggen van een afdoend bewijsstuk van de gebeurtenis.”.

76) In artikel 245 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid, na de zin “Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van een huwelijk of een overlijden dient binnen de maand na de gebeurtenis te worden opgenomen” worden de woorden “tenzij anders vermeld” toegevoegd;

2° Een tweede lid wordt toegevoegd: “Indien het omstandigheidsverlof dient genomen te worden op een welbepaalde dag die samenvalt met een dag in het kader van deeltijds werk of een niet gewerkte dag, kan het personeelslid geen aanspraak maken op deze dag op een ander moment.”.

77) Artikel 248 wordt als volgt gewijzigd: “Elk personeelslid heeft recht op een omstandigheidsverlof van tien werkdagen voor een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat.

Dit verlof wordt toegekend na het voorleggen van een uittreksel van de geboorteakte van het kind.

Het personeelslid kan dit omstandigheidsverlof naar keuze opnemen binnen de vier maanden vanaf de dag van de geboorte van het kind. Het verlof mag opgesplitst worden en is op te nemen in volledige dagen.”

78) In artikel 251 worden de woorden “halve of” geschrapt.

79) Artikel 255 wordt als volgt gewijzigd : “Dit bijkomende verlof van 7 dagen wordt slechts eenmaal per jaar toegekend ongeacht het aantal personen. Dit verlof kan niet overgedragen worden naar het volgende jaar. Het mag opgesplitst worden en is op te nemen in halve of volledige dagen.”.

80) In artikel 262 wordt het punt “elk sportevenement dat nationaal of internationaal gekend is” opgeheven.

81) Een artikel 264bis wordt ingevoegd na artikel 264: “Het personeelslid dat haar Departement op de hoogte heeft gebracht van haar zwangerschap heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van haar normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren.”.

82) Artikel 265 wordt als volgt gewijzigd : “Het personeelslid heeft recht op de verschillende vormen van loopbaanonderbreking tenzij anders vermeld en voor zover hij, schriftelijk, de hiërarchie op de hoogte brengt binnen de hieronder vermelde termijnen, voor het begin van de onderbreking.”.

83) In artikel 266 wordt een lid ingevoegd na het eerste lid: “Hij dient, schriftelijk, zijn hiërarchie op de hoogte te brengen minstens 3 maanden voor het begin van de onderbreking. Deze termijn kan ingekort worden door de hiërarchie op vraag van het

personeelslid.”.

84) In artikel 268 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° Er wordt een lid ingevoegd na het eerste lid: “Hij dient, schriftelijk, zijn hiërarchie op de hoogte te brengen minstens 3 maanden voor het begin van de onderbreking. Deze termijn kan ingekort worden door de hiërarchie op vraag van het personeelslid”;

2° In het tweede lid wordt een vermindering met “1/10” toegevoegd aan de verminderingen met “1/5 of 1/2”.

85) In artikel 270 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° Er wordt een lid ingevoegd na het eerste lid: “Hij dient, schriftelijk, de hiërarchie minstens 7 dagen voor de gewenste begindatum op de hoogte te brengen. Deze termijn kan ingekort worden door de hiërarchie op vraag van het personeelslid.”;

2° Er wordt een lid toegevoegd na het derde lid: “Het verlof voor medische bijstand aan een gehospitaliseerd minderjarig kind biedt het personeelslid de mogelijkheid om zijn prestaties volledig te schorsen gedurende een week, aansluitend verlengbaar met een bijkomende week, om een minderjarig kind tijdens of net na zijn hospitalisatie wegens een zware ziekte bij te staan of te verzorgen.”.

86) In artikel 271 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid worden na de woorden “het KB van 2 januari 1991” de woorden “betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen en de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen” toegevoegd;

2° Er wordt een lid toegevoegd na het eerste lid: “Hij dient, schriftelijk, de hiërarchie in de loop van de week die voorafgaat aan de week waarin het verlof aanvat, op de hoogte te brengen. Deze termijn kan ingekort worden door de hiërarchie op vraag van het personeelslid.”.

87) Er wordt een artikel 271bis ingevoegd na artikel 271: “Iedere vraag tot verlenging van de gewone loopbaanonderbreking of ouderschapsverlof moet minstens 2 maanden voor het verstrijken van de lopende onderbreking worden ingediend.”.

