
Notulen van de openbare zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn

Vergadering van woensdag 2 september 2020

Aanwezigheden

Aanwezig Jan Verbist, voorzitter
Seppe Bouquillon, voorzitter vast bureau
Ellen Deswert, Elke Tweepenninckx, Sander Verboven, Kris Gebruers, Chris Bakelants, leden vast bureau
Jan Verhaert, Riet Smits, Marc Verhulst, Lisette Boeckx, Mario Verhaert, Dag Pas, Annelies Horemans, Willy Maes, Jef Peeters, An Peeters, Mil Haemhouts, Michel De Maeyer, Steve Janssens, Gert Dierckx, Joeri Janssens, Henk Vleugels, raadsleden
Jeroen Peeters, algemeen directeur

1. Samenstelling raad voor maatschappelijk welzijn. Kennisname wijziging.

Motivering

Context en argumentatie

Tijdens de gemeenteraad van heden legde Henk Vleugels de eed af als gemeenteraadslid ter vervanging van Marc T'Syen die ontslag nam.

Door het onderzoek van de geloofsbrieven en de erop volgende eedaflegging van gemeenteraadsliden worden leden van de raad voor maatschappelijk welzijn van rechtswege als geïnstalleerd beschouwd.

De raad voor maatschappelijk welzijn, die uit dezelfde leden als de gemeenteraad bestaat, bestaat uit personen van verschillend geslacht en blijft dus nog steeds rechtsgeldig samengesteld.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 68

Juridische basis

- decreet 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- gemeenteraadsbesluit van 2 september 2020 houdende installatie en eedaflegging nieuw raadslid ter vervanging van ontslagnemend gemeenteraadslid

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de gewijzigde samenstelling van de raad voor maatschappelijk welzijn waarbij Henk Vleugels Marc T'Syen opvolgt als raadslid.

2. Vast bureau. Kennisname samenstelling en voorzitter.

Motivering

Context en argumentatie

Tijdens de gemeenteraadszitting van heden werd Sander Verboven verkozen verklaard als derde schepen in opvolging van Marc T'Syen die ontslag nam.

Een schepen is van rechtswege lid van het vast bureau.

De rang die de burgemeester en de schepenen innemen in het college van burgemeester en schepenen is van rechtswege de rang die de leden in het vast bureau innemen.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 79

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- gemeenteraadsbesluit van 2 september 2020 houdende verkiezing en eedflegging derde schepen

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de gewijzigde samenstelling van het vast bureau met de burgemeester als voorzitter van het vast bureau en de schepenen als leden van het vast bureau, met overeenkomstige rangorde als volgt:

Officiële naam	Mandaat
Seppe Bouquillon	voorzitter van het vast bureau
Ellen Deswert	eerste lid van het vast bureau
Elke Tweepenninckx	tweede lid van het vast bureau
Sander Verboven	derde lid van het vast bureau
Kris Gebruers	vierde lid van het vast bureau
Chris Bakelants	vijfde lid van het vast bureau

3. Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 1 juli 2020. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

De ontwerpnotulen van de vorige zitting werden opgemaakt. Er worden geen opmerkingen gemaakt.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 74 volgens artikel 32

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van de zitting van 1 juli 2020 worden goedgekeurd.

4. Jaarverslag 2019 sociale dienst. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

De sociale dienst vindt het belangrijk dat de OCMW-raadsleden voldoende inzicht krijgen/behouden in deze werking.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 77 en 78

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het jaarverslag van de sociale dienst van 2019 goed.

5. Jaarverslag lokaal dienstencentrum Komie Geire 2019. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

In het kader van de erkenning en de bijhorende subsidies van het Agentschap Zorg en Gezondheid dient elk jaar een inhoudelijk jaarverslag over de werking van het lokaal dienstencentrum opgemaakt te worden.

Het inhoudelijk jaarverslag van 2019 is klaar en wordt nu ter goedkeuring voorgelegd aan de raad.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 77 en 78

Juridische basis

- organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals gewijzigd
- besluit van de Vlaamse regering van 24 juli 2009 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers

Bespreking tijdens de raad

Raadslid Willy Maes merkt op dat er naar het computerhoekje veel vraag is. Nu zit dit in de cafetaria. Kan dit in de toekomst misschien anders georganiseerd worden omdat de lesgevers in moeilijke omstandigheden moeten werken, bijvoorbeeld als andere groepen binnen komen tijdens de lessen.

Voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst Chris Bakelants stelt dat dit zowel in het lokaal dienstencentrum als in de bib kan georganiseerd worden. Zij neemt de bezorgdheid mee.

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het jaarverslag 2019 van het lokaal dienstencentrum Komie Geire goed.

6. Kwaliteitsplanning lokaal dienstencentrum Komie Geire 2020. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

In het kader van de erkenning en de bijhorende subsidies van het Agentschap Zorg en Gezondheid dient voor het lokaal dienstencentrum elk jaar een kwaliteitsplanning voor het komende jaar opgemaakt te worden.

De kwaliteitsplanning voor 2020 is klaar en wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raad.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 77 en 78

Juridische basis

- organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals gewijzigd

- besluit van de Vlaamse regering van 24 juli 2009 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de kwaliteitsplanning 2020 van het lokaal dienstencentrum Komie Geire goed.

