

OPSCHRIFT

Vergadering van 16 december 2014

Besluit nummer: 2014_GR_01031

Onderwerp:
Rechtspositieregeling - Wijziging

Beknopte samenvatting:

Er wordt voorgesteld de rechtspositieregeling van het stadspersoneel te wijzigen

De gemeenteraad keurt de wijzigingen aan de rechtspositieregeling goed.

Het college van burgemeester en schepenen legt de wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het stadspersoneel voor aan de vakbonden en 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, 4° 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;
- 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 en latere wijzigingen;
- Raadsbesluit van 16 december 2008 tot invoering van de stedelijke Rechtspositieregeling en latere wijzigingen.

Ingewonnen advies/adviezen:

- managementteam
- OCMW-raad
- vakbond ACV
- vakbonden ACOD en VSOA

Bijgevoegde bijlage(n):

- 20141022_BS_gemeenteraadsbesluit RPR december (beschikkend gedeelte)

MOTIVERING**Volgende feiten gaan aan de beslissing vooraf:**

Op 16 december 2008 heeft de gemeenteraad de Rechtspositieregeling van het stadspersoneel (RPR) goedgekeurd. Door praktische bezwaren zijn een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling noodzakelijk. Om aan de nieuwe praktische toepassing te voldoen, moeten een aantal artikels in de rechtspositieregeling worden gewijzigd.

Deze beslissing wordt genomen om volgende redenen:**1. Reglement op het geneeskundig toezicht**

Het Reglement op het geneeskundig toezicht wordt omwille van de duidelijkheid geïntegreerd in de rechtspositieregeling. Daarnaast worden de volgende bepalingen gewijzigd:

- Er wordt in de rechtspositieregeling voorzien dat personeelsleden, behoudens overmacht, geen recht hebben op salaris wanneer zij nalaten hun dienst onmiddellijk op de hoogte te brengen van hun arbeidsongeschiktheid voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze verwittiging voorafgaan.
- Afdeling 2.- “Het verlaten van de woonst is tijdens de arbeidsongeschiktheid NIET toegelaten” werd opgeheven.
- Er wordt een artikel toegevoegd over de situatie waarbij een personeelslid zich na een arbitrageprocedure de eerste werkdag na de beslissing van de arts-deskundige tot werkhervatting zich zonder geldige reden niet aanbiedt op het werk. Het personeelslid wordt in dit geval als onwettig afwezig beschouwd.

2. Wijziging m.b.t. salaris

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is als gevolg van zes of meer werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis, wordt het bedrag van het maandsalaris voor een voltijds personeelslid bepaald aan de hand van de volgende bewerking: $30 - (\text{het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid} \times 1,4)$. Deze formule wordt toegepast bij staking en onbetaald verlof en geldt voor de bepaling van het aantal 30e van het maandsalaris dat moet worden uitbetaald.

In het kader van de gelijke behandeling van voltijdse en deeltijdse werknemers wordt voor de deeltijdse werknemers de volgende berekeningsformule toegepast bij zes of meer werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis: $30 - (\text{het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid} \times \text{de omgekeerde prestatiebreuk} \times 1,4)$.

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is als gevolg van minder dan 6 werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis, wordt het bedrag van het maandsalaris voor een deeltijds personeelslid bepaald aan de hand van de volgende bewerking: $30 - (\text{het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid} \times \text{de omgekeerde prestatiebreuk})$. Het niet toepassen van

de omgekeerde prestatiebreuk zou er toe leiden dat een onbezoldigde afwezigheid op een verschillende manier wordt verrekend voor voltijdse en deeltijdse werknemers. Terwijl de waarde van een gewerkte dag voor alle werknemers hetzelfde is.

Deze formules werden sinds de invoering van de rechtspositieregeling in 2009 al toegepast, maar worden nu omwille van de duidelijkheid en de rechtszekerheid ook opgenomen in de rechtspositieregeling.