88) In artikel 273 worden na het woord “mits” de woorden “akkoord van de hiërarchie en” toegevoegd.

89) Artikel 276 wordt aangevuld als volgt: “en dient, 3 maanden voor de aanvangsdatum, schriftelijk, via de hiërarchie te worden ingediend Deze termijn kan ingekort worden door de hiërarchie op vraag van het personeelslid.”.

90) In artikel 277, in het derde lid, wordt de bepaling “1 maand” vervangen door de bepaling “2 maanden”.

91) Artikel 279 wordt als volgt gewijzigd: “Het personeelslid kan zijn functies voltijds hernemen voor het einde van de lopende periode van verminderde prestaties mits akkoord van de hiërarchie en een opzegperiode van 3 maanden tenzij de hiërarchie een kortere termijn aanvaardt.”.

92) Artikel 281 wordt als volgt gewijzigd:

1° In het eerste lid wordt de term “onderbroken” gewijzigd door “opgeschort”;

2° In het eerste lid, in het eerste punt wordt de term “opvangverlof” vervangen door “pleegouderverlof”.

93) In artikel 288 wordt het volgende toegevoegd aan het tweede lid: “en dient, 3 maanden voor de aanvangsdatum, schriftelijk, via de hiërarchie te worden ingediend. Deze termijn kan ingekort worden door de hiërarchie op vraag van het personeelslid.”.

94) Er wordt een artikel 288bis ingevoegd na artikel 288: “Het statutaire personeelslid kan zijn functies hernemen voor het einde van de lopende periode van afwezigheid mits onderling akkoord met de hiërarchie en een opzegperiode van 3 maanden tenzij de hiërarchie een kortere termijn aanvaardt.”.

95) Aan artikel 291 wordt het volgende toegevoegd: “en dient, 3 maanden voor de aanvangsdatum, schriftelijk, via de hiërarchie te worden ingediend. Deze termijn kan ingekort worden door de hiërarchie op vraag van het personeelslid.”.

96) In artikel 292 wordt de bepaling “1 maand” vervangen door de bepaling “twee maanden”.



97) Artikel 293 wordt als volgt gewijzigd: “Het statutaire personeelslid kan zijn functies hernemen voor het einde van de lopende periode van afwezigheid mits akkoord van de hiërarchie en een opzegperiode van 3 maanden tenzij de hiërarchie een kortere termijn aanvaardt.”.

98) Artikel 307 wordt als volgt gewijzigd: “Het personeelslid kan onder bepaalde voorwaarden studieverlof verkrijgen voor studietrajecten: dit zijn opleidingen gedurende één of meerdere academiejaren aan een onderwijsinstelling. De opleiding dient bij te dragen tot de vorming en de ontwikkeling van de personeelsleden in de beroepsfeer.

Per academiejaar kunnen 10 dagen studieverlof worden toegekend aan de personeelsleden die slagen voor:

- 20 ECTS in het hoger onderwijs
- of
- 200 theoretische lessen in het secundair onderwijs.

Praktisch werk, stages, opzoekingswerk, zelfstudie of examens komen niet in aanmerking voor de berekening.”.

99) In artikel 308, tweede lid, wordt de bepaling “met duidelijke vermelding van het aantal ECTS of van het aantal theoretische lessen” ingevoegd na de woorden “attest van welslagen”.

100) In artikel 318, paragraaf 1, tweede lid, wordt de bepaling “overeenstemmend met het krediet van de 3 eerste jaren” ingevoegd na de woorden “een krediet van 63 werkdagen toegestaan”.

101) In artikel 326 worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het tweede lid worden de woorden “één maand” vervangen door “30 dagen”;

2° Het derde lid wordt als volgt gewijzigd: “De totale duur van de periodes waarin het statutair personeelslid verminderde prestaties wegens ziekte wordt toegekend mag maximaal 90 opeenvolgende dagen bedragen. De totale duur per kalenderjaar mag evenmin 90 dagen overschrijden.”.

102) Artikel 330 wordt als volgt gewijzigd: “Bij de inhouding van wedde en de schorsing garandeert de Stad aan de betrokkene een nettowedde gelijk aan het bedrag, zoals voorzien in de artikelen 284 en 285 van de NGW.”.