7. Zelfevaluatie lokaal dienstencentrum Komie Geire 2019. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

In het kader van de erkenning en de bijhorende subsidies van het Agentschap Zorg en Gezondheid dient elke lokaal dienstencentrum om de 3 jaar een zelfevaluatie uit te voeren.

Tot op heden voldeed het lokaal dienstencentrum aan alle voorwaarden, behalve het uitvoeren van een zelfevaluatie.

Op 6 november 2019 nam de raad kennis van het zelfevaluatie-instrument.

Het was de bedoeling dat de eerste zelfevaluatie op de raad van maart of april werd goedgekeurd. Door de coronacrisis is dit verlaat.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 77 en 78

Juridische basis

- organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals gewijzigd
- besluit van de Vlaamse regering van 24 juli 2009 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 6 november 2019 houdende kennisname zelfevaluatie-instrument lokaal dienstencentrum Komie Geire

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de zelfevaluatie van het jaar 2019 van het lokaal dienstencentrum Komie Geire goed.

8. Corona-relanceplan. Reglement subsidies consumptiebudget voor kwetsbare gezinnen. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

De Vlaamse regering besliste op 10 juli om aan de gemeenten en OCMW's en de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) in 2020 een subsidie van 15 miljoen euro toe te kennen ter ondersteuning van het consumptiebudget voor kwetsbare doelgroepen. Met die financiële aanmoediging wil de Vlaamse regering:

- de koopkracht verhogen van huishoudens die omwille van de coronacrisis ernstig inkomensverlies leden en die zich daardoor in een specifieke noodsituatie bevinden
- de lokale economie, die evenzeer sterk is getroffen door de coronacrisis, via een krachtige lokale impuls versterken

Het maximale besteedbaar bedrag voor Olen is 22.409,42 euro.

Om in aanmerking te komen voor deze subsidies, moet een lokaal bestuur voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Het lokaal bestuur dient tijdig (voor 1/10) een correcte en volledige aanvraag in.
- Het lokaal bestuur beschikt over een bestaand of nieuw lokaal waardebonnensysteem. In dat systeem wordt in een extra consumptiebudget voorzien voor kwetsbare doelgroepen, die verkeren in financiële armoede of die ten gevolge van COVID-19 in financiële armoede dreigen terecht te komen. Bestaande systemen van waardebonnen of voordeelpassen zoals de Uitpas en Paspardoe (VGC) komen ook in aanmerking.
- Het waardebonnensysteem kan een samenwerking zijn tussen gemeenten en OCMW's, al dan niet in een specifiek samenwerkingsverband, zoals intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, welzijnsverenigingen, autonome gemeentebedrijven, enz.
- De Vlaamse gemeenten of OCMW's definiëren en motiveren de afbakening van de kwetsbare doelgroepen en lokale handelszaken op basis van de plaatselijke noden. Zij kunnen die immers het beste inschatten. De gemeenten en OCMW's nemen hun definitie en motivatie op in een raadsbesluit.
- Dit consumptiebudget kan gebruikt worden in lokale handelszaken of organisaties, zoals kledingwinkels, voedingswinkels, horeca, winkels voor educatief schoolmateriaal, en bij organisaties voor bijvoorbeeld culturele evenementen, vrijetijdsbesteding, enz.
- Naast een aantal uitkeringsgerechtigde categorieën zoals personen met een leefloon of gelijkgestelde steun, personen met een handicap (IVT) of met een inkomensgarantie voor ouderen of een

gewaarborgd inkomen voor ouderen, kunnen ook mensen met een laag loon of een laag pensioen of personen die nu al aanvullende steun krijgen, in aanmerking komen.

- Het lokaal bestuur bepaalt de waarde van de bonnen, de geldigheidsduur, de wijze van toekenning en het gebruik en de validering van de bonnen. De bonnen moeten wel worden ingewisseld bij het lokale bestuur tussen 1 juni 2020 en 31 december 2021.

De aanvraag voor deze subsidies dient te gebeuren voor 1 oktober 2020.

Afbakening kwetsbare groepen

Veel personen ondervinden financiële problemen ten gevolge van de coronacrisis. Naast personen die leefloon of steunverlening genieten of in begeleiding staan bij het OCMW, willen we ook andere kwetsbare groepen bereiken:

- personen met een handicap (inkomensvervangende tegemoetkoming)
- personen met een inkomensgarantie voor ouderen of een gewaarborgd inkomen voor ouderen
- personen met een verhoogde tegemoetkoming
- personen aangesloten bij een vereniging waar armen het woord nemen (= Welzijnsschakel)

Deze personen bevinden zich allen in een financiële kwetsbare positie en kennen vaak nog heel wat andere problemen op vlak van gezondheid en bijkomende zorg, gebrek aan netwerk en grotere kans op vereenzaming.

Het lokaal bestuur zet maximaal in op automatisch rechten verkennen.

Afbakening lokale handelaars

Alle handelaar zijn getroffen door de coronacrisis. Het lokaal bestuur wenst zijn lokale economie te versterken en alle Olense handelaars te bereiken met deze subsidies door de reeds bestaande Olense cadeaucheque hiervoor te gebruiken. Alle handelaars in Olen zullen tijdig over de bestaande actie geïnformeerd worden zodat niet deelnemende handelaars alsnog de kans hebben om zich aan te sluiten op het systeem van de Olense cadeaucheques.

