

Notulen van de openbare zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn

Vergadering van woensdag 1 december 2021

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, Gert Dierckx, Henk Vleugels, Marc Hannes, Christel Pluys, Koen Laenen, raadsleden
Jeroen Peeters, algemeen directeur

1. Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 3 november 2021. 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

Bespreking tijdens de raad

Raadslid Mario Verhaert geeft aan dat hij niet op de hoogte was van de mogelijkheid om digitaal deel te nemen. De algemeen directeur duidt dat de herziening van het reglement in voorbereiding is en dat het voorstel op de agenda van de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn zal komen begin 2022.

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van de zitting van 3 november 2021 worden goedgekeurd.

2. Samenwerkingsovereenkomst VDAB - Neteland Welzijn en Zorg. Goedkeuring.

Motivering

Voorgeschiedenis

VDAB en de lokale besturen van Neteland Welzijn en Zorg werken al vele jaren samen rond tewerkstelling in de ruime zin van het woord. Deze samenwerking is tot op heden niet geformaliseerd. Op de beleidsgroep Neteland Welzijn en Zorg van 18 december 2020 stelde VDAB de vraag om de samenwerking te formaliseren om de gezamenlijke uitdagingen beter aan te pakken.

Context en argumentatie

De beleidsgroep besliste om een werkgroep op te richten om de samenwerkingsovereenkomst voor te bereiden. Magalie Machtens en Margot Lembrechts werden afgevaardigd door de lokale besturen, daarnaast sloten vanuit Neteland Welzijn en Zorg ook Bart Van Ballaer (sectormanager Burger en Samenleving in Herentals), Bart Michiels (schepen van Sociale Zaken in Herentals) en Jan Michiels (schepen van Onderwijs in Herentals) aan. VDAB werd vertegenwoordigd door Carl Van den Eynde, Greet Jacops en Nadia Rens.

De werkgroep kwam in het voorjaar 2021 een aantal keer samen rond de inhoud van de samenwerkingsovereenkomst en de acties om de overeenkomst in de praktijk te brengen.

De samenwerkingsovereenkomst is opgebouwd uit volgende actiedomeinen:

- 1) Ongekwificeerde uitstroom tegengaan en bestrijden, waar de link met de scholen wordt gelegd.
- 2) Structurele drempels naar de arbeidsmarkt verkleinen: mobiliteit, kinderopvang, e-inclusie en taal.
- 3) De lokale besturen en VDAB werken samen aan het activeren van burgers richting arbeidsmarkt: versterkte communicatie tussen OCMW en VDAB, het OCMW is regisseur over het traject van de leefloongerechtigde, uitwisseling van trajectgerelateerde informatie tussen het lokale bestuur (OCMW) en VDAB.
- 4) Wijkwerken
- 5) Sociale economie
- 6) Tijdelijke werkervaring
- 7) Neteland Welzijn & Zorg en VDAB ondersteunen bedrijven om te komen tot een lokale inclusieve economie: afstemming vraag en aanbod, samenwerking tussen sociale economie en het normaal economisch circuit.

Concrete acties zijn vertaald in het actieplan.

In de samenwerkingsovereenkomst wordt voorzien dat er een stuurgroep wordt opgericht. De beleidsgroep Neteland Welzijn en Zorg fungeert als stuurgroep, aangevuld met mensen van VDAB.

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 de samenwerkingsovereenkomst met VDAB goed.

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn machtigt de burgemeester, Seppe Bouquillon en algemeen directeur, Jeroen Peeters, om de samenwerkingsovereenkomst goed te keuren.

3. Samenwerkingsovereenkomst tot oprichting en uitbating van een zelfstandige groepering Welzijnszorg-dienstverlening ZG in het kader van de dienstverlening informatieveiligheid aangeboden door Welzijnszorg Kempen. Goedkeuring.

Motivering

Voorgeschiedenis

Op 7 november 2002 sloot het OCMW een overeenkomst met Welzijnszorg Kempen met betrekking tot participatie aan de gemeenschappelijke dienst informatieveiligheid van Welzijnszorg Kempen.

Op 3 september 2014 besliste de gemeenteraad om in te stappen in deze gemeenschappelijke dienst informatieveiligheid. Hiertoe werd een beheersovereenkomst tussen gemeente en OCMW afgesloten om zo, via het OCMW, beroep te doen op de dienstverlening van de gemeenschappelijke dienst informatieveiligheid van Welzijnszorg Kempen.

Welijnszorg Kempen stelt een veiligheidsconsulent ter beschikking. Deze veiligheidsconsulent is verantwoordelijk voor het algemeen toezicht op de informatieveiligheidsaspecten. Zij dient de toepassing van de minimale veiligheidsnormen in de gemeente en het OCMW te faciliteren en te bewaken.

Context en argumentatie

OCMW Olen neemt de dienstverlening af van Welzijnszorg Kempen zoals hierboven beschreven.

De jaarlijkse werkingsbijdrage bedraagt 4.268,87 euro.

De integratie van gemeente en OCMW heeft echter een impact op de facturatie van deze dienstverlening.

Zo is het niet meer mogelijk om te factureren tussen de gemeente en het OCMW.

Bijkomend wees een audit van Audit Vlaanderen in 2020 uit dat deze dienstverlening niet vrij is van btw.

Om aan beide bovenstaande elementen een oplossing te bieden, werd door Welzijnszorg Kempen een voorstel uitgewerkt tot oprichting van een zelfstandige groepering zonder rechtspersoonlijkheid en dit op basis van een samenwerkingsovereenkomst .