103) In artikel 353 wordt de bepaling “leeftijd van 65 jaar” gewijzigd door de bepaling “pensioengerechtigde leeftijd”.

104) In artikel 356 wordt het tweede punt als volgt gewijzigd: “bij pensionering ingevolge het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd”.

105) Een artikel 356bis wordt ingevoegd na artikel 356: “In afwijking van artikel 356, 2° kan het statutair personeelslid in een gemotiveerd verzoekschrift vragen om de datum van de pensionering met maximum 2 jaar uit te stellen. Het verzoekschrift dient minstens 1 jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voor advies met betrekking tot de opportuniteit en de duurtijd overgemaakt te worden aan het departementshoofd en aan het Departement Human Resources dat het vervolgens ter beslissing aan het College voorlegt. Er zal van rechtswege een einde gesteld worden aan de verlenging in geval van inbreuk op de voorwaarde dat een pensioen en een wedde niet gecumuleerd mogen worden.

Wanneer het advies negatief is wordt betrokkene gehoord door de Stadssecretaris in het bijzijn van een persoon naar keuze. Het voorstel van de Stadssecretaris wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan het College.”.

106) In artikel 357 wordt “60” gewijzigd door “63” en “60ste” door “63ste”.

107) Een afdeling IIIbis wordt ingevoegd na de Afdeling III.- Het vrijwillig ontslag van Hoofdstuk 2.- De ontslagregeling van het contractueel personeel van TITEL VIII. DE BEEINDIGING VAN DE LOOPBAAN : “Afdeling IIIbis. - De beëindiging van de overeenkomst ingevolge pensionering.

Art. 361bis.

Behoudens toepassing van artikel 361 zal de Stad Brussel de arbeidsovereenkomst eenzijdig verbreken opdat zij, mits toepassing van de wettelijke opzegtermijnen, een einde zou nemen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Art. 361ter.

Het contractueel personeelslid kan in een gemotiveerd verzoekschrift vragen om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingevolge het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd met maximum 2 jaar uit te stellen. Het verzoekschrift dient minstens één jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voor advies met betrekking tot de opportuniteit en de duurtijd overgemaakt



te worden aan het departementshoofd en aan het Departement Human Resources dat het vervolgens ter beslissing aan het College voorlegt. Wanneer het advies negatief is wordt betrokkene gehoord door de Stadssecretaris in het bijzijn van een persoon naar keuze. Het voorstel van de Stadssecretaris wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan het College.”.

108) Artikel 366 wordt als volgt gewijzigd: “De definitieve arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer indien:

- het re-integratietraject van een contractueel personeelslid dat definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren beëindigd is en zijn/haar beroepsmogelijkheden zijn uitgeput;
- de herplaatsing van een contractueel personeelslid dat door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer definitief ongeschikt werd bevonden voor het overeengekomen werk technisch en objectief onmogelijk is.

Het College stelt het einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht vast. Een opzegvergoeding zal toegekend worden overeenkomstig volgende verdeelsleutel:

- een dienstanciënniteit kleiner dan 5 jaar: 8 weken;
- een dienstanciënniteit tussen 5 en 10 jaar: 12 weken;
- een dienstanciënniteit van meer dan 10 jaar: 26 weken.”.

109) In het opschrift van onderafdeling 4 van de Afdeling IV.- Het ontslag op initiatief van de werkgever van het Hoofdstuk 2.- de ontslagregeling voor het contractueel personeel van TITEL VIII. DE BEEINDIGING VAN DE LOOPBAAN, wordt het woord “ernstige” geschrapt.

110) Artikel 368 wordt als volgt gewijzigd: “Onverminderd de toepassing van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingevolge twee opeenvolgende evaluaties met de vermelding onvoldoende, kan aan de arbeidsovereenkomst een einde worden gesteld omwille van professionele tekortkomingen.

Op initiatief van het departementshoofd maakt het Departement HR een omstandig verslag op, voegt hierbij alle nuttige stukken en maakt het volledige dossier over aan de Stadssecretaris.”.