Het is aangewezen dat het lokaal bestuur de maximale subsidie aanvraagt, namelijk 22.409,42 euro. Voor dit bedrag kunnen 746 personen beroep doen op deze consumptiebon.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 77 en 78

Juridische basis

- gemeenteraadsbesluit van 4 januari 2012 houdende goedkeuring reglement Olense cadeaucheques, zoals gewijzigd
- besluit van de Vlaamse regering van 10 juli 2020 tot toekenning van een specifieke subsidie aan de Vlaamse gemeenten, OCMW's en de Vlaamse Gemeenschapscommissie ter ondersteuning van het consumptiebudget voor kwetsbare doelgroepen

Beleid en financiën

Beleidsinformatie

De actie is nog niet opgenomen in het meerjarenplan en moet nog voorzien worden bij de volgende meerjarenplanwijziging.

Financiële informatie

Het nodige krediet is nog niet voorzien waardoor het meerjarenplan moet gewijzigd worden.

Visum

Er is geen visum vereist.

Bespreking tijdens de raad

Raadslid Willy Maes vraagt of er 747 bons uitgedeeld gaan worden?

Voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst Chris Bakelants stelt dat dit klopt qua grootteorde. De finale berekening zal gebeuren op het einde van het jaar. De telling gebeurt op het einde van dit jaar en de uitbetaling zal gebeuren in 2021.

Raadslid Willy Maes is persoonlijk van mening dat dit er veel zijn.

Voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst Chris Bakelants stelt dat het de bedoeling is gericht te werken bij de doelgroepen die gekend zijn en die recht hebben.

Raadslid Willy Maes vraagt een finale terugkoppeling van het aantal.

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt het reglement subsidies consumptiebon voor kwetsbare gezinnen goed als volgt.

REGLEMENT SUBSIDIES CONSUMPTIEBON VOOR KWETSBARE GEZINNEN

Artikel 1 - Doelstelling

Door het toekennen van een consumptiebon:

- verhogen van de koopkracht van huishoudens die omwille van de coronacrisis ernstig inkomensverlies leden en die zich daardoor in een specifieke noodsituatie bevinden.
- versterken van de lokale economie, die evenzeer sterk is getroffen door de coronacrisis, via een krachtige lokale impuls.

Artikel 2 - Doelgroep

De doelgroep zijn sociaal kwetsbare personen.

Artikel 3 - Voorwaarden

§1. De aanvrager voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

- geniet leefloon, steunverlening of staat onder begeleiding van de sociale dienst OCMW
- heeft een Olense vrijetijdspas. De doelgroep voor de vrijetijdspas is:
 - de doelgroep OCMW-cliënten
 - personen in collectieve schuldenregeling
 - inwoners van Olen met een verhoogde tegemoetkoming (Omnio- en WIGW-statuut)
 - personen die genieten van een inkomensvervangende tegemoetkoming, een integratietegemoetkoming of een zorgbudget voor ouderen
 - ouderen die recht hebben op een inkomensgarantie voor ouderen
- valt onder de doelgroep van de vrijetijdspas, maar heeft geen vrijetijdspas en kan dit aantonen met een attest
- personen die lid zijn van de Olense Welzijnsschakel

Artikel 4 - Financiële ondersteuning

De consumptiebon wordt toegekend in de vorm van de bestaande Olense cadeaucheque. Personen die voldoen aan de voorwaarden kunnen eenmalig recht hebben op Olense cadeaucheques ter waarde van 30 euro per geopend recht.

Artikel 5 - Indienen van de aanvraag voor het verkrijgen van consumptiebon

Het lokaal bestuur zet in op automatisch rechtenverkennen. Personen die op datum van 1 januari 2021 recht hebben op leefloon, steunverlening, een vrijetijdspas, onder begeleiding staan van de sociale dienst OCMW Olen of lid zijn van de Olense Welzijnsschakel worden proactief aangeschreven en ontvangen allen een aanvraagformulier. De aanvraag dient alsnog te gebeuren aan het loket van het team Sociale Hulp- en Dienstverlening.

Andere rechthebbenden kunnen de consumptiebon aanvragen aan het loket van het team Sociale Hulp- en Dienstverlening van het lokaal bestuur Olen. De aanvraag moet gebeuren in de periode tussen 1 januari 2021 en 31 juli 2021.

Artikel 6 - Geldigheidsduur consumptiebon

De consumptiebon is geldig vanaf 1 januari tot en met 31 augustus 2021. De cheques moeten door de handelaars bij het lokaal bestuur ingewisseld zijn tegen 31 december 2021.

Artikel 7 - Behandeling van de aanvraag

De aanvragen worden behandeld en gecontroleerd door Sociale Hulp- en Dienstverlening.

Artikel 8 - Maatregelen bij het verschaffen van onjuiste gegevens of misbruik

Het verstrekken van onvolledige of onjuiste gegevens kan leiden tot het intrekken van het recht en terugbetaling van het bedrag.

Artikel 2

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2021.

Artikel 3

De inkomsten en uitgaven worden bij de volgende wijziging van het meerjarenplan 2020-2025 voorzien.

9. Opgvolgingsrapportering. Eerste semester 2020. Kennisname.

Motivering

Context en argumentatie

Voor 2020 dienden de raden zich verschillende keren per jaar te buigen over een budgetwijziging, aanpassing meerjarenplan. Ze moesten zich zowel uitspreken over bijsturingen in de planning als over de autorisatie van de kredieten. In BBC 2020 is de autorisatie opgetrokken tot een veel hoger niveau, waardoor er minder aanpassingen van de kredieten moeten gebeuren in de loop van het boekjaar. Het is evenwel van belang dat de raadsleden over voldoende informatie blijven beschikken om hun democratische rol te vertolken.