De zelfstandige groepering is een specifieke figuur binnen de btw-regelgeving die toestaat uitgaven en middelen te groeperen en vervolgens vrij van btw te verdelen. De samenwerkingsovereenkomst laat ook toe dat rechtstreeks aan de leden kan worden gefactureerd omdat zowel het gemeentebestuur als het OCMW lid worden van deze zelfstandige groepering.

De werking van de dienst en de bestaande dienstverlening aan de lokale besturen, IOK Afvalbeheer en Welzijnszorg Kempen wordt op basis van deze samenwerkingsovereenkomst verdergezet.

De omschakeling naar een zelfstandige groepering heeft geen impact op het reeds voorziene budget.

De principes van kostendeling die reeds vroeger werden overeengekomen, blijven in deze werkwijze behouden.

Het doel van deze zelfstandige groepering is om de huidige werking te waarborgen met vrijstelling van btw.

Welijnszorg Kempen verzoekt om deze samenwerkingsovereenkomst voor goedkeuring voor te leggen aan het bevoegde orgaan van zowel gemeente als OCMW en tevens een afgevaardigde aan te duiden om te zetelen in de stuurgroep.

De stuurgroep heeft volgende bevoegdheden:

- zij bepaalt de gewenste gemeenschappelijke dienstverlening en gewenste diensten binnen de specifieke doelstellingen van de ZG “WZK-dienstverlening ZG”. Zij stelt hiertoe het takenpakket van het gemeenschappelijk personeel vast.
- zij keurt de prognose van de verdeling van de kosten onder de leden goed.
- zij volgt de afrekening en verdeling van de kosten op.

De stuurgroep komt minimaal één keer per jaar samen. Elk lid heeft één stem.

Voor deze aangelegenheid dient tijdens de zitting een geheime stemming te worden georganiseerd conform artikel 27 §4 huishoudelijk reglement van de raad voor maatschappelijk welzijn.

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat bij geheime stemming over tot de aanduiding van een afgevaardigd lid met raadgevende stem namens OCMW Olen voor de stuurgroep van de zelfstandige groepering.

Er namen 22 raadsleden deel aan de digitale stemming. Eén raadslid kon niet stemmen omwille van technische problemen.

De stemming geeft volgende uitslag:

-Riets Smits bekommt 21 stemmen voor en één onthouding.

Riet Smits bekomt dus de meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.

Beslissingsbevoegdheid

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

Juridische basis

- circulaire AAFisc Nr. 31/2016 (nr. E.T.127.540) dd. 12.12.2016 biedt een kader waarbinnen zelfstandige groeperingen kunnen worden opgericht met het oog op vrijstelling van btw en dit onder strikte voorwaarden.
- statuten Welzijnszorg Kempen
- beslissing Raad van Bestuur van 24 februari 2021 om over te gaan tot de oprichting van een zelfstandige groepering en de samenwerkingsovereenkomst te finaliseren. -
- beslissing Raad van Bestuur van 22 september 2021 tot goedkeuring van de samenwerkingsovereenkomst en deze voor te leggen aan de participerende besturen.
- OCMW-raadsbesluit van 7 november 2002 houdende de goedkeuring van de overeenkomst betreffende de aansluiting bij de gemeenschappelijke dienst informatieveiligheid van Welzijnszorg Kempen.
- gemeenteraadsbesluit van 3 september 2014 houdende de goedkeuring van de beheersovereenkomst voor de samenwerking gemeente – OCMW betreffende informatieveiligheid.

Beleid en financiën

Beleidsinformatie

Dit is in het meerjarenplan als volgt voorzien:

	Nr.	Omschrijving
Beleidsdoelstelling	9	Regulier beleid
Actieplan	9.3	Olen heeft een optimaal beheer van de administratieve en technische middelen
Actie	9.3.3	Toelagen

Financiële informatie

De beslissing heeft geen financiële gevolgen.

Visum

Er is geen visum vereist.

Stemming (geheim)

Voor 21

Onthouding 1

Het punt wordt aangenomen.

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de bijgevoegde samenwerkingsovereenkomst tot oprichting en uitbating van de betreffende zelfstandige groepering WZK Dienstverlening ZG, als bijlage gevoegd, goed.

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn vaardigt Riet Smits af naar de stuurgroep van de zelfstandige groepering.

4. Cipal. Gewone algemene vergadering van 16 december 2021. Goedkeuring agenda en standpuntbepaling.

Motivering

Voorgeschiedenis

De raad voor maatschappelijk welzijn besliste op 13 december 1990 toe te treden tot de dienstverlenende vereniging Cipal. De minister machtigde op 4 september 1991 deze toetreding.

De vereniging heeft tot doel de studie, de organisatie en de promotie van de informatie- en communicatietechnologie en de toepassing ervan ten behoeve van haar deelnemers.

Christel Pluys is door de raad voor maatschappelijk welzijn aangeduid als vertegenwoordiger voor de algemene vergadering en Seppe Bouquillon als plaatsvervanger.

Context en argumentatie

Op 16 december 2021 om 16.00 uur organiseert Cipal een digitale algemene vergadering.

Op 16 november 2021 ontving het OCMW daarvoor de uitnodiging.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt voorgesteld om de agenda en de ontwerpbesluiten voor deze algemene vergadering goed te keuren.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 432

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, meer bepaald artikels 413 tot en met 460
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 13 december 1990 houdende toetreding OCMW tot de C.V. Intercommunale vereniging Cipal
- statuten van Cipal
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 6 februari 2019 houdende aanduiding vertegenwoordiger en plaatsvervangend vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van Cipal
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 7 juli 2021 houdende wijziging vertegenwoordiger namens OCMW Olen voor de algemene vergadering van Cipal

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de agenda goed van de algemene vergadering van Cipal van 16 december 2021, die de volgende agendapunten bevat:

- 1) Toetreding en aanvaarding van nieuwe deelnemer(s)
- 2) Bespreking en goedkeuring van de begroting voor het boekjaar 2022
- 3) Toekenning dubbel presentiegeld aan voorzitter raad van bestuur
- 4) Goedkeuring van het verslag, staande de vergadering

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de toetreding en aanvaarding van nieuwe deelnemer(s).