111) Artikel 369 wordt als volgt gewijzigd: “De Stadssecretaris kan beslissen om hetzij geen gevolg te geven aan het voorstel tot ontslag en de stukken te klasseren in het personeelsdossier van betrokkene, hetzij het contractueel personeelslid te horen.

Het voorstel tot ontslag wordt door het departement HR meegedeeld aan het contractueel personeelslid. Binnen de twee weken na de kennisneming kan het personeelslid een bezwaarschrift indienen.

De hoorzitting gebeurt in het bijzijn van het departementshoofd en de Directeur Human Resources of hun afgevaardigden. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een raadsman van zijn keuze.

Na de hoorzitting kan de Stadssecretaris beslissen om het voorstel tot afdanking samen met de nuttige stukken en de verklaringen van betrokkene tijdens de hoorzitting voor te leggen aan het College.

Het College kan het contractueel personeelslid om professionele tekortkomingen ontslaan, mits vooropzeg of het betalen van een opzeggingsvergoeding.”.

112) Het opschrift van onderafdeling 5 wordt gewijzigd in “Het ontslag wegens organisatorische problemen voortvloeiend uit afwezigheden.”

113) Het artikel 370 wordt als volgt gewijzigd: “Een contractueel personeelslid kan ontslagen worden ingeval van langdurige en herhaalde afwezigheid die de organisatie verstoren.”.

114) Artikel 371 wordt als volgt gewijzigd: “Op initiatief van het departementshoofd maakt het Departement HR een omstandig verslag op en voegt hierbij alle nuttige stukken. Het voorstel tot ontslag wordt door het departement HR meegedeeld aan het contractueel personeelslid. Binnen de twee weken na de kennisneming kan het personeelslid een bezwaarschrift indienen.”.

115) Er wordt een artikel 371bis ingevoegd na artikel 371: “Het Departement HR maakt het volledige dossier over aan de Stadssecretaris.”.

De Stadssecretaris kan beslissen om hetzij geen gevolg te geven aan het voorstel tot ontslag en de stukken te klasseren in het personeelsdossier van betrokkene, hetzij het ontslagvoorstel voor te leggen aan het College.”.

116) De artikels 372 en 373 worden opgeheven.



117) Artikel 374 wordt als volgt gewijzigd: “Het College kan het contractueel personeelslid ontslaan wegens organisatorische problemen voortvloeiend uit afwezigheden overeenkomstig de wettelijke bepalingen inzake opzegging.”.

118) Artikel 379 wordt gewijzigd als volgt:

1° In het eerste lid wordt een tweede punt ingevoegd: “Geldelijke anciënniteit: anciënniteit bepaald volgens de datum van indienstneming, de in aanmerking komende diensten (vroegere diensten geleverd bij voormalige werkgevers) en van zijn evolutie volgens de regels uitgedrukt in huidig statuut;”;

2° In de Franstalige tekst wordt in het punt 8 “à le” membre du personnel gewijzigd door “au” membre du personnel;

3° Er wordt een punt “Bezoldigde functie: functie waarvan de bezoldiging onderworpen is aan de sociale bijdragen” ingevoegd na het punt “Bruto globale bezoldiging: bezoldiging zoals vermeld in vorig punt rekening houdend met de stijgingen of de verlagingen voortvloeiend uit de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen”;

119) In artikel 388 §1 wordt het eerste punt als volgt gewijzigd: “bij de Stad zolang hij er in dienst is, alsook voorafgaand aan zijn indiensttreding heeft verricht”.

120) In artikel 392, eerste lid, worden de woorden “door personeelsleden onderworpen aan het stelsel van de schoolvakantie” ingevoegd na de woorden “De diensten gepresteerd op voltijdse basis in het onderwijs”.

121) Aan de Afdeling II – Evolutie van de schaal wordt de vermelding (TREED IN WERKING OP 01.07.2020) toegevoegd.

122) Artikel 395 wordt als volgt gewijzigd:

1° In het eerste lid, wordt “9 jaar” vervangen door “6 jaar”;

2° Het tweede gedachtestreepje wordt opgeheven;

3° De vermelding “zeer gunstige” wordt opgeheven.

123) Artikel 396 wordt als volgt gewijzigd:

1° In het eerste lid wordt de vermelding “18” jaar vervangen door “15” jaar;

2° Het tweede gedachtestreepje wordt opgeheven;

3° De vermelding “zeer gunstig” wordt opgeheven.