3. Wijziging m.b.t. jobstudenten

Het contingent van jobstudenten wordt aangepast van 110 maanden naar 104 maanden als gevolg van de overheveling van 6 maanden (met budget) naar de AGB's Kunsten en Design en Erfgoed.

4. Externe personeelsmobiliteit voor het administratief en technisch personeel van de brandweer

Het administratief en technisch personeel van de brandweer wordt met ingang van 1 januari 2015 ter beschikking gesteld aan de hulpverleningszone centrum. De Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid voorziet dat deze personeelscategorie definitief wordt overgedragen aan de hulpverleningszone centrum vanaf de goedkeuring van hun statuut door de zoneraad. Het stadsbestuur wenst deze personeelsleden echter nog steeds de mogelijkheid te geven om deel te nemen aan bevorderingsprocedures en procedures van interne personeelsmobiliteit bij de stad. Binnen 'Groep Gent' moet een flexibele personeelsmobiliteit mogelijk zijn.

5. Terbeschikkingstelling van statutair personeel aan privaatrechtelijke vzw's

De Wal is een stedelijke zorgvoorziening met een VAPH-erkenning voor 15 volwassen cliënten met een middelzware tot zware verstandelijke beperking in een dagcentrum (Dagcentrum) en 20 cliënten in een tehuis niet-werkenden (Home). In de Wal werken op vandaag 39 personen (2 gescos, 13 contractuele medewerkers en 24 statutaire medewerkers).

Het Nieuw Ondersteuningsbeleid voor Personen met een Handicap 'Perspectief 2020' van de Vlaamse Regering en het Decreet van 25 april 2014 m.b.t. de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap en tot hervorming van de wijze van financiering van de zorg en de ondersteuning voor personen met een handicap, maken het in de toekomst onmogelijk om deze stedelijke voorziening op een efficiënte en betaalbare manier verder te organiseren en op vlak van dienstverlening de benodigde flexibiliteit en aanbod op maat te bieden.

Het enige alternatief bestaat erin dat de werking van De Wal wordt overgenomen door een private partner. Een groot deel van het personeel dat is tewerkgesteld bij De Wal is vastbenoemd en heeft een specifiek profiel en expertise m.b.t. de doelgroep, wat de tewerkstelling elders binnen het stadsbestuur bemoeilijkt. Daarom is het noodzakelijk dat de terbeschikkingstelling van statutair personeel aan privaatrechtelijke vzw's wordt ingevoerd in de rechtspositieregeling.

Deze wijzigingen moeten onderhandeld worden met de vakbonden en voorgelegd worden aan de OCMW-raad voor voorafgaand advies. Een gedetailleerde beschrijving van de voorgestelde

wijzigingen is te vinden in de bijlage.

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:

- managementteam
Het advies is gunstig.
- OCMW-raad
Het advies is gunstig.
- vakbond ACV
Het advies is gunstig.
- vakbonden ACOD en VSOA
Het advies is ongunstig.

**Op voorstel van het college van burgemeester en schepenen
Beslist het volgende:**

BESLISSING

Artikel 1:

Keurt de wijzigingen goed aan de rechtspositieregeling, zoals gevoegd in bijlage die integraal deel uitmaakt van deze beslissing.

BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT

HR — Staf

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

Visum van de financieel beheerder:

Het visum is niet van toepassing

BIJLAGE DIE INTEGRAAL DEEL UITMAAKT VAN HET BESLUIT

- 20141022_BS_gemeenteraadsbesluit RPR december (beschikkend gedeelte)



Besluit gemeenteraad tot wijziging van de rechtspositieregeling (december 2014)

Artikel 1

In de rechtspositieregeling, goedgekeurd bij raadsbesluit van 16 december 2008 en latere aanpassingen, worden volgende wijzigingen aangebracht:

* In artikel 7 wordt in de vierde opsomming “110” vervangen door “104”.

