

ONTWERPNOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 16/03/2020 OM 19:30 UUR

Openbare zitting

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

Financiën

2. Meerjarenplan 2020-2025: kennisname goedkeuring door het Agentschap Binnenlands Bestuur

Bestuursadministratie

3. Kennisname notulen Welzijnskoepel West-Brabant

Personeel

4. Principebslissing aanstelling jobstudenten 2020. Bepalen contingent en bezoldiging
5. Vaststelling van de vergoedingen voor de leden van de selectiecommissies
6. Goedkeuring van het geïntegreerd arbeidsreglement voor het personeel van het woonzorgcentrum, dienstencentrum en serviceflats
7. Goedkeuring van het geïntegreerd arbeidsreglement van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 16/03/2020

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

BESLUIT

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 februari 2020 worden goedgekeurd.

.....

Financiën

2. Meerjarenplan 2020-2025: kennisname goedkeuring door het Agentschap Binnenlands Bestuur

De OCMW-raad neemt kennis van het schrijven van het Agentschap Binnenlands bestuur d.d. 13 februari 2020 waarin wordt meegedeeld dat het meerjarenplan 2020-2025 wordt goedgekeurd met een aantal technische bemerkingen.

.....

Bestuursadministratie

3. Kennisname notulen Welzijnskoepel West-Brabant

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de notulen van de raad van bestuur van de Welzijnskoepel van 20 januari 2020.

.....

Personeel

4. Principebeslissing aanstelling jobstudenten 2020. Bepalen contingent en bezoldiging

MOTIVERING

Feiten en context

Een jobstudent kan 475 uren per jaar worden tewerkgesteld met toepassing van een solidariteitsbijdrage.

FOD WASO stelt dat er een onverenigbaarheid is tussen enerzijds het statuut van student en anderzijds het statuut van werkzoekende wat betekent dat een vrije werkzoekende die ingeschreven is bij de VDAB niet als student kan tewerkgesteld worden.

De RSZ staat wel toe dat studenten die afgestudeerd zijn en nog niet ingeschreven zijn bij de VDAB tijdens de maanden juli, augustus en september vakantiewerk verrichten.

De dienst verpleging / verzorging / logistiek van het woonzorgcentrum, het dienstencentrum en de keuken zal het hele jaar 2020, vooral tijdens het weekend, jobstudenten tewerkstellen.

Tijdens de vakantiemaanden juli, augustus en september 2020 zullen personeelsleden afwezig zijn in het OCMW ingevolge het verlenen van de wettelijke jaarlijkse vakantie.

De jobstudenten worden tewerkgesteld met een studentenovereenkomst.

De weddenschaal moet worden vastgesteld.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

Het arbeidsreglement zoals goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 20 mei 2019.

De rechtspositieregeling voor het personeel vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 8 juni 2011 en latere wijzigingen.

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten - Titel VII: De overeenkomst voortewerkstelling van studenten.

De arbeidswet van 16 maart 1971.

De wet van 28 juli 2011 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van de sociale zekerheid.

Het koninklijk besluit van 13 december 2016 tot wijziging van artikel 17 bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels voor wat betreft de studentenarbeid en de flexi-jobs in de horecasector.

Koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten.

Advies/argumentatie

Om de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening te garanderen, is het aangewezen om jobstudenten aan te stellen.

In geval er meerdere kandidaten zijn, worden kandidaten weerhouden op basis van volgende ordeningscriteria:

- leeftijd
- ervaring
- opleiding

Financiële gevolgen

Het krediet is voorzien in het budget 2020 op budgetsleutel 62020000. De kredieten worden per beleidsitem voorzien.

BESLUIT

Artikel 1

Voor de dienst verpleging / verzorging / logistiek van het woonzorgcentrum voor 988u jobstudenten in de E-schaal of C-schaal en voor de dienst onderhoud van het woonzorgcentrum voor 494u jobstudenten in de E-schaal tewerk te stellen.

Voor het dienstencentrum / polyvalente ruimte voor 494u jobstudenten in de E-schaal aan te stellen.

Voor de keuken voor 494u jobstudenten in de E-schaal aan te stellen.

Voor de technische dienst voor 247u jobstudenten in de E-schaal aan te stellen.

Artikel 2

De jobstudenten aan te stellen met de toepassing van de solidariteitsbijdrage. De student een verklaring te laten ondertekenen (verklaring op eer) dat men op het moment van de tewerkstelling als student nog niet is ingeschreven bij de VDAB alsook dat men door het uitvoeren van de job de opgelegde maximumprestaties als jobstudent van 475 uur niet zal overschrijden.

Artikel 3

De minimumleeftijd en voorwaarden worden als volgt vastgesteld:

- onderhoud: 17 jaar zijn of worden in het jaar van tewerkstelling.
- technisch dienst: 18 jaar zijn of worden in het jaar van tewerkstelling.
- polyvalente ruimte: 18 jaar zijn of worden in het jaar van tewerkstelling.
- verpleging / verzorging / logistiek: 18 jaar zijn of worden in het jaar van tewerkstelling, studierichting personenverzorging, bejaardenhulp of verpleegkundige.

