AFDELING 2 – Proeftijd

**Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

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

De leidinggevende van het statutaire personeelslid op proef maakt onder de eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur de concrete afspraken voor de actieve inwerking van het personeelslid in zijn functie en zijn integratie in de diensten.

Bij het begin van de proeftijd bespreekt de leidinggevende tijdens een

functioneringsgesprek de functiebeschrijving met zijn nieuwe medewerker en

verduidelijkt zijn opdrachten eventueel aan de hand van een takeninventaris.

Het statutaire personeelslid op proef krijgt de informatie en de vorming die nodig zijn voor de uitoefening van de functie waarin het is aangesteld.

De afspraken voor de inwerking van het personeelslid en de evaluatiecriteria die van toepassing zijn voor de beoordeling van de proeftijd, worden schriftelijk aan het personeelslid meegedeeld.

**Hoofdstuk 2. Duur van de proeftijd**

§1 De duur van de proeftijd is:

1. voor functie van niveau E: vier maanden;
2. voor functies van niveau D: vier maanden;
3. voor functies van niveau C: zes maanden;
4. voor functies van niveau B: tien maanden;
5. voor functies van niveau A: tien maanden.

De duur van de proeftijd voor de algemeen directeur en de financieel directeur is twaalf maanden.

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

1. elke periode waarin het statutaire personeelslid op proef effectief prestaties heeft verricht;
2. de afwezigheden in het kader van het jaarlijks vakantieverlof en voor deelname aan vormingsactiviteiten.

De proeftijd wordt verlengd met de totale duur van de afwezigheden als het totale aantal afwezigheden, met uitzondering van die vermeld onder punt 2. van deze paragraaf, meer is dan:

1. vijfentwintig werkdagen voor een proeftijd van tien maanden of meer;
2. vijftien werkdagen voor een proeftijd van zes maanden;
3. tien werkdagen voor een proeftijd van vier maanden.

§3 - Als de voorwaarden bepalen dat de kandidaten tijdens de proefperiode een attest of getuigschrift moeten behalen, dan kan de proeftijd worden vastgesteld rekening houdend met de normale studieduur die nodig is om dit attest of getuigschrift te behalen.

De diensten die een kandidaat ononderbroken tot de datum van zijn statutaire aanstelling op proef in tijdelijk verband heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij aangesteld wordt, worden in aanmerking genomen voor de proeftijd, op voorwaarde dat het personeelslid daarvoor een gunstig evaluatieresultaat heeft gekregen.

Het statutaire personeelslid op proef wordt indien mogelijk geëvalueerd door twee leidinggevenden, waaronder de rechtstreekse leidinggevende.

Als het personeelslid maar één leidinggevende heeft, evalueert deze

leidinggevende alleen dat personeelslid.

De leidinggevende voert met het statutair personeelslid op proef een feedbackgesprek volgens de modaliteiten beschreven in artikel 72, als de proeftijd voor de helft verstreken is.

In het feedbackgesprek maakt hij een stand van zaken op over de mate waarin de inwerking van het personeelslid in zijn functie vordert en de mate waarin het personeelslid voldoet aan de functievereisten.

Zo nodig bespreekt hij bijsturingen. Het feedbackgesprek heeft de waarde van een formeel communicatiemoment en komt niet in de plaats van de eindevaluatie van de proeftijd.

De leidinggevende maakt afspraken met het statutaire personeelslid op proef over de verbetering van het functioneren met het oog op de eindevaluatie van de proeftijd.

Drie weken voor de afloop van de proeftijd vastgesteld in artikel 38 vindt een

eindevaluatie van de proeftijd plaats.

Na een evaluatiegesprek stellen de evaluatoren de eindevaluatie vast in een

kwalitatief beschrijvend evaluatieverslag dat het evaluatieresultaat op afdoende

wijze onderbouwt.

Het resultaat van de eindevaluatie van de proeftijd is ofwel gunstig ofwel ongunstig.

Het statutaire personeelslid op proef dat na het verstrijken van de proeftijd op

grond van het ongunstige resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt

voor de vaste aanstelling in statutair verband, wordt ontslagen. Het ontslag wordt

gegeven in overeenstemming met de bepalingen van deze rechtspositieregeling. Het personeelslid wordt vooraf gehoord door de aanstellende overheid.

De evaluatoren kunnen een verlenging van de proeftijd voorstellen, als uit de

eindevaluatie blijkt dat de duur van de proeftijd niet volstaat om tot een

gefundeerd evaluatieresultaat te komen.

De evaluatoren motiveren het voorstel tot verlenging.

De verlenging kan eenmaal voor maximaal de duur van de proeftijd worden

toegepast. De duur van de verlenging zal naargelang van het geval bepaald zijn

binnen de grenzen van de toegelaten maximumduur, met uitzondering van de

verlengingen voorzien in artikel 38 §3.

De aanstellende overheid beslist over de verlenging van de proeftijd.

Het statutaire personeelslid op proef wordt voor de afloop van de verlengde

evaluatieperiode opnieuw geëvalueerd. Als uit de evaluatie blijkt dat het

personeelslid niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair

verband, volgt zijn ontslag in overeenstemming met de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

Na afloop van de proeftijd behoudt het statutaire personeelslid op proef zijn

hoedanigheid van op proef aangesteld personeelslid, tot de aanstellende overheid

beslist over de vaste aanstelling of het ontslag.

§1 - Voor zover dat verenigbaar is met de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet of met specifieke wettelijke voorschriften voor de aanstelling van personeelsleden in een tewerkstellingsmaatregel, wordt het contractuele personeelslid onderworpen aan een proeftijd. Onder dat voorbehoud wordt de duur van de proeftijd zo mogelijk afgestemd op die voor statutaire personeelsleden van hetzelfde niveau en van dezelfde rang.

§2 - Voor zover dat verenigbaar is met de Arbeidsovereenkomstenwet of met specifieke wettelijke voorschriften voor de aanstelling van personeelsleden in een tewerkstellingsmaatregel wordt het contractuele personeelslid tijdens de proeftijd ingewerkt en begeleid op dezelfde wijze als het statutaire personeelslid op proef en heeft het contractuele personeelslid aanspraak op dezelfde vorming.

Het eventuele ontslag van het contractuele personeelslid op proef na ongunstige proeftijd, wordt door de aanstellende overheid gegeven in overeenstemming met de voorschriften van de Arbeidsovereenkomstenwet of, in voorkomend geval, andere, specifieke wettelijke voorschriften voor het ontslag.