De opvolgingsrapportering moet tegemoetkomen aan de informatiebehoefte van de raadsleden. De raden bepalen zelf de frequentie van de rapportering. Minimaal rapporteert men voor het einde van september over het eerste semester van het boekjaar.

Inhoudelijk is de tussentijdse rapportering gericht op de uitvoering van de prioritaire beleidsdoelstellingen en de prioritaire actieplannen en acties. De opvolgingsrapportering bevat eveneens een overzicht van de geraamde en de gerealiseerde ontvangsten en uitgaven voor het lopende jaar en geeft zo informatie over de uitvoering en de bewaking van de kredieten (een overzicht te vergelijken met de schema's J1 en T2).

De opvolgingsrapportering kan aangevuld worden met alle informatie die relevant is voor de raadsleden.

Gemeente en OCMW voeren een geïntegreerd lokaal sociaal beleid en werken aan een geïntegreerde planning en gemeenschappelijke doelstellingen. Het is dus logisch dat ze één gemeenschappelijke opvolgingsrapportering voorleggen aan beide raden.

In 2019 werd beslist te rapporteren op het niveau van de actie en werden de prioritaire acties voor 2020 bepaald. Het zijn deze acties die sowieso moeten gerapporteerd worden aan de raden.

Projectmatig werken is ingebouwd in de dagelijkse werking zodat acties resultaatgericht en efficiënt aangepakt worden. Projectwerking draait grotendeels om het creëren van duidelijkheid: duidelijkheid over doelstellingen, duidelijkheid over het resultaat en duidelijkheid over de manier waarop dat resultaat zal behaald worden. De stand van zaken van projecten wordt op regelmatige tijdstippen gerapporteerd aan het managementteam en het college van burgemeester en schepenen/vast bureau. Deze rapportering maakt ook deel uit van de opvolgingsrapportering.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 263

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de opvolgingsrapportering over het eerste semester 2020 met een stand van zaken van de uitvoering van het meerjarenplan.

10. Wijziging personeelsformatie. Kennisname.

Motivering

Voorgeschiedenis

De raad voor maatschappelijk welzijn keurde de personeelsformatie goed in zitting van 2 december 2015 en wijzigde deze laatst op 1 juli 2020.

Context en argumentatie

De gemeenteraad heeft de volgende wijzigingen van de personeelsformatie goedgekeurd op 2 september 2020:

- functiewijziging van verantwoordelijke Burgerzaken naar expert Burgerzaken
- daling van het aantal VTE medewerkers op C-niveau uit team Onthaal, Burgerzaken en Administratie tot 6,9 VTE
- generieke functie op C-niveau in team Onthaal, Burgerzaken en Administratie: medewerker Onthaal, Burgerzaken en Administratie

Deze wijzigingen voor het gemeentepersoneel worden ook ter kennisname voorgelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn, aangezien de personeelsformatie voor gemeente- en OCMW-personeel één geheel vormt.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 161

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- 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, zoals gewijzigd
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 10 december 2015 houdende goedkeuring van het nieuw organogram en de personeelsformatie in het kader van de nieuwe organisatiestructuur

Adviezen

- protocol van akkoord van de vakorganisatie nr. G-2003-20200729

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de volgende wijzigingen van de personeelsformatie voor het gemeentepersoneel:

- functiewijziging van verantwoordelijke Burgerzaken naar expert Burgerzaken
- daling van het aantal VTE medewerkers op C-niveau uit team Onthaal, Burgerzaken en Administratie tot 6,9 VTE
- generieke functie op C-niveau in team Onthaal, Burgerzaken en Administratie: medewerker Onthaal, Burgerzaken en Administratie

Artikel 2

De volledige personeelsformatie ziet er na deze wijzigingen als volgt uit:

<u>TEAM / FUNCTIE</u>	<u>NIVEAU</u>	<u>VTE</u>	<u>STATUUT</u>
Algemeen directeur algemeen directeur (MAT)	decretale graad	1	VB
Stafmedewerker beleid stafmedewerker (MAT)	A1a-A3a	0,5	CON
Stafmedewerker dienstverlening stafmedewerker (MAT)	A1a-A3a	0,5	CON
Expert informatiebeheer en juridische ondersteuning	A1a-A3a	1	VB
Financieel directeur / diensthoofd Financiën financieel directeur/ diensthoofd (MAT)	decretale graad	1	VB
Team Financiën stafmedewerker (MAT)	A1a-A3a	0,5	CON
medewerker	B1-B3	1,5	VB
medewerker	B1-B3	1,5	CON
medewerker	C1-C3	1	VB
medewerker	C1-C3	1,8	CON
	(uitdovend, wordt 1 VTE)		
Team Onthaal, Burgerzaken en Administratie diensthoofd	A1a-A3a	1	CON
expert Burgerzaken	B1-B3	1	VB
medewerker Administratie	B1-B3	0,5	CON
medewerker	C1-C3	6,9	CON
Team Sociale Hulp- en Dienstverlening diensthoofd/beleidsmedewerker	A1a-A3a	1	CON
medewerker	C1-C3	2,1	CON