* In artikel 87 wordt het woord “vormingsreglement” vervangen door de woorden “Reglement over het volgen van vorming door personeelsleden van de Stad Gent”.

* In artikel 101 wordt § 2 geredigeerd als volgt:

“§ 2. Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden, de vast aangestelde statutaire personeelsleden van het OCMW Gent, de vast aangestelde statutaire personeelsleden van de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent en de vast aangestelde statutaire personeelsleden die behoren tot het administratief en technisch personeel van de **hulpverleningszone centrum** die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen; ongeacht hun administratieve toestand.

2° de contractuele personeelsleden, met uitzondering van de contractuele personeelsleden bedoeld in artikel 7, punten 1 tot en met 10, de contractuele personeelsleden van het OCMW, de contractuele personeelsleden van de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent en de contractuele personeelsleden die behoren tot het administratief en technisch personeel van de **hulpverleningszone centrum** die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, als ze aan één van de volgende criteria beantwoorden:

- a) ze zijn na 1 januari 2009 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in Titel III, Hoofdstuk II, Afdeling II en III en ze hebben met goed gevolg een inlooperperiode beëindigd;
- b) ze zijn voor 1 januari 2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen

* In artikel 111 wordt § 2 geredigeerd als volgt:

“§ 2. Voor deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden, de vast aangestelde statutaire personeelsleden van het OCMW Gent, de vast aangestelde statutaire personeelsleden van de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent en de vast aangestelde statutaire personeelsleden die behoren tot het administratief en technisch personeel van de **hulpverleningszone centrum** en die aan de voorwaarden voldoen ongeacht hun administratieve toestand.

2° de contractuele personeelsleden, met uitzondering van de contractuele personeelsleden bedoeld in artikel 7, punten 1 tot en met 10, de contractuele personeelsleden van het OCMW Gent, de contractuele personeelsleden van de autonome gemeentebedrijven van de Stad Gent en de contractuele personeelsleden die behoren tot het administratief en technisch personeel van de **hulpverleningszone Centrum** en die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan één van de volgende criteria beantwoorden:

- a) ze zijn na 1 januari 2009 aangesteld na een aanwervingsprocedure als vermeld in Titel III, Hoofdstuk II, Afdeling II en III en ze hebben een inlooperperiode beëindigd;
- b) ze zijn voor 1 januari 2009 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.”

* In Titel III. De Loopbaan wordt “Hoofdstuk XVII. Terbeschikkingstelling van statutair personeel aan andere overheidsdiensten” geredigeerd als volgt: “Hoofdstuk XVII. Terbeschikkingstelling van statutair personeel aan andere overheidsdiensten of privaatrechtelijke vzw’s”

* Artikel 119 octies wordt geredigeerd als volgt:

“Art 119 octies

De gemeenteraad kan statutair personeel ter beschikking stellen aan privaatrechtelijke vzw’s of andere overheidsdiensten.”

* In artikel 168 wordt de derde alinea geredigeerd als volgt:

“Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is als gevolg van zes of meer werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis, wordt het bedrag van het maandsalaris voor een voltijds personeelslid bepaald aan de hand van de volgende bewerking: $30 - (\text{het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid} \times 1,4)$ of voor een deeltijds personeelslid aan de hand van de volgende bewerking: $30 - (\text{het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid} \times \text{de omgekeerde prestatiebreuk} \times 1,4)$. Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is als gevolg van minder dan 6 werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis, wordt het bedrag van het maandsalaris voor een deeltijds personeelslid bepaald aan de hand van de volgende bewerking: $30 - (\text{het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid} \times \text{de omgekeerde prestatiebreuk})$. Deze formules gelden niet bij onbezoldigde afwezigheid van contractuelen wegens ziekte.”

* In artikel 172 wordt het woord “Vormingsreglement” vervangen door de woorden “Reglement over het volgen van vorming door personeelsleden van de Stad Gent”.

* In artikel 179 wordt in het laatste lid het woord “Vormingsreglement” vervangen door de woorden “Reglement over het volgen van vorming door personeelsleden van de Stad Gent”.