Artikel 4

De bezoldiging wordt voor de jobstudenten vastgesteld op basis van de door de raad voor maatschappelijk welzijn vastgestelde barema's zoals voorzien in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel.

De jobstudenten tewerkgesteld in de keuken, het onderhoud, de technische dienst en als logistiek medewerker ontvangen een loon volgens schaalnummer E1 met 0 jaren geldelijke anciënniteit, zonder haard- of standplaatsvergoeding.

De jobstudenten tewerkgesteld in de dienst verzorging die in bezit zijn van een visum van zorgkundige ontvangen een loon volgens schaalnummer C1 met 0 jaren geldelijke anciënniteit, zonder haard- of standplaatsvergoeding.

De jobstudenten tewerkgesteld in de dienst verpleging ontvangen een loon volgens schaalnummer C1 met 0 jaren geldelijke anciënniteit, zonder haard- of standplaatsvergoeding.

Jobstudenten die onregelmatige prestaties verrichten, krijgen hiervoor de toeslagen betaald zoals beschreven in de rechtspositieregeling op hen van toepassing.

Deze bedragen dienen gekoppeld te worden aan spilindex 138,01.

Deze vergoedingen zullen automatisch aangepast worden aan de weddenschaalherzieningen en indexaanpassingen, zoals deze van toepassing zijn voor het overheidspersoneel.

Jobstudenten ontvangen eveneens een fietsvergoeding per afgelegde kilometer wanneer hij/zij de afstand volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets. Het bedrag van de fietsvergoeding is gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en sociale zekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

Artikel 5

De individuele aanstelling van de jobstudenten zal gebeuren door het vast bureau. In geval er meerdere kandidaten zijn, worden kandidaten weerhouden op basis van volgende ordeningscriteria:

- leeftijd
- ervaring
- opleiding.

Artikel 6

Een oproep zal gebeuren door een bericht omhoog te hangen in de verschillende locaties en door publicatie van een artikel in de gemeentelijke infokrant en op de website.

5. Vaststelling van de vergoedingen voor de leden van de selectiecommissies

MOTIVERING

Feiten en context

De personeelsformatie bestaat uit een opsomming van functies van niveau A, B, C, D en E.

Deze functies worden ingevuld door het inrichten van aanwervings- en/of bevorderingsexamens of de procedure van interne personeelsmobiliteit.

De selectiecommissie bestaat uit tenminste 3 leden en uitsluitend uit deskundigen, waarvan tenminste twee derde van de leden deskundigen zijn die extern zijn aan het eigen bestuur.

De raad voor maatschappelijk welzijn heeft op 29 augustus 2013 de vergoedingen van de leden van de examencommissies vastgesteld.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

De rechtspositieregeling: Titel II, hoofdstuk III "de selectieprocedure".

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2019, houdende de wijziging van de personeelsformatie.

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2019, houdende de wijziging van het organogram.

Advies/argumentatie

Door de integratie van gemeente en OCMW dienen beide organisaties gelijklopende procedures bij het organiseren van aanwervings- en bevorderingsexamens toe te passen. Het is als gevolg aangewezen om de vergoedingen voor de leden van een selectiecommissie gelijk te stellen voor beide entiteiten.

Financiële gevolgen

Het krediet is voorzien in het budget 2020.

Budgetsleutel	Actie	Beschikbaar budget
---------------	-------	--------------------

61410000	/	€ 12.642,09
----------	---	-------------

BESLUIT

Artikel 1

Aan de leden van de selectiecommissie wordt een vergoeding toegekend, waarvan het bedrag als volgt forfaitair wordt vastgesteld per halve dag zitting :

Selectiecommissie niveau A : 90 euro / halve dag

Selectiecommissie niveau B : 75 euro / halve dag

Selectiecommissie niveau C : 60 euro / halve dag

Selectiecommissie niveau D, E : 55 euro / halve dag

Artikel 2

De in artikel 1 vermelde bedragen zijn gekoppeld aan spilindex 138,01.

Artikel 3

Aan de leden van de selectiecommissie wordt een verplaatsingsvergoeding uitbetaald volgens het officiële tarief dat van toepassing is op het personeel.

Artikel 4

Het personeel van de gemeente of het OCMW Meise, dat deel uitmaakt van een selectiecommissie wordt niet vergoed.

6. Goedkeuring van het geïntegreerd arbeidsreglement voor het personeel van het woonzorgcentrum, dienstencentrum en serviceflats

MOTIVERING

Feiten en context

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 mei 2019 werd de geïntegreerde versie van het arbeidsreglement goedgekeurd, van toepassing op het voltallig personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW Meise, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en op het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

Het betreft alle personeelsleden die tewerkgesteld zijn in het woonzorgcentrum “Residentie Van Horick”, het dienstencentrum “De Spil” (centrumleider, administratief medewerkers, technisch beambten, maatschappelijk werkers, gezinszorg, cafetaria/polyvalente ruimte, poetsdienst en warme maaltijdenbedeling), de serviceflats “Ter Wolven” en het home “Jan Van Gysel”, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband.