Maatschappelijke dienstverlening

maatschappelijk werker	A1a-A3a	1	CON
	(uitdovend, wordt B)		
maatschappelijk werker	B1-B3	6,1	CON
	(waarvan 0,4 detachering naar OCMW Lille)		

Zorg

medewerker	B1-B3	1,6	CON
------------	-------	-----	-----

Poetsdienst

verantwoordelijke	B1-B3	0,4	CON
medewerker	E1-E3	6,7	CON

Lokaal dienstencentrum

verantwoordelijke	B1-B3	1	CON
beleidsmedewerker	B1-B3	1	VB
beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
medewerker	C1-C3	1	CON
medewerker	E1-E3	1,3	CON

Team Omgeving

diensthofd	A1a-A3a	1	
medewerker	C1-C3	3	CON
	(uitdovend, wordt 2,5 VTE)		

Ruimtelijke ordening

beleidsmedewerker	A1a-A3a	1	VB
expert	B1-B3	2	VB
expert	B1-B3	0,5	CON

Leefmilieu

beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
-------------------	-------	---	-----

Handhaving

beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
	(waarvan 0,3 detachering naar Vorselaar)		

Verkeer en mobiliteit

beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
-------------------	-------	---	-----

GIS

expert	B1-B3	0,8	CON
--------	-------	-----	-----

Veiligheid en crisisbeheer

expert	B1-B3	1	VB
	(waarvan 0,2 detachering naar Vorselaar)		

Lokale economie

Team Vrije Tijd

diensthofd/beleidsmedewerker	A1a-A3a	1	VB
medewerker	C1-C3	2,8	CON

Sport

beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
medewerker	E1-E3	1	VB

medewerker	E1-E3	3	CON
<u>Cultuur/Toerisme/Erfgoed</u>			
beleidsmedewerker	B1-B3	1,5	CON
<u>Bibliotheek</u>			
bibliotheecaris	B4-B5	1	VB
medewerker	B1-B3	0,8	VB
medewerker	C1-C3	2.4	CON
medewerker	D1-D3	0,81	VB
	(uitdovend)		
medewerker	D1-D3	0,75	CON
	(uitdovend)		
medewerker		0,19	PWA
	(uitdovend)		
<u>Jeugd</u>			
beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
<u>Medioren/Senioren</u>			
<u>Ontwikkelingssamenwerking</u>			
<u>Burgerparticipatie en vrijwilligerswerking</u>			
beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
Team Ondersteunende Diensten			
diensthofd	A1a-A3a	0,5	CON
<u>HR en Personeelsadministratie</u>			
expert	B1-B3	2	CON
medewerker	C1-C3	1	CON
<u>ICT</u>			
expert	B1-B3	2	CON
<u>Communicatie</u>			
expert	B1-B3	1,3	CON
Team Technische Dienstverlening			
diensthofd/beleidsmedewerker	A1a-A3a	1	VB
medewerker	B1-B3	1	CON
medewerker	C1-C3	1	CON
<u>Externe technische dienstverlening</u>			
<u>Groendienst</u>			
verantwoordelijke	D4-D5	1	VB
medewerker	D1-D3	1	VB
medewerker	D1-D3	2	CON
medewerker	E1-E3	2	VB
medewerker	E1-E3	10	CON
<u>Bouw</u>			
verantwoordelijke	D4-D5	1	VB
medewerker	D1-D3	2	CON
medewerker	E1-E3	1	CON

Facilitaire dienstverlening

Gebouwen

verantwoordelijke	D4-D5	1	VB
medewerker	D1-D3	3,8	CON
medewerker	E1-E3	2	VB
	(uitdovend, wordt 1 VTE)		
medewerker	E1-E3	3	CON

Schoonmaak

verantwoordelijke	B1-B3		
logistiek medewerker	E1-E3	0,89	CON
	(uitdovend)		
medewerker schoonmaak	E1-E3	2,6	VB
	(uitdovend VB)		
medewerker schoonmaak	E1-E3	2,1	CON

Thuiszorg WZK

verzorgende	E1-E3	2,5	VB
verzorgende	E1-E3	3,2	CON
	(detachering naar Welzijnszorg Kempen)		
	(uitdovende functies)		

vzw SVK ISOM

beleidsmedewerker	B1-B3	0,5	CON
	(detachering naar ISOM)		

CAW De Kempen

medewerker	B1-B3	0,5	CON
	(detachering naar CAW)		

11. Wijziging rechtspositieregeling. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

De vertegenwoordiging van het lokaal bestuur en de vakorganisaties bereikten een akkoord over de toepassing van het sectoraal akkoord 2020 en de wijziging van de rechtspositieregeling. Dit resulteerde in respectievelijk protocol nr. G-2002-20200623 en protocol nr. G-2004-20200729.

Volgende wijzigingen aan de rechtspositieregeling worden voorgesteld:

- toevoegen van de mogelijkheid tot het aanleggen van een gezamenlijke werfreserve om de integratie van OCMW en gemeente verder vorm te geven. Dit houdt in dat gemeente en OCMW voor gelijke functies (bijvoorbeeld poetsmedewerker) niet enkel gezamenlijk een selectieprocedure kunnen opstarten, maar ook één werfreserve kunnen aanleggen waar beide besturen kandidaten uit kunnen tewerkstellen.