Artikel 3

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de bespreking en goedkeuring van de begroting voor het boekjaar 2022.

Artikel 4

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de toekenning dubbel presentiegeld aan de voorzitter van de raad van bestuur.

Artikel 5

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de goedkeuring van het verslag, staande de vergadering.

Artikel 6

Christel Pluys of Seppe Bouquillon als vervanger worden gemandateerd om op de algemene vergadering van Cipal van 16 december 2021 (of iedere andere datum waarop deze uitgesteld of verdaagd zou worden) te handelen en te beslissen conform dit besluit.

Artikel 7

Dit besluit wordt overgemaakt aan Ann Van de Voorde (ann.vandevoorde@c-smart.be) van Cipal.

5. IOK. Buitengewone algemene vergadering van 17 december 2021. Goedkeuring agenda en standpuntbepaling.

Motivering

Voorgeschiedenis

De raad voor maatschappelijk welzijn besliste op 23 juni 2016 om toe te treden tot de dienstverlenende vereniging IOK.

De vereniging heeft tot doel de deelnemers, op hun uitdrukkelijke vraag, bij te staan bij de uitvoering van hun taken door het verlenen van ondersteunende diensten, door de samenwerking tussen deelnemers te bevorderen en door de ontwikkelingsinitiatieven in het belang van de groep van de aangesloten deelnemers te bevorderen en/of te bestendigen.

Lisette Boeckx is door de raad voor maatschappelijk welzijn aangeduid als vertegenwoordiger voor de algemene vergadering van IOK en Gert Dierckx als plaatsvervanger.

Context en argumentatie

Op 17 december 2021 om 11.00 uur organiseert IOK een buitengewone algemene vergadering.

Op 19 oktober 2021 ontving het OCMW daarvoor de uitnodiging.

Aan het OCMW wordt voorgesteld om de agenda en de ontwerpbesluiten voor deze algemene vergadering goed te keuren.

Beslissingsbevoegdheid

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, artikel 432

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, meer bepaald artikels 413 tot en met 460
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 juni 2016 houdende goedkeuring van de toetreding door het OCMW tot de dienstverlenende vereniging IOK
- statuten van IOK
- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 6 februari 2019 houdende goedkeuring aanduiding vertegenwoordiger en plaatsvervangend vertegenwoordiger namens het OCMW voor de algemene vergadering van IOK

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de agenda goed van de buitengewone algemene vergadering van IOK van 17 december 2021, die de volgende agendapunten bevat:

- 1) Statutenwijziging
- 2) Activiteitenplan 2022
- 3) Begroting 2022
- 4) Varia

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de statutenwijziging.

Artikelsgewijze goedkeuring bij de voorgestelde statutenwijziging IOK

Wijziging artikel 2 - Rechtsvorm

Deze wijziging is het gevolg van de wijziging van artikel 397 van het Decreet over het Lokaal Bestuur (DLB).

Het huidige ondernemingsrecht in het Wetboek van vennootschappen en verenigingen maakt niet langer gebruik van de begrippen 'handelsdaden' en 'handelaar' tussen handels- en burgerlijke vennootschappen. Het Wetboek van koophandel maakte voordien dat onderscheid dat bepalend was voor de bevoegdheid van de rechtbank, het toepasselijk bewijsrecht en het toepassingsgebied van de faillissementswet. Deze verwijzing werd destijds (1922) in de wet opgenomen om aan te duiden dat intercommunales winstbejag niet als doel konden hebben en is sindsdien hernomen in latere wetten en decreten. Er bestaat ondertussen duidelijkheid over het statuut van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden als publiekrechtelijke organen met een sui generis statuut, vooral vanuit fiscaalrechtelijk perspectief.

De verwijzing naar de coöperatieve vennootschap is logisch aangezien deze rechtsvorm aansluit bij de vroegere rechtsvorm van de CVBA, die niet langer bestaat.

Ook de verwijzing naar het nieuwe Wetboek van vennootschappen en vereniging is nieuw.

Wijziging artikel 3 – Maatschappelijk doel

Zoals gebruikelijk wordt het maatschappelijk doel geactualiseerd als gevolg van de uitbreiding van de dienstverlening op vraag van de deelnemers.

Concreet wordt de kostendelende dienstverlening door IOK van de gezamenlijke invulling van de verplichtingen en bevoegdheden in de handhaving milieu, uitgebreid met de kostendelende invulling van de gemeentelijke verplichtingen en bevoegdheden in de handhaving ruimtelijke ordening.

Wijziging artikel 6 – Hoedanigheid van de deelnemers

Deze wijziging is het gevolg van de wijziging van artikel 396 DLB.

Er wordt een mogelijkheid toegevoegd voor een Benelux Groepering voor Territoriale Samenwerking (BGTS) om toe te treden tot een intergemeentelijk samenwerkingsverband met rechtspersoonlijkheid.

Op die manier kan IOK ook Nederlandse gemeenten bedienen waarmee Vlaamse gemeenten structureel samenwerken.

Bij IOK is dit een theoretische mogelijkheid zonder actuele concrete invulling.

