
OPSCHRIFT

Vergadering van 11 januari 2017

Besluit nummer: 2017_GR_00026

Onderwerp:

Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent - Progressieve werkhervatting - Wijziging

Beknopte samenvatting:

Aan de gemeenteraad wordt gevraagd de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent te wijzigen. De wijzigingen treden in werking op 1 januari 2017.

Het college van burgemeester en schepenen legt het ontwerp van de wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent voor advies voor aan de OCMW-raad.

Bevoegd: Martine De Regge

Bestemd voor:

- Commissie Onderwijs, Personeel en FM

DE GEMEENTERAAD

AANHEF

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikel 43, § 2, 2° en artikel 57, § 1.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de Rechtspositieregeling en het mandaatstelsel 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, artikel 190;
- Raadsbesluit van 16 december 2008 tot invoering van de stedelijke Rechtspositieregeling en latere wijzigingen;

- Voorontwerp van raadsbesluit tot wijziging van de Rechtspositieregeling opgemaakt door de stadssecretaris in overleg met het managementteam.

MOTIVERING

Op 16 december 2008 heeft de gemeenteraad de rechtspositieregeling goedgekeurd. In de artikelen 250 en 251 van de rechtspositieregeling is de mogelijkheid voorzien om halftijds het werk te hervatten na ziekte of een arbeidsongeval.

Het Koninklijk Besluit van 28 oktober 2016 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft voorziet in de mogelijkheid dat medewerkers (m/v/x) het werk progressief hervatten. Dit kan volgens de bepalingen van het koninklijk besluit al vanaf 1 januari 2017. Om die reden wordt de datum van inwerkingtreding voor de wijzigingen aan de rechtspositieregeling met terugwerkende kracht vastgesteld op 1 januari 2017.

Door de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit, wordt het eerder tekstvoorstel zoals voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen in zitting van 17 november 2016 gewijzigd. De personen die het initiatief kunnen nemen voor een progressieve werkhervatting worden door het voormelde koninklijk besluit uitgebreid tot de medewerker (m/v/x) of zijn behandelende arts, de adviserend geneesheer van de mutualiteit of de werkgever, ten vroegste vanaf 4 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Aangezien de modaliteiten voortvloeien uit het koninklijk besluit worden deze niet overgenomen in de rechtspositieregeling.

Progressieve werkhervatting maakt deel uit van een doordacht re-integratiebeleid. Het laat arbeidsongeschikte medewerkers (m/v/x) toe om gedeeltelijk het werk te hervatten na een periode van ziekte of arbeidsongeval. Dit stelsel verlaagt de drempel om het werk te hervatten en biedt medewerkers (m/v/x) de mogelijkheid om hun prestaties geleidelijk aan terug op te bouwen tot hun oorspronkelijk uurrooster.

Voor arbeidsongeschikte medewerkers (m/v/x) verdient het de voorkeur om te focussen op de re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever, omdat de arbeidsongeschikte medewerker (m/v/x) vaak op termijn opnieuw zijn werk zal kunnen hernemen, al dan niet na een progressieve werkhervatting. Een bijkomend voordeel is dat de medewerker (m/v/x) dan kan worden gere-integreerd in een professionele context die hem vertrouwd is, en bij collega's en een werkgever die hij kent en waarmee hij een band heeft, wat de kansen op een vlotte re-integratie verhoogt.

In dit re-integratietraject is een sleutelrol weggelegd voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, die niet alleen de arbeidsomstandigheden en het werk kent, maar ook kan fungeren als gekend aanspreekpunt voor werkgever en werknemer.

De arbeidsgeneesheer geeft een advies over de progressieve werkhervatting, de duur en de prestatiebreuk. De medewerker (m/v/x) moet tijdens de progressieve werkhervatting steeds

werken in halve of volle dagen. Het uurrooster wordt in onderling overleg met de leidinggevende vastgelegd, rekening houdend met de organisatie en de goede werking van de dienst.

Een progressieve werkhervatting kan voor een periode van maximum één jaar. In uitzonderlijke gevallen kan deze termijn met maximum één jaar verlengd worden door de arbeidsgeneesheer. De arbeidsgeneesheer kan een uitzondering op deze maximumtermijn toestaan voor medewerkers (m/v/x) met een chronische ziekte of arbeidshandicap. In geval van een definitieve aanpassing van de prestatiebreuk geldt een minimumarbeidsduur van 2,5 dagen werken in de week.

De regeling m.b.t. de modaliteiten voor het opnemen van vakantieverlof voorzien in artikel 251 van de rechtspositieregeling wordt opgeheven. Er worden geen afwijkende regels meer voorzien voor het opnemen van vakantieverlof.

Beslist het volgende:

VOORSTEL

Artikel 1:

Wijzigt de Rechtspositieregeling Personeel Stad Gent, goedgekeurd door de gemeenteraad op 16 december 2008 en navolgende wijzigingen, als volgt:

* In Titel V. Verloven en afwezigheden wordt Afdeling IV. Halftijds ziekteverlof en halftijdse afwezigheid wegens arbeids(weg)ongeval en/of beroepsziekte gewijzigd naar Afdeling IV. Progressieve werkhervatting.

* Artikel 250 wordt geredigeerd als volgt:

“§ 1. Een medewerker (m/v/x) die zijn functie weer opneemt met deeltijdse prestaties omwille van ziekte of een arbeidsongeval moet voorafgaandelijk toestemming vragen aan de arbeidsgeneesheer.

Een progressieve werkhervatting kan voor een periode van maximum één jaar. In uitzonderlijke gevallen kan deze termijn met maximum één jaar verlengd worden door de arbeidsgeneesheer. De arbeidsgeneesheer kan een uitzondering op deze maximumtermijn toestaan voor medewerkers (m/v/x) met een chronische ziekte of arbeidshandicap, die een attest van een bevoegde Vlaamse of federale overheidsinstelling kunnen voorleggen, waaruit een arbeidshandicap blijkt.

De medewerker (m/v/x) dient steeds te werken in halve of volle dagen. Het uurrooster wordt in onderling overleg met de leidinggevende vastgelegd, rekening houdend met de organisatie en de goede werking van de dienst. Als de arbeidsgeneesheer beslist dat de prestatiebreuk definitief moet aangepast worden, dan geldt een minimum arbeidsduur van 2,5 dagen werken in de week.

§ 2. De afwezigheid van de statutaire medewerker (m/v/x) tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof. De afwezigheid wordt pro rata aangerekend op het aantal nog beschikbare ziektekredietdagen. Bij een (arbeids)ongeval gebeurt de aanrekening pro rata volgens artikel 248.”

* Artikel 251 wordt opgeheven.

Artikel 2:

De wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad Gent treden in werking op 1 januari 2017.

Artikel 3:

Keurt goed de gecoördineerde versie van de Rechtspositieregeling, zoals gevoegd in bijlage.

BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT

Departement Human Resources - Staf

Dit besluit kadert in volgende activiteit: AC34627 Bieden van juridische ondersteuning.