- toevoegen van de mogelijkheid tot externe personeelsmobiliteit om de integratie van gemeente en OCMW verder vorm te geven. Dit houdt in dat bij procedures van interne mobiliteit niet enkel kandidaten in aanmerking komen die reeds tewerkgesteld zijn bij de aanstellende overheid (bijvoorbeeld gemeente Olen), maar ook kandidaten uit het andere bestuur.
- verhoging van de maaltijdcheques van 6,5 euro zichtwaarde tot 8 euro zichtwaarde. Om tegemoet te komen aan de richtlijnen van het sectoraal akkoord, moet deze verhoging ingaan vanaf 1 juli 2020. Daarom wordt voorgesteld om de aanpassing van de rechtspositieregeling in verband met de maaltijdcheques retroactief goed te keuren.
- toevoegen van de mogelijkheid tot het opnemen van pleegouderverlof. Dit is door hogere wetgeving reeds mogelijk voor contractuele medewerkers. Door het pleegouderverlof in te schrijven in de lokale rechtspositieregeling, kunnen ook statutaire medewerkers hier beroep op doen.

Om deze wijzigingen te kunnen laten ingaan, moet de geldende rechtspositieregeling worden aangepast. De aanpassing van de rechtspositieregeling is ook aan de gemeenteraad ter goedkeuring voorgelegd in zitting van 2 september 2020.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 186

Juridische basis

- wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 30sexies
- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- omzendbrief KB/ABB 2020/2 van 29 mei 2020 betreffende het sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen - uitvoeringsmodaliteiten
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 3 juli 2018 houdende goedkeuring wijziging rechtspositieregeling, zoals gewijzigd

Adviezen

- protocol nr. G-2002-20200623
- protocol nr. G-2004-20200729

Beleid en financiën

Beleidsinformatie

Dit is in het meerjarenplan als volgt voorzien:

	Nr.	Omschrijving
Beleidsdoelstelling	9	Reguliere werking
Actieplan	9.2	Olen voert een aangepast en modern HR-beleid
Actie	9.2.5	Loon, vergoedingen en voordelen

Financiële informatie

Jaar	Uitgaven	Inkomsten	Actie	Algemene rekening/beleidscode
2020	167.891 euro		9.2.5	62310040/0110-0111-0112-0130-0171-

	(totaal gemeente en OCMW)			0200-0390-0490-0600-0629-0703-0739-0741-0742-0751-0869-0900-0903-0909-0930-0943-0944-0947-0948-0950-0951-011901-011902-011903-011904-011905
--	---------------------------	--	--	---

Er is niet meer voldoende krediet beschikbaar waardoor het meerjarenplan moet gewijzigd worden.

Visum

Visum nr. 20/FIN/MS/OCMW/2 werd verleend op 19 augustus 2020 op voorwaarde dat het krediet voorzien wordt in de volgende aanpassing van het meerjarenplan.

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

In de rechtspositieregeling wordt artikel 24 als volgt gewijzigd:

Artikel 24

§1. De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring of er een wervingsreserve wordt aangelegd en hoe lang die geldig is. Daarnaast kunnen de aanstellende overheden bij gemotiveerd besluit een gemeenschappelijke wervingsreserve aanleggen als de gemeente en het OCMW een gezamenlijke selectieprocedure organiseren. De geldigheidsduur van de (gemeenschappelijke) wervingsreserve, met inbegrip van eventuele verlenging, bedraagt ten hoogste 24 maanden.

De duur van de (gemeenschappelijke) wervingsreserve vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

Overeenkomstig artikel 18 worden de kandidaten in de (gemeenschappelijke) wervingsreserve gerangschikt in volgorde van de behaalde punten of scores. Telkens wordt de eerst gerangschikte kandidaat van de wervingsreserve het eerst geraadpleegd om een vacature te vervullen.

Kandidaten in de (gemeenschappelijke) wervingsreserve die een tweede aanbod voor een vacante functie weigeren, worden uit de wervingsreserve geschrapt.

§2. Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de (gemeenschappelijke) wervingsreserve opgenomen in volgorde van hun resultaat.

Artikel 2

In de rechtspositieregeling wordt artikel 4 als volgt gewijzigd en worden onder titel II het hoofdstuk XIV, afdeling I en artikels 139-1 tot en met 139-13 toegevoegd:

Artikel 4

§1. Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure, wordt een vacante betrekking, ongeacht haar rangindeling, vervuld op een van de volgende manieren:

- 1) door een aanwervingsprocedure
- 2) door een bevorderingsprocedure

- 3) door een procedure van interne personeelsmobiliteit
- 4) door een procedure van externe personeelsmobiliteit
- 5) door een combinatie van de hogervermelde procedures

Indien een vacante betrekking open wordt verklaard bij aanwerving, wordt deze tegelijkertijd bij bevordering open verklaard.

Bij de aanwervingsprocedure worden tegelijk personen extern aan het gemeente- en OCMW-bestuur en personeelsleden van het gemeente- en OCMW-bestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit worden alleen medewerkers van het gemeente- en OCMW-bestuur in dienst van het bestuur met de vacante betrekking uitgenodigd om zich voor de vacante betrekking kandidaat te stellen, tenzij de aanstellende overheid beslist een beroep te doen op een procedure voor externe personeelsmobiliteit. In dat geval worden medewerkers van zowel het gemeentebestuur als het OCMW-bestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen.