124) Artikel 404 wordt als volgt gewijzigd:

1° In paragraaf 1 worden de graden Archivararis, Conservator, Adjunct-archivararis en Adjunct-conservator evenals hun respectievelijke weddeschalen opgeheven;

2° In paragraaf 3. 1° worden de volgende leden ingevoegd: “De wedde van de secretaris of de technisch secretaris in het bezit van het getuigschrift van slagen van de aanvullende studies in de erkende vorming van het 1ste niveau in veiligheid en gezondheid op de werkplaatsen wordt vastgesteld in de schaal B4;

De wedde van de secretaris of de technisch secretaris in het bezit van het getuigschrift van slagen van de aanvullende studies in de erkende vorming van het 2de niveau in veiligheid en gezondheid op de werkplaatsen wordt vastgesteld in de schaal B3;”;

3° Paragraaf 3. 5° wordt als volgt gewijzigd: “De wedde van de personeelsleden van de rangen A1 tot en met A5 die de functie uitoefenen van adviseur “noodplanning” wordt vastgesteld in de schaal A5 en in de schaal APR5 indien de betrokkene in het bezit is van het getuigschrift van slagen van de aanvullende studies in de erkende vorming van het 1ste niveau in veiligheid en gezondheid op de werkplaatsen;”;

4° In paragraaf 3. 6° wordt “adjunct van de preventieadviseur” gewijzigd in “adjunct van de adviseur”.

125) In artikel 407 wordt paragraaf 7 gewijzigd als volgt: “De toelage wordt geschorst wanneer het personeelslid zijn functie niet



effectief uitoefent gedurende een aaneengesloten periode van drie kalendermaanden en dit vanaf de eerste dag na deze periode.”.

126) In artikel 428, §2, tweede lid, wordt het woord “kunnen” gewijzigd door het woord “moeten”.

127) In artikel 429 worden de woorden “en van het Departement Openbaar Onderwijs” ingevoegd.

128) In artikel 430 wordt paragraaf 4 als volgt gewijzigd: “De toelage wordt geschorst wanneer het personeelslid zijn functie niet effectief uitoefent gedurende een doorlopende periode van drie kalendermaanden en dit, vanaf de eerste dag na deze periode.”.

129) In artikel 431 wordt paragraaf 4 als volgt gewijzigd: “De toelage wordt geschorst wanneer het personeelslid zijn functie niet effectief uitoefent gedurende een doorlopende periode van drie kalendermaanden en dit vanaf de eerste dag na deze periode.”.

130) In artikel 432 wordt paragraaf 4 als volgt gewijzigd: “De toelage wordt geschorst wanneer het personeelslid zijn functie niet effectief uitoefent gedurende een doorlopende periode van drie kalendermaanden en dit vanaf de eerste dag na deze periode.”.

131) In artikel 433 wordt paragraaf 4 als volgt gewijzigd: “De toelage wordt geschorst wanneer het personeelslid zijn functie niet effectief uitoefent gedurende een doorlopende periode van drie kalendermaanden, en dit vanaf de eerste dag na deze periode.”.

132) Artikel 435 wordt als volgt gewijzigd:

1° In paragraaf 1 worden de woorden “of van “adjunct-aankleider van Manneken Pis”” toegevoegd na de woorden “ Het personeelslid aangewezen voor de functie van “aankleider van Manneken Pis””;

2° In paragraaf 2 worden de woorden “of van “adjunct-aankleider van Manneken Pis”” toegevoegd na de woorden “ Het personeelslid aangewezen voor de functie van “aankleider van Manneken Pis””;

133) Artikel 436 wordt als volgt gewijzigd:

1° Paragraaf 2 wordt als volgt gewijzigd: “Het bedrag van de toelage is vastgelegd op 8,86 EUR aan 100% per uur van gebruik door de Stad, door parascolaire groepen, door privégroeperingen en/of postscolaire groeperingen van volwassenen.”;

2° In paragraaf 4 wordt de zin “In voorkomend geval wordt de hoogste vergoeding verleend” opgeheven.