* In artikel 181 wordt in het tweede lid het woord “Vormingsreglement” vervangen door de woorden “Reglement over het volgen van vorming door personeelsleden van de Stad Gent”.

* In artikel 205 wordt in § 1 het woord “Vormingsreglement” vervangen door de woorden “Reglement over het volgen van vorming door personeelsleden van de Stad Gent”.

* Artikel 240 wordt opgeheven.

* In Titel X. Verloven en afwezigheden wordt in Hoofdstuk V. Het ziekteverlof en verlof wegens arbeidsongeschiktheid een Afdeling I.I. Ziekmelding, een Afdeling I.II. De geneeskundige controle en een Afdeling I.III. De arbitrage toegevoegd luidend als volgt:

“Afdeling I.I. Ziekmelding

Onderafdeling I. Het verwittigen van de dienst

Artikel 240/1

§ 1. Het personeelslid moet steeds spontaan zijn/haar dienst onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn/haar arbeidsongeschiktheid.

Onder het begrip 'onmiddellijk' dient te worden verstaan:

- a) ten laatste voor het aanvangsuur van de dienstprestaties;
- b) ten laatste binnen de verwittigingstermijn zoals vastgelegd in het arbeidsreglement van de dienst waar het personeelslid is tewerkgesteld.

§ 2. Het statutaire personeelslid dat, behoudens overmacht, nalaat zijn/haar dienst onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn/haar arbeidsongeschiktheid wordt ambtshalve in de stand non-activiteit gesteld met verlies van salaris voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze verwittiging voorafgaan. Het contractuele personeelslid heeft voor deze periode geen recht op salaris.

Artikel 240/2

De verwittiging moet steeds persoonlijk en telefonisch gebeuren bij de leidinggevende of bij een centraal contactpunt zoals vastgelegd in het arbeidsreglement van de dienst waar het personeelslid is tewerkgesteld.

Artikel 240/3

Bij het verwittigen van de leidinggevende of het centraal contactpunt geeft het personeelslid ook de verblijfplaats door waar hij/zij zich gedurende de periode van afwezigheid bevindt. Het personeelslid geeft ook de vermoedelijke duur van de afwezigheid door aan de leidinggevende of het centraal contactpunt van zodra hierover duidelijkheid is.

Onderafdeling II. Het insturen van het attest van arbeidsongeschiktheid

Artikel 240/4

§ 1. Elke afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid moet gestaafd worden door een attest van arbeidsongeschiktheid. Dit attest moet, behoudens overmacht, binnen de twee werkdagen na de dag van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid per post zijn verzonden ten aanzien van het GDC Personeelsbeheer.

§ 2. Gekopieerde, gefaxte of gescande attesten kunnen slechts worden aanvaard wanneer het origineel attest wordt nagestuurd aan het GDC Personeelsbeheer.

§ 3. Attesten van arbeidsongeschiktheid die louter en alleen gebaseerd zijn op een verklaring van het personeelslid en niet op een diagnose worden niet aanvaard. Ook geantedeerde attesten worden niet aanvaard.

§ 4. De vaste rust- en vrijafdagen die vervat zijn in de ziekteperiode dienen eveneens gedekt te worden door het attest van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 240/5

Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn bezorgd, dan wordt het statutaire personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit gesteld met verlies van salaris voor de dagen van ongeschiktheid die de verzending van het getuigschrift voorafgaan. Het contractuele personeelslid heeft voor deze periode geen recht op salaris.