De aanstellende overheid bepaalt bij de vacantverklaring van de betrekking volgens welke procedure ze vervuld wordt. De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking bij wijze van interne personeelsmobiliteit of bij wijze van bevordering, of ze een beroep doet op externe personeelsmobiliteit.

§2. De aanstellende overheid verklaart de betrekking open.

Hoofdstuk XIV. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit

Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 139-1

Deze afdeling is van toepassing op medewerkers van gemeente Olen en OCMW Olen.

Artikel 139-2

De externe personeelsmobiliteit wordt verwezenlijkt op één van de volgende manieren:

- 1) door deelname aan de procedure voor interne personeelsmobiliteit
- 2) door deelname aan de bevorderingsprocedure
- 3) door een combinatie van de hogervermelde procedures

Artikel 139-3

De externe personeelsmobiliteit is enkel van toepassing op de volgende functies:

- 1) de statutaire functies, uitgezonderd de functies van algemeen directeur en financieel directeur
- 2) de contractuele functies op de personeelsformatie

Artikel 139-4

De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of voor deelname aan de bevorderingsprocedure voor een vacature:

- 1) de vast aangestelde statutaire medewerkers, ongeacht hun administratieve toestand

- 2) de contractuele medewerkers die beantwoorden aan de criteria om bij de eigen overheid in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk aan de bevorderingsprocedure

Afdeling II. De voorwaarden en de procedures voor de externe personeelsmobiliteit

Artikel 139-5

De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of ze een beroep doet op de externe personeelsmobiliteit. Ze deelt dan haar beslissing mee aan de andere overheid en vraagt om de vacature intern bekend te maken.

Artikel 139-6

De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de termijn van kandidaatstelling die van toepassing zijn bij de procedure van interne personeelsmobiliteit en bij de bevorderingsprocedure, zijn ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op kandidaten van de andere overheid.

De bekendmaking van de vacature door de andere overheid gebeurt via de interne bekendmakingskanalen die in de plaatselijke rechtspositieregeling van die andere overheid gebruikt worden bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk de bevorderingsprocedure.

Artikel 139-7

De medewerker van de andere overheid die zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de voorwaarden voor de interne personeelsmobiliteit. De medewerker van de andere overheid die zich kandidaat stelt voor deelname aan de bevorderingsprocedure moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de bevorderingsvoorwaarden voor de vacante betrekking.

Artikel 139-8

Kandidaten van de andere overheid moeten op dezelfde wijze als kandidaten van de eigen overheid:

- 1) aantonen dat ze voldoen aan de competentievereisten voor de vacante betrekking bij deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit
- 2) slagen voor de selectieprocedure bij deelname aan de bevorderingsprocedure

Afdeling III. De aanstelling van de medewerker die overkomt van een andere overheid

Artikel 139-9

De geselecteerde kandidaat die overkomt van de andere overheid, wordt aangesteld in de betrekking waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft.

De kandidaat voor een statutaire betrekking wordt in statutair dienstverband aangesteld. De statutaire medewerker wordt bij de procedure van interne personeelsmobiliteit onderworpen aan een proeftijd van minimum twee weken en maximum drie maanden. De statutaire medewerker wordt bij de

bevorderingsprocedure onderworpen aan een proeftijd waarvan de duurtijd dezelfde is als de duurtijd bij aanwerving in de functie.

De kandidaat voor een contractuele betrekking wordt in contractueel dienstverband aangesteld.

Artikel 139-10

De aanstellende overheid bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat.

De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van de geselecteerde medewerker.

De medewerker die overkomt van een andere overheid legt bij zijn indiensttreding opnieuw de eed af.

Afdeling IV. Administratieve anciënniteiten en andere arbeidsvoorwaarden

Artikel 139-11

§1. De medewerker die overkomt van de andere overheid als gevolg van deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, behoudt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige betrekking, als met de nieuwe betrekking dezelfde functionele loopbaan verbonden is.

Als de medewerker aangesteld wordt in een betrekking van dezelfde rang waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, dan behoudt het zijn schaalanciënniteit en wordt het met die schaalanciënniteit ingeschaald in de daarmee overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan.

§2. De medewerker die overkomt van de andere overheid als gevolg van deelname aan de bevorderingsprocedure, krijgt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is met de nieuwe betrekking. De schaalanciënniteit begint opnieuw vanaf nul te lopen.

De regeling van de gegarandeerde salarisverhoging bij bevordering naar een graad van een hoger niveau, zoals bepaald in artikel 177, is ook van toepassing op de medewerker die als gevolg van een bevordering naar een graad van een hoger niveau overkomt van de andere overheid.

Artikel 139-12

De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die de medewerker verworven had bij de andere overheid, worden volledig in aanmerking genomen voor de vaststelling van de niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit.

De regels voor de vaststelling van de graadanciënniteit na aanstelling in een andere graad bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit zijn ook van toepassing op de medewerker die overkomt van de andere overheid en die aangesteld wordt in een andere graad.

Na bevordering neemt de graadanciënniteit in de nieuwe graad een aanvang.

Artikel 139-13

De medewerker die overkomt van de andere overheid, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden die gelden bij de overheid waar het aangesteld wordt. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing.

De regels over het ziektekrediet bij de overheid waarbij het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt aangesteld, zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziektedagen bij de andere overheid, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.

Artikel 3

In de rechtspositieregeling wordt artikel 235 als volgt gewijzigd:

Artikel 235

Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 8 euro per gewerkte dag. De werkgeversbijdrage bedraagt 6,91 euro.