Het arbeidsreglement beschrijft de rechten en plichten van de werknemer en van de werkgever. Het legt bijzondere verplichtingen vast voor onze organisatie.

Naar aanleiding van de integratie van de gemeente- en OCMW-diensten werd het arbeidsreglement op verschillende vlakken geactualiseerd. Er werden uurroosters toegevoegd en geactualiseerd, er werd een bijlage toegevoegd betreffende camerabewaking op de arbeidsplaats, de contactgegevens van de EHBO-verantwoordelijken werden geactualiseerd, de afspraken omtrent werkkledij werden opgenomen, er werd een bijkomende mogelijkheid om te boeken toegevoegd, zijnde via het telefoniesysteem, in hoofdstuk 10 (Bescherming tegen psychosociale risico's met inbegrip van geweld, pesterijen en ongenwens seksueel gedrag op het werk), werd een bijkomend artikel toegevoegd zijnde register voor feiten van derden en tot slot werd naar aanleiding van het KB van 27 juni 2018 de benaming van arbeidsgeneesheer veranderd naar arbeidsarts.

Juridische gronden

Het arbeidsreglement zoals goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 20 mei 2019.

De rechtspositieregeling voor het personeel vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 8 juni 2011 en latere wijzigingen.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van o.a. gemeentepersoneel. Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

De beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2019 houdende de vaststelling van de personeelsformatie en de goedkeuring van het organogram.

Advies/argumentatie

De wijzigingen in de uurroosters werden besproken met de diensthoofden en de betrokken werknemers.

Het arbeidsreglement werd voorgelegd en besproken in het Hoog Overlegcomité van 3/02/2020.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het arbeidsreglement, zoals opgenomen in de bijlagen, van toepassing op het voltallig personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW Meise, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en op het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, wordt goedgekeurd.

Artikel 2

Het arbeidsreglement treedt in werking op 1/04/2020.

Artikel 3

Een kopie van het arbeidsreglement wordt bezorgd aan het personeel. Medewerkers zullen op de hoogte worden gebracht van deze wijzigingen.

.....

7. Goedkeuring van het geïntegreerd arbeidsreglement van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats

MOTIVERING

Feiten en context

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 mei 2019 werd de geïntegreerde versie van het arbeidsreglement, van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats en het home en het onderwijzend personeel, goedgekeurd.

Het arbeidsreglement beschrijft de rechten en plichten van de werknemer en van de werkgever. Het legt bijzondere verplichtingen vast voor onze organisatie.

Naar aanleiding van de integratie van de gemeente- en OCMW-diensten werd het arbeidsreglement op verschillende vlakken geactualiseerd. Er werden uurroosters toegevoegd en geactualiseerd, er werd een bijlage toegevoegd betreffende camerabewaking op de arbeidsplaats, de contactgegevens van de EHBO-verantwoordelijken werden geactualiseerd, de afspraken omtrent werkkledij werden opgenomen, de feestdagenregeling voor het zwembadpersoneel in een 4-wekelijks uurrooster werd opgenomen, er werd een bijkomende mogelijkheid om te boeken toegevoegd, zijnde via het telefoniesysteem, in hoofdstuk 10 (Bescherming tegen psychosociale risico's met inbegrip van geweld, pesterijen en ongenwens seksueel gedrag op het werk), werd een bijkomend artikel toegevoegd zijnde register voor feiten van derden en tot slot werd naar aanleiding van het KB van 27 juni 2018 de benaming van arbeidsgeneesheer veranderd naar arbeidsarts.

Juridische gronden

Het arbeidsreglement zoals goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 20 mei 2019.

De rechtspositieregeling voor het personeel vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 8 juni 2011 en latere wijzigingen.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van o.a. gemeentepersoneel.

Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

De beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2019 houdende de vaststelling van de personeelsformatie en de goedkeuring van het organogram.

Advies/argumentatie

De wijzigingen in de uurroosters werden besproken met de diensthoofden en de betrokken werknemers.

Het arbeidsreglement werd voorgelegd en besproken in het Hoog Overlegcomité van 3/02/2020.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het arbeidsreglement, zoals opgenomen in de bijlagen, van toepassing op de personeelsleden van de gemeente en het OCMW, zowel in statutair dienstverband als in contractueel dienstverband, met uitzondering van de personeelsleden die ressorteren onder het woonzorgcentrum, het dienstencentrum, de serviceflats en het home en het onderwijzend personeel wordt goedgekeurd.

Artikel 2

Het arbeidsreglement treedt in werking op 1/04/2020.

Artikel 3

Een kopie van het arbeidsreglement wordt bezorgd aan het personeel. Medewerkers zullen op de hoogte worden gebracht van deze wijzigingen.

.....