Artikel 240/6

Op het attest van arbeidsongeschiktheid moeten volgende gegevens opgenomen staan :

- de identiteit van de werknemer (voornaam, naam, geboortedatum, dienst, woonplaats)
- de verblijfplaats tijdens de werkonbekwaamheid (ook ziekenhuis)
- de vermelding dat de werknemer arbeidsongeschikt is
- de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid (ziekte of een ongeval, een verondersteld arbeidsongeval, ziekenhuisopname)
- de vermelding of het gaat om hervал
- de vermelding of de werknemer al dan niet de woning mag verlaten
- de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid (met begin- en einddatum)
- de stempel, de handtekening van de arts en de datum van consultatie

Onderafdeling III. Verlenging van de arbeidsongeschiktheid

Artikel 240/7

Dezelfde procedure geldt in geval van verlenging van de arbeidsongeschiktheid alsook bij hervал.

Afdeling I.II. De controle

Onderafdeling I. De controlearts en de controle

Artikel 240/8

De stad Gent kan de gemelde arbeidsongeschiktheid laten controleren door een controlearts. De controlearts is als arts verbonden aan een medische controle-instelling.

Artikel 240/9

§ 1. Het personeelslid moet alle nodige maatregelen nemen om de controlearts toe te laten zijn/haar controle-opdrachten uit te voeren. Hij/zij mag niet weigeren een controlearts, die zich moet legitimeren, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Het personeelslid levert het bewijs van de getroffen maatregelen.

§ 2. Bij een weigering om de controlearts te ontvangen of bij een weigering van het geneeskundig onderzoek wordt het statutaire personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit gesteld met verlies van salaris vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Het contractuele personeelslid heeft voor deze periode geen recht op salaris.

Artikel 240/10

§ 1. De controlearts gaat na of het personeelslid werkelijk arbeidsongeschikt is. Hij/zij mag geen advies geven omtrent de juistheid van de diagnose of de waarde van de toegepaste therapie. Het is hem/haar niet toegelaten geneesmiddelen voor te schrijven.

§ 2. De controle kan bestaan uit een lichamelijk onderzoek dat het personeelslid niet mag weigeren. Het controleonderzoek mag gebeuren buiten de aanwezigheid van de behandelende arts. De controlearts mag inzage vragen in medische documenten waarover het zieke personeelslid beschikt.

Artikel 240/11

De medische controle mag enkel gebeuren tijdens de opgegeven afwezigheidsperiode van arbeidsongeschiktheid, op alle dagen van de week, ook op zon- en feestdagen. De controle moet op 'normale' uren geschieden. Uitgesloten wordt de tijd tussen 21 uur en 8 uur, behalve wat betreft het personeel aangeduid voor een nachtploeg dat tot 24 uur kan gecontroleerd worden op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 240/12

De controles gebeuren op de door het personeelslid opgegeven verblijfplaats.

Elke verandering van verblijfplaats, dient spontaan en vooraf te worden gemeld aan het GDC Personeelsbeheer. Bij ontstentenis van een melding zal het personeelslid de materiële onmogelijkheid ervan of overmacht moeten aantonen.

Artikel 240/13

De controlearts kan de beslissing van de behandelende arts bevestigen of betwisten. Indien de controlearts vaststelt dat de afwezigheid gerechtvaardigd is, deelt hij/zij dit mondeling mee aan het betrokken personeelslid die dan afwezig mag blijven voor de duur van het toegestane ziekteverlof. De controlearts overhandigt aan het personeelslid een schriftelijk bewijs van zijn/haar standpunt.

Indien de controlearts de beslissing van de behandelende arts betwist of in vraag stelt, deelt hij/zij dit mondeling mee aan het betrokken personeelslid en overhandigt aan het personeelslid een schriftelijk bewijs van zijn/haar standpunt. Indien het personeelslid het niet met deze beslissing eens is, deelt het dit uitdrukkelijk aan de controlearts mee. De controlearts neemt in elk geval onverwijld contact op met de behandelende arts. Zolang er geen contact en overleg is geweest tussen de controlearts en de behandelende arts, blijft het betrokken personeelslid gerechtvaardigd in ziekteverlof.

Bij elk verschil van mening tussen de behandelende arts of het personeelslid enerzijds en de controlearts anderzijds, geldt dezelfde procedure zoals bepaald in Afdeling I.III. De arbitrage.