Bij onvolledige prestaties of prestaties die niet geleverd zijn gedurende het werkjaar wordt het aantal cheques pro rata verminderd.

Deze wijziging gaat in vanaf 1 juli 2020.

Artikel 4

In de rechtspositieregeling worden onder titel VIII het hoofdstuk XII-a en artikel 295-1 als volgt toegevoegd:

Hoofdstuk XII-a. Pleegouderverlof

Artikel 295-1

De medewerker heeft eenmalig recht op pleegouderverlof overeenkomstig artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De medewerker moet ten minste één maand op voorhand de algemeen directeur op de hoogte brengen per brief of via e-mail. Deze termijn kan in overeenstemming tussen de werkgever en de medewerker wel worden ingekort, in uitzonderlijke gevallen. In de kennisgeving moet de begin- en einddatum van dit verlof voor langdurige pleegzorg vermeld worden.

De contractuele medewerker heeft gedurende de eerste drie dagen recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag ontvangt de contractuele medewerker een uitkering van de mutualiteit. Het opvangverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Tijdens het opvangverlof behoudt de vast aangestelde statutaire medewerker het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Artikel 5.

De verhoging van het krediet wordt bij de volgende wijziging van het meerjarenplan 2020-2025 voorzien.

12. Arbeidsreglement. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

De vertegenwoordiging van het lokaal bestuur en de vakorganisaties bereikten een akkoord over de wijziging van het arbeidsreglement. Dit resulteerde in protocol nr. G-2005-20200729.

Er wordt voorgesteld om de huidige arbeidsreglementen van enerzijds gemeente Olen en anderzijds OCMW Olen op te heffen en één nieuw arbeidsreglement op te maken dat geldt voor medewerkers van zowel gemeente als OCMW Olen (conform de rechtspositieregeling).

Er wordt voorgesteld om de inhoud van de huidige arbeidsreglementen volledig over te nemen en daarnaast volgende wijzigingen toe te voegen:

- toevoegen van een titel rond occasioneel thuiswerk. Daarmee voert het bestuur een kader in dat occasioneel thuiswerk regelt.
- aanvulling van de titel rond einde tewerkstelling met inbreuken en sanctionerende maatregelen.

Andere titels blijven dus ongewijzigd.

Het nieuwe arbeidsreglement is ook aan de gemeenteraad ter goedkeuring voorgelegd in zitting van 2 september 2020.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikels 77 en 78

Juridische basis

- wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, zoals gewijzigd
- wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals gewijzigd
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 maart 2018 houdende goedkeuring arbeidsreglement

Adviezen

- protocol nr. G-2005-20200729

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 maart 2018 houdende goedkeuring arbeidsreglement wordt opgeheven met ingang van 3 september 2020.

Artikel 2

Het nieuwe arbeidsreglement wordt goedgekeurd zoals in bijlage bij dit besluit. Dit reglement gaat in vanaf 3 september 2020.

13. Eenmalige toekenning ecocheques. Goedkeuring.

Motivering

Voorgeschiedenis

Op 8 april 2020 sloten de VVSG, de VVP, de drie vakbonden en de Vlaamse regering een nieuw sectoraal akkoord af voor de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen. De kern van het sectoraal akkoord is een koopkrachtverhoging van globaal 1,1% vanaf 1 januari 2020 voor de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van een sectoraal akkoord voor de lokale en provinciale besturen vallen.

Context en argumentatie

Op 23 juni 2020 leidde de lokale onderhandelingen tot een akkoord (protocol nr. G-2002-20200623) over de toepassing van het sectoraal akkoord voor gemeente en OCMW Olen. Dit akkoord houdt in:

- een verhoging van de maaltijdcheques tot de zichtwaarde van 8 euro vanaf 1 juli 2020 (zoals voorgelegd aan de raad via de wijziging van de rechtspositieregeling)
- een eenmalige toekenning begin 2021 van ecocheques ter waarde van 150 euro per VTE op basis van de contractbreuk in 2020

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 186

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd
- omzendbrief KB/ABB 2020/2 van 29 mei 2020 betreffende het sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen - uitvoeringsmodaliteiten

Adviezen

- protocol nr. G-2002-20200623

Beleid en financiën

Beleidsinformatie

Dit is in het meerjarenplan als volgt voorzien:

	Nr.	Omschrijving
Beleidsdoelstelling	9	Reguliere werking
Actieplan	9.2	Olen voert een aangepast en modern HR-beleid
Actie	9.2.5	Loon, vergoedingen en voordelen

Financiële informatie

Het nodige krediet is nog niet voorzien waardoor het meerjarenplan voor 2021 moet gewijzigd worden.

Visum

Visum nr. 20/FIN/MS/OCMW/3 werd verleend op 19 augustus 2020 op voorwaarde dat het krediet voorzien wordt in de volgende aanpassing van het meerjarenplan.

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

Begin 2021 worden aan de medewerkers van OCMW Olen eenmalig ecocheques toegekend voor het bedrag van 150 euro per VTE, gebaseerd op de verrichte prestaties in 2020.

Artikel 2

De verhoging van het krediet wordt bij de volgende wijziging van het meerjarenplan 2020-2025 voorzien.

algemeen directeur,



Jeroen Peeters

voorzitter,



Jan Verbist