Wijziging artikel 7 – Maatschappelijk kapitaal en toereikend eigen vermogen

Deze wijziging is het gevolg van de wijziging van artikel 451 DLB.

In artikel 451 DLB wordt de bepaling van artikel 6:4 Wetboek van vennootschappen en verenigingen ingeschreven die bepaalt dat de vereniging moet beschikken over een eigen vermogen dat, mede gelet op andere financieringsbronnen, toereikend is in het licht van de bedrijvigheid.

Wijziging artikel 14 – Aanvraag tot toetreding

Deze wijziging is het gevolg van de wijziging van artikel 396 DLB.

Ook hier wordt de mogelijkheid van een aanvraag door een BGTS toegevoegd.

Wijziging artikel 16 – Uittreding

Deze wijziging is het gevolg van de wijziging van artikel 422 DLB.

Gelet op de vooropgestelde evolutie van de herindeling van het bestuurlijk landschap door de vorming van regio's moet het voor een gemeente mogelijk zijn om in overeenstemming met deze herindelingen uit te treden uit een dienstverlenende vereniging, op voorwaarde dat de deelgenoten daar met een drievierdemeerderheid mee instemmen en er een eventuele schadevergoeding betaald wordt aan de vereniging en de andere deelnemers.

Ook wordt bepaald dat een nieuwe gemeente (na fusie) kan beslissen dat in het geval dezelfde activiteit van gemeentelijk belang aan verschillende dienstverlenende verenigingen is toevertrouwd, om die activiteit, voor haar gehele grondgebied, toe te vertrouwen aan één daarvan, op voorwaarde dat een gewone meerderheid van de andere deelnemende gemeenten daarmee instemt en een eventuele schadevergoeding wordt betaald aan de vereniging en de andere deelnemers.

De nieuwe gemeente kan er ook voor opteren om de betrokken activiteit voor het gehele grondgebied van de nieuwe gemeente geheel of gedeeltelijk in eigen beheer te nemen op voorwaarde dat een gewone meerderheid van de andere deelnemende gemeenten daarmee instemt en een eventuele schadevergoeding wordt betaald aan de vereniging en aan de andere deelnemers.

Wijziging artikel 27 – Organisatie vergadering

Een verder evoluerende digitalisering kan bijdragen aan een efficiënter besluitvormings- en beleidsproces.

Om die reden wordt in de statuten de mogelijkheid ingeschreven om digitaal of hybride te vergaderen door de raad van bestuur.

Een fysieke vergadering blijft de gebruikelijke vergaderwijze. Wel wordt expliciet bepaald dat wanneer de goede werking van de vereniging dit vereist, digitaal of hybride kan vergaderd worden.

Ook een eenparige schriftelijke besluitvorming is mogelijk, in uitzonderlijke omstandigheden wanneer de dringende noodzakelijkheid en het belang van de vereniging dat vereisen.

De werkingsmodaliteiten waaronder de digitale mogelijkheden om onder meer identificatie en (geheime) stemmingen te organiseren worden verder omschreven in het huishoudelijk reglement dat door beslissing van de raad van bestuur kan worden opgemaakt en gewijzigd.

Wijziging artikel 47 – Winstbesteding

Deze wijziging is het gevolg van de wijziging van artikel 397 DLB.

Ook hier wordt naar analogie met de wijziging in artikel 2 de verwijzing naar handelskarakter geschrapt.

Wijziging artikel 48 – Verlies

Deze wijziging is het gevolg van de wijziging van artikel 456 DLB.

De zogenaamde alarmbelprocedure wordt zoals gewijzigd in het Wetboek, ingeschreven in de statuten.

Het neemt de bepaling van artikel 6:119 Wetboek van vennootschappen en verenigingen over. Dit houdt in dat de raad van bestuur in de toekomst ook de ontbinding van de vereniging kan voorstellen als het netto actief negatief dreigt worden of geworden is. Vanzelfsprekend wordt een strikt besluitvormingsproces voorzien dat inhoudt dat de algemene vergadering hierover beslist onder de voorwaarden bepaald voor de statutenwijziging.

Als het saneringsplan niet of in onvoldoende mate wordt aanvaard kan door de toezichthoudende overheid dwangtoezicht worden toegepast.

Artikel 3

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met het Activiteitenplan 2022

Artikel 4

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de begroting 2022.

Artikel 5

Lisette Boeckx of Gert Dierckx als vervanger worden gemandateerd om op de buitengewone algemene vergadering van IOK van 17 december 2021 (of iedere andere datum waarop deze uitgesteld of verdaagd zou worden) te handelen en te beslissen conform dit besluit.

Artikel 6

Dit besluit wordt overgemaakt aan Toon Otten (toon.otten@iok.be) van IOK.

6. De Kringwinkel Zuiderkempen vzw en Milieu&Werk vzw. Wijziging statuten. Goedkeuring.

Motivering

Voorgeschiedenis

De Kringwinkel Zuiderkempen vzw en Milieu&Werk vzw zijn twee zuster-vzw's.

De Kringwinkel Zuiderkempen zamelt herbruikbare goederen in en biedt deze aan een betaalbare prijs en met een klantgerichte service aan via één van de zeven kringwinkels. Daarnaast onderneemt de Kringwinkel Zuiderkempen acties die gericht zijn op reductie van gebruik en verspilling van energie en grondstoffen. Als sociale werkplaats stelt de Kringwinkel Zuiderkempen hoofdzakelijk mensen tewerk die laaggeschoold of langdurig werkloos zijn of leven van een leefloon.