Onderafdeling II. Het verlaten van de woning tijdens de arbeidsongeschiktheid

Artikel 240/14

Indien het personeelslid afwezig is bij de controle, of niet kan aangetroffen worden, zal het een bericht in de brievenbus vinden van het bezoek van de controlearts.

Het personeelslid zal er steeds voor zorgen dat de brievenbus op enig welke manier regelmatig wordt gelicht.

Het bericht van de controlearts zal een uitnodiging inhouden om zich op de opgegeven plaats, datum en uur aan te bieden bij de controlearts. Op die uitnodiging moet worden ingegaan, behalve wanneer het personeelslid het werk op de in het bericht opgegeven datum reeds volledig heeft hervat.

Artikel 240/15

Indien het personeelslid niet op de vooropgestelde plaats, datum of uur kan aanwezig zijn, zal het met het oog op een andere afspraak, het GDC Personeelsbeheer daarvan onmiddellijk en op voorhand op de hoogte brengen.

Indien het GDC Personeelsbeheer niet kan bereikt worden, zal het personeelslid contact opnemen met de controle-instelling.

Artikel 240/16

Wanneer het statutaire personeelslid niet ingaat op de uitnodiging van de controlearts om zich bij hem/haar aan te bieden wordt hij/zij ambtshalve in de stand non-activiteit gesteld met verlies van salaris vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Het contractuele personeelslid heeft voor deze periode geen recht op salaris.

Onderafdeling III. Het personeelslid is nog niet naar de behandelende arts geweest of heeft nog geen bezoek van de behandelende arts ontvangen

Artikel 240/17

Indien de controlearts zich bij het betrokken personeelslid aanbiedt, vooraleer de behandelende geneesheer vaststellingen heeft kunnen verrichten, zal de controlearts een schriftelijk bewijs van zijn/haar bevindingen overmaken aan de behandelende arts. In het verslag moet de vermoedelijke duur van de afwezigheid worden vermeld.

Indien de behandelende arts een ander standpunt deelt dan dat van de controlearts, neemt de behandelende arts onverwijld contact op met de controlearts. Bij verschil van mening wordt de procedure verder gevolgd zoals vastgelegd in het hieronder vermelde Afdeling I.III. De arbitrage.

Afdeling I.III. De arbitrage

Artikel 240/18

Na overleg kan zowel de behandelende arts als de controlearts op zijn/haar eerste beslissing terugkomen en de arbeidsgeschiktheid resp. arbeidsongeschiktheid aanvaarden. In geen geval wordt aanvaard dat de behandelende arts een protest-attest aflevert.

Indien beide artsen het niet eens worden, wordt de arbitrageprocedure in werking gesteld door de aanwijzing van een arts-deskundige, zoals nader bepaald in artikel 240/19. Het personeelslid dient nog dezelfde dag van het controleonderzoek in contact te treden met zijn/haar behandelende arts om het resultaat van het onderhoud te vernemen.

Artikel 240/19

De arts-deskundige wordt in overleg tussen de partijen gekozen onder die artsen die onafhankelijk zijn van de betrokken partijen. De controle-instelling wordt gemachtigd namens de stad te onderhandelen.

Artikel 240/20

De arts-deskundige wordt binnen twee werkdagen aangesteld en van zijn aanwijzing onmiddellijk in kennis gesteld.

De arbitrage moet geschieden binnen drie werkdagen na de aanwijzing van de arts-deskundige. Bij ontstentenis wordt het personeelslid geacht tijdens de bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid gerechtvaardigd afwezig te zijn.

Artikel 240/21

De arts-deskundige brengt de controlearts (inclusief de controle-instelling), de behandelende arts en het personeelslid onmiddellijk op de hoogte van zijn/haar beslissing.

De arts-deskundige kan hierbij enkel het standpunt van de controlearts of dat van de behandelende arts bijtreden.