134) In het opschrift “Hoofdstuk 5 - De toelage voor de uitvoering van controles in verband met het opstellen van de gemeentebelastingen” wordt de bepaling “Ingevoegd bij besluit van de Raad van 11.09.2017; Inwerkingtreding : 01.01.2017” geschrapt.

135) Aan artikel 438 wordt een paragraaf 4 toegevoegd: “Elke aanvraag voor de vergoeding voor het gebruik van de fiets op de weg van en naar het werk moet gebeuren binnen de zes maanden volgend op het betreffende trimester op straffe van weigering.”.

136) Artikel 443 wordt opgeheven.

137) In artikel 456 wordt paragraaf 2 als volgt gewijzigd: “Deze vergoeding bedraagt 4,09 EUR aan 100% per prestatie voor de functies van commissaris, voor de functies van kelner, hoofdkamerbewaarder, vestiaire- en inkombewaker. Het bedrag van de vergoeding wordt verdubbeld als de prestatie meer dan drie uur of tot later dan 23 uur duurt.”.

138) Paragraaf 2 van artikel 474 is niet meer van toepassing.

139) Artikel 478 wordt opgeheven.

140) Artikel 483 is niet meer van toepassing.

141) Bijlage 2. Graden wordt als volgt gewijzigd:

- de graad van A6 Archivararis wordt de graad A6 Adviseur
- de graad van A6 Conservator wordt de graad A6 Adviseur
- de graad A6 Preventieadviseur – leider wordt de graad A6 Hoofdpreventieadviseur
- de graad A5 Hoofdpreventieadviseur wordt de graad A5 Adjunct-hoofdpreventieadviseur
- de graad A4 Adjunct-conservator wordt de graad A4 Adjunct-adviseur



- de graad A4 Adjunct-archivaris wordt de graad A4 Adjunct-adviseur
- de graad A4 Eerstaanwendend preventieadviseur wordt opgeheven
- de graad A1 Geneesheer specialist wordt opgeheven
- de graad D1 Beambte Zorg wordt opgeheven
- de graad B1 Technisch secretaris (infografie) wordt toegevoegd aan de lijst van de administratieve graden B1, na de graad Technisch secretaris (Bibliotheek) en wordt geschrapt uit de lijst van de technische graden B1

142) In bijlage 6 - Vergoeding onderhoud uniform,

1° wordt de eerste kolom van de eerste rij van de tabel "DEPARTEMENT ORGANISATIE" als volgt vervangen : "Personeel belast met het onthaal van de bezoekers en de verzending van de stukken aan het Stadhuis en het administratieve centrum.";

2° wordt de laatste rij van voornoemde tabel geschrapt;

3° wordt de laatste rij van de tabel "DEPARTEMENT WEGENISWERKEN" geschrapt.

143) In bijlage 7 - Bijzondere voorwaarden voor de bevordering in een graad van rang E4, D4, C4, B4, A4, A5, worden de rijen A4 adjunct-conservator en A4 adjunct-archivaris geschrapt.

144) Bijlage 8 wordt gewijzigd (zie bijlage).

Artikel 2.- Aan het Raadsbesluit van 05.09.2016 wordt de bijlage 9 houdende de bijzondere voorwaarden voor de bevordering in een graad van rang C1, B1 en A1 toegevoegd.

Artikel 3.- Huidig besluit treedt in werking op 1 september 2020 uitgezonderd:

- De artikels 229 tot 239 met betrekking tot het adoptieverlof, die in werking treden op 1 januari 2019 ingevolge de bepalingen van de wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof
- Artikel 268 betreffende het ouderschapsverlof, dat in werking treedt op 6 oktober 2018 ingevolge de bepalingen van de wet van 2 september 2018 tot wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het ouderschapsverlof betreft
- De artikels 361bis en 361ter die betrekking hebben op het einde van de arbeidsovereenkomst ingevolge het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en die in werking treden op 1 januari 2020;
- De artikels 395 en 396 die betrekking hebben op de evolutie van de weddeschaal en die in werking treden op 1 juli 2020.

Bijlagen :

[Bijlage 8 \(Raadpleegbaar op het Secretariaat van de Vergaderingen\)](#)

[Bijlage 9 \(Raadpleegbaar op het Secretariaat van de Vergaderingen\)](#)