Om een brede waaier aan activiteiten te kunnen ontwikkelen, heeft de vzw De Kringwinkel Zuiderkempempen zeer nauwe banden met de vzw Milieu&Werk. Deze vzw houdt zich bezig met tewerkstellingsinitiatieven en met patrimoniumbeheer.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurde op 7 april 2021 de aanduiding van Marc Hannes als vertegenwoordiger namens OCMW Olen voor de algemene ledenvergaderingen van De Kringwinkel Zuiderkempempen vzw en Milieu&Werk vzw goed.

De twee vzw's willen de bestuursvernieuwing afronden en besluiten op de algemene vergadering van 21 december 2021: daar willen ze de nieuwe statuten aannemen, het nieuwe bestuursorgaan aanstellen en het volmachten-en bevoegdhedenreglement goedkeuren. Hiervoor volgt later nog een officiële uitnodiging.

Namens Kringwinkel Zuiderkempempen vzw en Milieu&Werk vzw wordt verzocht om de statutenwijziging goed te keuren.

Context en argumentatie

Door de nieuwe wetgeving op verenigingen en vennootschappen zijn De Kringwinkel Zuiderkempempen vzw en Milieu&Werk vzw verplicht om zich aan te passen aan de nieuwe regels.

Ze maken van deze gelegenheid gebruik om meteen de volledige bestuurswerking te vernieuwen en aan te passen aan de noden van vandaag.

Hiervoor moeten de statuten worden aangepast.

Beslissingsbevoegdheid

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

Juridische basis

- besluit raad voor maatschappelijk welzijn van 7 april 2021 houdende goedkeuring aanduiding van een vertegenwoordiger namens OCMW Olen voor de algemene vergaderingen van vzw De Kringwinkel Zuiderkempempen en Milieu&Werk vzw
- statuten van vzw De Kringwinkel
- statuten van vzw Milieu&Werk

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de wijziging van de statuten van De Kringwinkel Zuiderkempempen vzw, zoals bijgevoegd.

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met de wijziging van de statuten van Milieu&Werk vzw, zoals bijgevoegd.

Artikel 3

Marc Hannes wordt gemandateerd om op de algemene vergadering van De Kringwinkel Zuiderkempem vzw en Milieu&Werk vzw van 21 december 2021 (of iedere andere datum waarop deze uitgesteld of verdaagd zou worden) te handelen en te beslissen conform dit besluit.

Artikel 4

Dit besluit wordt overgemaakt aan Hans Bouwen, algemeen directeur,
hans.bouwen@dekringwinkelzuiderkempem.be.

7. Verslagen dienstverlenende verenigingen. Kennisname.

Motivering

Voorgeschiedenis

Het OCMW is aangesloten bij verschillende dienstverlenende verenigingen en heeft daarin ook een vertegenwoordiging vanuit de raad voor maatschappelijk welzijn. Ook duidde de raad een bestuurder vanuit een andere gemeente aan om hen te vertegenwoordigen in de raad van bestuur.

Hierbij een overzicht van deze lidmaatschappen en bijhorende vertegenwoordiging:

<i>Vereniging</i>	<i>Vertegenwoordiging</i>	<i>Bestuurder</i>
Cipal	- Christel Pluys (vertegenwoordiger algemene vergadering) - Seppe Bouquillon (vervangend vertegenwoordiger algemene vergadering)	- Lieven Janssens (Vorselaar)
IOK	- Lisette Boeckx (vertegenwoordiger algemene vergadering) - Gert Dierckx (vervangend vertegenwoordiger algemene vergadering)	- Mien Van Olmen (Herentals)

Context en argumentatie

Om de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn toe te laten de werking van deze dienstverlenende verenigingen op te volgen, is het aangewezen om op regelmatige basis de besluitenlijsten of verslagen van de diverse bestuursorganen van deze verenigingen ter kennisname te brengen op de raad voor maatschappelijk welzijn. Bij eventuele vragen kunnen de raadsleden de vertegenwoordigers vanuit het bestuur of de bestuurder bevragen.

Juridische basis

- decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, zoals gewijzigd, meer bepaald artikels 413 tot en met 460

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de volgende verslagen van Cipal:

- besluitenlijst raad van bestuur van 28 oktober 2021

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de volgende verslagen van IOK:

- besluitenlijst raad van bestuur van 17 september 2021
- besluitenlijst raad van bestuur van 1 oktober 2021

8. Wijziging en uitbreiding personeelsformatie. Goedkeuring uitbreiding personeelsformatie OCMW en kennisname wijziging en uitbreiding personeelsformatie gemeente.

Motivering

Voorgeschiedenis

De raad voor maatschappelijk welzijn keurde de personeelsformatie goed in zitting van 10 december 2015 en wijzigde deze laatst op 2 juni 2021.

Context en argumentatie

In de personeelsformatie van zowel de gemeente als het OCMW worden enkele uitbreidingen en wijzigingen voorgesteld. Deze voorstellen tot aanpassingen werden uitgebreid toegelicht op het vakbondsoverleg van 8 november 2021 en de raadscommissie Personeel en Organisatie van 15 november 2021.

Uitbreiding n.a.v. teamanalyses voor het gemeentepersoneel

De achtste doelstelling uit het meerjarenplan bevat de ambitie om lokaal bestuur Olen verder te doen evolueren naar een wendbare organisatie die tegemoetkomt aan uitdagingen en geformuleerde doelstellingen. Vanuit deze ambitie werd een actie ingeschreven om de werking van de teams Financiën, team Omgeving, team Technische Dienstverlening en team Vrije Tijd onder de loop te nemen.