Artikel 240/22

Indien het personeelslid afziet van het medisch onderzoek door de arts-deskundige, aanvaardt hij/zij impliciet het standpunt van de controlearts.

Artikel 240/23

Het honorarium van de arts-deskundige voor het medisch onderzoek ten belope van een forfaitair bedrag van 75 EUR en de administratieve kosten verbonden aan de beslissing van de arts-deskundige ten belope van een forfaitair bedrag van 38 EUR vallen ten laste van het de controle-instelling indien de beslissing van de arts-deskundige afwijkt van het standpunt van de controlearts.

Indien de arts-deskundige het standpunt van de controlearts volledig bijtreedt, dient het personeelslid deze kosten terug te betalen.

Artikel 240/24

Behoudens andersluidende bepaling, wordt het statutaire personeelslid geacht zich in dienstactiviteit te bevinden gedurende de periode waarin de arbitrage loopt. Het contractuele personeelslid heeft voor deze periode recht op salaris.

Artikel 240/25

Het personeelslid wordt als onwettig afwezig beschouwd indien het zich de eerste werkdag na de beslissing van de arts-deskundige, waarbij het werk moet worden hervat, zonder geldige reden niet aanbiedt op het werk.”

* In artikel 275 wordt het woord “Vormingsreglement” vervangen door de woorden “Reglement over het volgen van vorming door personeelsleden van de Stad Gent”.

* In artikel 313 wordt in § 1 het woord “Vormingsreglement” vervangen door de woorden “Reglement over het volgen van vorming door personeelsleden van de Stad Gent”.

* In artikel 334 worden in de tweede alinea de woorden “het reglement op het geneeskundig toezicht” geschrapt.

* In artikel 334 wordt in de tweede alinea het woord “Vormingsreglement” vervangen door de woorden “Reglement over het volgen van vorming door personeelsleden van de Stad Gent”.

* In bijlage 1. Begrippen en definities wordt een definitie 10° bis toegevoegd luidend als volgt:

10° bis controle-instelling: de door het college van burgemeester en schepenen aangeduide organisatie die belast wordt met de geneeskundige controle van het stadspersoneel

* In bijlage 1. Begrippen en definities wordt een definitie 40° bis toegevoegd luidend als volgt:

40° bis overmacht: een onvoorzienbare en onvermijdbare gebeurtenis die onafhankelijk is van de wil van het personeelslid en die een onoverkomelijk beletsel uitmaakt voor de nakoming van zijn verbintenis.

* In bijlage 1. Begrippen en definities wordt een definitie 44° toegevoegd luidend als volgt:

44° protest-attest: nieuw attest van arbeidsongeschiktheid ingediend door het personeelslid voor dezelfde periode van afwezigheid en voor dezelfde ziekte waarvoor reeds een vorig attest van arbeidsongeschiktheid werd ingediend

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2015.

STEMMING

Aangenomen door de gemeenteraad in vergadering van 17 december 2014

- 28 stemmen voor: Daniel Termont , Elke Decruynaere , Tom Balthazar , Martine De Regge , Filip Watteuw , Christophe Peeters , Resul Tapmaz , Tine Heyse , Annelies Storms , Sofie Bracke , Rudy Coddens , Guy Reynebeau , Fatma Pehlivan , Bruno Matthys , Ilknur Cengiz , Sami Souguir , Zeneb Bensafia , Dirk Holemans , Anne Schiettekatte , Steven Vromman , Greet Riebbels , Sven Taeldeman , Stephanie D'hose , Sara Matthieu , Camille Daman , Mehmet Sadik Karanfil , Bram Van Braeckvelt , Astrid De Bruycker
 - 0 stemmen tegen
 - 11 onthoudingen: Isabelle De Clercq , Johan Deckmyn , Wis Versyp , Gabi De Boever , Filip Van Laecke , Veli Yüksel , Guido Meersschaut , Karlijn Deene , Sandra Van Renterghem , Ömer Faruk Demircioglu , Robin De Wulf
-