Deze analyses resulteerden in volgend voorstel van uitbreiding van de personeelsformatie voor de gemeente:

<i>Functie</i>	<i>Team</i>	<i>Categorie</i>	<i>VTE</i>	<i>Statuut</i>
Technieker	TD	D1-3	1	CON
Administratief medewerker	TD	C1-3	1	CON
Werftoezichter	TD	D4-5	1	CON
Beleidsmedewerker lokale economie (en milieu)	OMG	B1-3	1	CON
Expert ruimtelijke ordening	OMG	B1-3	0,5	CON

Overige wijzigingen

- (onder voorbehoud van de opheffing van vzw Leerlingenvervoer)

Momenteel is de functie van logistiek medewerker (incl. buschauffeur) uitdovend: bij het opheffen van de vzw Leerlingenvervoer wordt ook deze functie weggelaten uit de formatie. Het is echter aangewezen om voldoende en competente logistieke medewerkers in de organisatie te hebben (knelpuntberoep). Daarom wordt voorgesteld om deze functie toe te voegen aan de formatie van het OCMW.

- Naar aanleiding van de pensionering van een statutaire collega bij de groendienst, is het voorstel om deze te vervangen door een contractuele medewerker. Bij uitbreiding wordt voorgesteld om elke statutaire medewerker die de organisatie verlaat, in de formatie te vervangen door een contractuele aanstelling. Met andere woorden: een uitdooftscenario voor de statutaire aanstellingen (m.u.v. decretale graden).
- Het OCMW ontvangt jaarlijks middelen vanuit de sociale maribel. We blijven recht hebben op deze middelen zolang we een welbepaald personeelsvolume aanhouden. Dit is de intentie van het bestuur, maar enkele functies (bv: poetshulp) geraken moeilijk ingevuld, waardoor we in sommige kwartalen flirten met de grens van het personeelsvolume. Daarom wordt voorgesteld om de recent aangeworven ondersteunende functie 'expert administratie en juridische ondersteuning' van de gemeente over te zetten naar het OCMW.

Huidige formatie:

<i>Functie</i>	<i>Team</i>	<i>Categorie</i>	<i>VTE</i>	<i>Statuut</i>	<i>Werkgever</i>
Logistiek medewerker	TD	E1-3	0,89	CON	GTE (uitdovend)
Medewerker groendienst	TD	E1-3	2	STAT	GTE
Medewerker groendienst	TD	E1-3	10	CON	GTE
Expert administratie en juridische ondersteuning	ONT-BZ-ADM	B1-3	1	CON	GTE

Voorstel:

<i>Functie</i>	<i>Team</i>	<i>Categorie</i>	<i>VTE</i>	<i>Statuut</i>	<i>Werkgever</i>
Logistiek medewerker	TD	E1-3	0,9	CON	OCMW
Medewerker groendienst	TD	E1-3	1	STAT	GTE
Medewerker groendienst	TD	E1-3	11	CON	GTE
Expert administratie en juridische ondersteuning	ONT-BZ-ADM	B1-3	1	CON	OCMW

Naast de wijzigingen in bovenstaande tabel, worden de statutaire functies (m.u.v. de decretale graden) als uitdovend opgenomen in de personeelsformatie.

De wijzigingen voor het OCMW-personeel worden ook ter kennisname voorgelegd aan de gemeenteraad, aangezien de personeelsformatie voor gemeente- en OCMW-personeel één geheel vormt. De wijzigingen voor het gemeentepersoneel keurde de gemeenteraad goed op 1 december 2021. De wijzigingen kunnen ingaan wanneer beide raden hun goedkeuring hebben gegeven.

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 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn
- 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 samenwerking gemeente en OCMW), zoals gewijzigd

Adviezen

- protocol van niet-akkoord van de vakorganisatie nr. G-2105-20211108

Beleid en financiën

Beleidsinformatie

Dit is in het meerjarenplan als volgt voorzien:

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

Financiële informatie

De financiële weerslag van de beslissing past in het meerjarenplan als volgt:

Jaar	Uitgaven	Inkomsten	Actie	Algemene rekening/beleidscode
2022	17.724,00 euro		9.2.5	62030000/011903
2022	584.427,00 euro		9.2.5	62030000/011904
2022	84.375,00 euro		9.2.5	62030000/0600
2022	84.818,00 euro		9.2.5	62030000/0390
2022	98.946,00 euro		9.2.5	62030000/0110

Er is nog voldoende krediet beschikbaar.

Visum

Er is geen visum vereist.

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de wijziging van de personeelsformatie voor het OCMW-personeel goed als volgt:

- toevoeging van een logistiek medewerker, 0,9 VTE, loonschaal E1-3, contractueel, bij team Technische Dienstverlening (schoonmaak)
- toevoeging van een expert informatiebeheer en juridische ondersteuning, 1 VTE, loonschaal B1-3, bij team Onthaal, Burgerzaken en Administratie
- statutaire functies krijgen een uitdoofscenario: bij uitdiensttreding van een medewerker in een statutaire functie, wordt de functie contractueel terug ingevuld.

Artikel 2

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

- toevoeging van een techniker, 1 VTE, loonschaal D1-3, contractueel, bij team Technische Dienstverlening
- toevoeging van een administratief medewerker, 1 VTE, loonschaal C1-3, contractueel, bij team Technische Dienstverlening
- toevoeging van een werftoezichter, 1 VTE, loonschaal D4-5, contractueel, bij team Technische Dienstverlening
- toevoeging van een beleidsmedewerker lokale economie en leefmilieu, 1 VTE, loonschaal B1-3, bij team Omgeving
- toevoeging van een expert ruimtelijke ordening, 0,5 VTE, loonschaal B1-3, bij team Omgeving
- schrappen van de functie expert informatiebeheer en juridische ondersteuning, 1 VTE, loonschaal B1-3, bij team Onthaal, Burgerzaken en Administratie
- statutaire functies krijgen een uitdoofscenario: bij uitdiensttreding van een medewerker in een statutaire functie, wordt de functie contractueel terug ingevuld (m.u.v. de decretale graden).

Artikel 3

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	1	CON
Stafmedewerker dienstverlening stafmedewerker (MAT)	A1a-A3a	0,5	CON
Financieel directeur / diensthoofd Financiën			

financieel directeur/ diensthoofd (MAT)	decretale graad	1	VB
Team Financiën			
expert	B1-B3	1,5	VB*
expert	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			
diensthooft	A1a-A3a	1	CON
expert Burgerzaken	B1-B3	1	VB*
expert Informatiebeheer en Juridische Ondersteuning	B1-B3	1	CON
medewerker	C1-C3	6,9	CON
Team Sociale Hulp- en Dienstverlening			
diensthooft/beleidsmedewerker	A1a-A3a	1	CON
medewerker	C1-C3	2,1	CON
<u>Maatschappelijke dienstverlening</u>			
maatschappelijk werker	A1a-A3a	1	CON
	(uitdovend, wordt B)		
maatschappelijk werker	B1-B3	6,1	CON
<u>Zorg</u>			
medewerker	B1-B3	1,6	CON
<u>Poetsdienst</u>			
verantwoordelijke	B1-B3	0,4	CON
medewerker	E1-E3	6,7	CON
<u>Lokaal dienstencentrum</u>			
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			
diensthooft	A1a-A3a	1	
medewerker	C1-C3	3	CON
	(uitdovend, wordt 2,5 VTE)		
<u>Ruimtelijke ordening</u>			
beleidsmedewerker	A1a-A3a	1	VB*
expert	B1-B3	2	VB*
expert	B1-B3	1	CON
<u>Leefmilieu</u>			
beleidsmedewerker	B1-B3	1,5	CON
<u>Handhaving</u>			

beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
(waarvan 0,3 detachering naar Vorselaar)			
<u>Verkeer en mobiliteit</u>			
beleidsmedewerker	B1-B3	1	CON
<u>GIS</u>			
expert	B1-B3	0,8	CON
<u>Veiligheid en crisisbeheer</u>			
expert	B1-B3	1	VB*
(waarvan 0,2 detachering naar Vorselaar)			
<u>Lokale economie</u>			
beleidsmedewerker	B1-3	0,5	CON
Team Vrije Tijd			
diensthofd/beleidsmedewerker	A1a-A3a	1	VB*
medewerker	C1-C3	2,8	CON
<u>Sport</u>			
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>			
bibliothecaris	B4-B5	1	VB*
medewerker	B1-B3	0,8	VB*
medewerker	C1-C3	2,4	CON
<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 HR-ICT-COM			
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	1,8	CON
Team Technische Dienstverlening			
diensthofd/beleidsmedewerker	A1a-A3a	1	VB*

medewerker	B1-B3	0,5	CON
medewerker	C1-C3	2	CON
werftoezichter	D4-5	1	CON

Externe technische dienstverlening

Groendienst

verantwoordelijke	D4-D5	1	VB*
medewerker	D1-D3	1	VB*
medewerker	D1-D3	2	CON
medewerker	E1-E3	1	VB*
medewerker	E1-E3	11	CON

Bouw

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	4,8	CON
medewerker	E1-E3	1	VB*
medewerker	E1-E3	3	CON

Schoonmaak

verantwoordelijke	B1-B3	0,5	CON
logistiek medewerker	E1-E3	0,9	CON

medewerker schoonmaak	E1-E3 (uitdovend VB)	2,6	VB*
medewerker schoonmaak	E1-E3 (uitdovend, wordt 2,1 VTE)	2,76	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)		

*: uitdoofscenario voor statutaire functies - wanneer deze statutaire functies vacant komen, worden deze contractueel ingevuld.

9. Wijziging rechtspositieregeling. Goedkeuring.

Motivering

Context en argumentatie

De vertegenwoordiging van het lokaal bestuur en de vakorganisaties bereikten een akkoord over de wijziging van de rechtspositieregeling. Dit resulteerde in protocol nr. G-2104-20211108.

Volgende wijzigingen aan de rechtspositieregeling worden voorgesteld:

Verhoging eindejaarstoelage

De VVSG, de vakbonden ACV-OD, ACOD, VSOA (met opmerkingen) en VVP (met opmerkingen) zijn in het Vlaamse comité C1 van 9 juni 2021 tot een sectoraal akkoord gekomen voor een koopkrachtverhoging van 1,1% voor het niet-VIA-personeel vanaf 2021. De loonsverhoging vindt plaats via de verhoging van de eindejaarstoelage.

De eindejaarstoelage bestaat uit een vast bedrag en een variabel bedrag van 2,5%. Dat veranderlijk bedrag wordt met 1,1% opgetrokken en zal dus 3,6% van het jaarsalaris bedragen. Een deel van deze koopkrachtverhoging wordt met Vlaamse middelen gesubsidieerd. Er is een budget van 30 miljoen euro te verdelen, wat wellicht neerkomt op ongeveer 0,7% van de 1,1% verhoging.

Daarnaast wordt de plafonnering van de eindejaarstoelage tot een twaalfde van het jaarsalaris vanaf 2021 opgeheven. Dat heeft vooral gevolgen voor medewerkers met een laag salaris, van wie de eindejaarstoelage al (bijna) een volledige dertiende maand bedraagt.

Mantelzorgverlof

Mantelzorgverlof is één van de thematische federale verloven die het meest recent werd uitgerold. Statutaire medewerkers kunnen hiervan gebruik maken als het zo in de lokale rechtspositieregeling is opgenomen. Van deze toevoeging wordt gebruikt gemaakt om de modaliteiten voor het aanvragen van thematisch federaal verlof te updaten.

Uitbreiding geboorteverlof

Het geboorteverlof (= vroegere vaderschapsverlof) voor contractuele medewerkers werd uitgebreid tot 15 werkdagen vanaf 1 januari 2021 en tot 20 werkdagen vanaf 1 januari 2023 (wijziging van artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Voor de statutaire medewerkers werd door de Vlaamse Regering een principiële beslissing genomen over eenzelfde uitbreiding van het geboorteverlof.

Om deze wijzigingen te kunnen laten ingaan, moet de geldende rechtspositieregeling worden aangepast. De aanpassing van de rechtspositieregeling wordt ook aan de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 1 december 2021 ter goedkeuring voorgelegd.

Beslissingsbevoegdheid

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

Juridische basis

- besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 3 juli 2018 houdende goedkeuring wijziging rechtspositieregeling, zoals gewijzigd
- sectoraal akkoord van 9 juni 2021
- herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, meer bepaald artikels 100ter en 102ter over de onderbreking van de beroepsloopbaan
- besluit van de Vlaamse Regering van 29 januari 2021 tot wijziging van artikel 136 en 209 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007

Adviezen

- protocol nr. G-2104-20211108

Beleid en financiën

Beleidsinformatie

Dit is in het meerjarenplan als volgt voorzien:

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

Financiële informatie

De financiële weerslag van de beslissing past in het meerjarenplan als volgt voor de gemeente:

Jaar	Uitgaven	Inkomsten	Actie	Algemene rekening/beleidscode
2021	194.025,00 euro		9.2.5	62012000-62032000/0110-0111-0112-0130-0171-0200-0390-490-0600-0703-0739-0741-0742-0751-0869-011901-011902-011903-011904

De financiële weerslag van de beslissing past in het meerjarenplan als volgt voor het OCMW:

Jaar	Uitgaven	Inkomsten	Actie	Algemene rekening/beleidscode
2021	80.794,00 euro		9.2.5	62012000-62032000-62042000-62062000/0110-0111-0629-0869-0900-0903-0904-0909-0930-0943-0944-0947-0948-0950-0951-011901-011903-011905

Er is nog voldoende krediet beschikbaar.

Visum

Er is geen visum vereist.

Stemming

Unaniem

Besluit

Artikel 1

In de rechtspositieregeling wordt artikel 205 als volgt gewijzigd:

Artikel 205

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte.

Het forfaitaire gedeelte wordt als volgt berekend:

- 1) het bedraagt voor het jaar 2011 349,73 euro
- 2) vanaf 2012 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar, telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig
- 3) het bedrag dat het resultaat is van de berekening in punt b), wordt verhoogd met 698,74 euro
- 4) voor het jaar 2012 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening in punt c), voor alle personeelsleden verhoogd met 100 euro
- 5) voor het jaar 2013 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening in punt c), voor alle personeelsleden verhoogd met 200 euro

Het veranderlijke gedeelte wordt als volgt berekend: 3,6% van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als het personeelslid in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als het personeelslid zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

Artikel 2

In de rechtspositieregeling wordt artikel 274 als volgt gewijzigd:

Artikel 274

Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen.

- 1) [...]
- 2) bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer
voor een geboorte vanaf 1 januari 2021: 15 werkdagen
voor een geboorte vanaf 1 januari 2023: 20 werkdagen

3) -11) [...]

Het omstandigheidsverlof is een recht, maar het personeelslid is niet verplicht deze verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld onder 2).

De volgende beloningsregeling geldt voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°

Is de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Is de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2), toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Het omstandigheidsverlof schort het jaarlijks verlof op.

Artikel 3

In de rechtspositieregeling wordt artikel 293 als volgt gewijzigd:

Artikel 293 - Aanvraag

Het personeelslid vraagt het federaal thematisch verlof minimum drie maanden op voorhand aan de algemeen directeur aan voor alle motieven, met uitzondering van het palliatief motief, mantelzorgverlof en het motief medische bijstand. De algemeen directeur moet zijn aanvraag richten aan het college van burgemeester en schepenen.

De toekenning van het ouderschapsverlof kan met een maximum van zes maanden worden uitgesteld op verzoek van de dienst om gerechtvaardigde redenen in verband met de goede werking van de dienst. De toekenning van het verlof voor medische bijstand kan om diezelfde redenen uitgesteld worden met maximum 7 dagen. Een uitzondering is het verlof voor medische bijstand aan een minderjarig gehospitaliseerd kind: dan is er geen uitstel mogelijk.

De modaliteiten, zoals het bepalen van de vrije dag(en), worden overeengekomen met de directe leidinggevende.

Als de algemeen directeur zelf een beroep wil doen op thematisch verlof, beslist het college van burgemeester en schepenen.

10. Vergaderdata raad voor maatschappelijk welzijn 2022. Kennisname.

Motivering

Context en argumentatie

Het is noodzakelijk om de vergaderdata voor 2022 vast te stellen zodat de raadsleden tijdig hun persoonlijke agenda's kunnen aanvullen.

Besluit

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de vergaderdata van de raad voor maatschappelijk welzijn voor het jaar 2022:

- 5 januari
- 2 februari
- 2 maart
- 6 april
- 4 mei
- 1 juni
- 6 juli
- 7 september
- 5 oktober
- 9 november
- 7 december

algemeen directeur,

Jeroen Peeters

voorzitter,



Jan Verbist