

ONTWERPNOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 20/07/2020 OM 19:30 UUR

Openbare zitting

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen
2. Poolstok - algemene vergadering van 4 september 2020
3. Kennisname notulen Welzijnskoepel

Personeel

4. Sectoraal akkoord lokale besturen 2020 - Verhoging tweede pensioenpijler
5. Sectoraal akkoord lokale besturen 2020 - Verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques en toekenning van eco- en geschenkcheques
6. Goedkeuring van het globaal preventieplan

Financiën

7. Vaststelling van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 - herziening 1

Aankoopdienst

8. Uitbreiding individueel contract inzake postdienst

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 20/07/2020

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

BESLUIT

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 15 juni 2020 worden goedgekeurd.

.....

2. Poolstok - algemene vergadering van 4 september 2020

MOTIVERING

Feiten en context

De e-mail van 26 juni 2020 van Poolstok met de uitnodiging tot de algemene vergadering op vrijdag 4 september 2020 om 10u30.

Indien de omstandigheden het toelaten, zal de algemene vergadering plaatsvinden in de Brabantthal te Leuven. Gezien de huidige situatie omtrent Covid-19, zal Poolstok alle nodige maatregelen nemen om ieders gezondheid te waarborgen. De meest recente richtlijnen, zoals bepaald door de Nationale Veiligheidsraad, worden nauwgezet opgevolgd tijdens de fysieke vergadering.

Daarnaast beslist de raad van bestuur om parallel, conform het Koninklijk besluit nr.4 van 9 april 2020 houdende diverse bepalingen inzake mede-eigendom en het vennootschaps- en verenigingsrecht in het kader van de strijd tegen de Covid-19 pandemie, de algemene vergadering ook digitaal te laten plaatsvinden. Zo voorziet Poolstok ook de mogelijkheid om digitaal deel te nemen aan en tussen te komen bij de algemene vergadering.

De vergadering van 4 september 2020 omvat volgende agenda:

1. Samenstelling van het bureau van de vergadering
2. Uiteenzetting van het verslag van de raad van bestuur en van de commissaris m.b.t. het boekjaar 2019
3. Mogelijkheid tot het stellen van vragen aan de leden van de raad van bestuur en aan de commissaris m.b.t. het boekjaar 2019
4. Goedkeuring van de jaarrekening voor het boekjaar 2019
5. Bestemming van het resultaat
6. Kwijting aan de bestuurders en de commissaris voor het boekjaar 2019
7. Ontslagen en benoemingen
8. Goedkeuring van de bezoldigingen
9. Desgevallend: varia

Aansluitend op de officiële vergadering geeft Poolstok een terugblik op het 20-jarig bestaan van de organisatie en op de realisaties van 2020.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur

Advies/argumentatie

Gunstig advies.

De aanwezigheid van de vertegenwoordiger dienst voor 27 augustus 2020 te worden bevestigd door het aanwezigheids- en volmachtformulier te versturen naar jasmina@poolstok.be met duidelijke vermelding van fysieke aanwezigheid of digitale deelname.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

De agenda van de algemene vergadering van Poolstok van 4 september 2020 wordt goedgekeurd.

Artikel 2

De vertegenwoordiger, Thomas Goethals, wordt opgedragen deze vergadering bij te wonen en wordt volmacht verleend om te handelen volgens de beslissing genomen tijdens de raad van 20 juli 2020.

Artikel 3

Poolstok zal van deze beslissing in kennis worden gesteld.

3. Kennisname notulen Welzijnskoepel

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de notulen van de raad van bestuur van de Welzijnskoepel van 29 april 2020 en 26 mei 2020.

Personeel

4. Sectoraal akkoord lokale besturen 2020 - Verhoging tweede pensioenpijler

MOTIVERING

Feiten en context

De responsabiliseringsbijdrage is de aanvullende werkgeversbijdrage die een bestuur moet betalen als de pensioenlasten van dat bestuur van een bepaald jaar groter zijn dan de basispensioenbijdrage die het bestuur voor dat jaar betaalt. Het saldo wordt vermenigvuldigd met een responsabiliseringscoëfficiënt die tot nu toe 50% bedraagt en wordt bijkomend aan het bestuur gefactureerd.

Volgens de wet van 30 maart 2018 (zie referenties hieronder) kunnen lokale besturen in België een korting op hun responsabiliseringsbijdrage krijgen wanneer ze een tweede pensioenpijler aan al hun contractueel personeel toekennen die aan de wettelijke voorwaarden voldoet. Daartoe voorziet de wet van 30 maart 2018 in een mogelijke korting op de responsabiliseringsbijdrage, voor zover het bestuur een "voldoende" hoge tweede pensioenpijler toekent.

Maar deze incentive heeft ook een keerzijde: besturen riskeren een verhoging van hun responsabiliseringsbijdrage wanneer er geen tweede pensioenpijler is of wanneer die niet aan de wettelijke vereisten beantwoordt.

Tot op heden werd voor de gemeente een tweede pensioenpijler van 1,5% voorzien voor het contractueel personeel.

Het sectoraal akkoord 2020 omvat 3 koopkrachtverhogende maatregelen :

1) Personeelsleden van de lokale besturen die op de datum van dit sectoraal akkoord de maximale werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques nog niet bereikt hebben, ontvangen vanaf 01 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques tot het fiscaal maximum, met een maximum van 100 euro per VTE.

Dit wordt besproken in een afzonderlijke beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn.

2) Elk personeelslid krijgt vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per VTE.

Dit wordt besproken in een afzonderlijke beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn.

3) Vanaf 01 januari 2020 wordt de minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler van het contractueel VIA personeel opgetrokken naar 2,5%.

De raad voor maatschappelijk welzijn heeft op 16 december 2019 beslist om de pensioentoeelage van de tweede pensioenpijler te verhogen van 1,5% tot 2% voor alle contractuele personeelsleden, met uitzondering van de jobstudenten en medewerkers tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (tewerkstelling conform artikel 60 §7 OCMW-wet) met ingang van 1 januari 2020.

Aangezien het sectoraal akkoord 2020 vanaf 1 januari 2020 de minimale pensioentoeelage van de tweede pensioenpijler vastlegt op 2,5% moet de beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2019, hogervermeld, ingetrokken worden.

Juridische gronden

Wet van 30 maart 2018 met betrekking tot het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als niet vastbenoemd personeelslid voor een pensioen van de overheidssector, tot wijziging van de individuele responsabilisering van de provinciale en lokale overheden binnen het gesolidariseerde pensioenfonds, tot aanpassing van de reglementering inzake aanvullende pensioenen, tot wijziging van de modaliteiten van de financiering van het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen en tot bijkomende financiering van het gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen.

De Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Het sectoraal akkoord 2008-2013 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen, afgesloten in het Vlaamse onderhandelingscomité C1 van 19 november 2008.

Het kaderreglement tweede pensioenpijler contractanten en het model van raadsbesluit die werden goedgekeurd in het Vlaamse onderhandelingscomité C1 van 9 december 2009 (zoals van toepassing vanaf 1 januari 2019).

Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 10 maart 2010 betreffende de intentieverklaring om een aanvullend pensioenstelsel voor de contractuele personeelsleden in te voeren.

Het sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen, goedgekeurd door de Vlaamse regering op 8 april 2020.

Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 december 2013 betreffende het addendum tweede pensioenpijler : verhoging bijdragen voor contractuele medewerkers.

Advies/argumentatie

Het sectoraal akkoord werd afgesloten voor het kalenderjaar 2020 en kreeg de goedkeuring van de Vlaamse Regering op 8 april 2020. Alle lokale en provinciale besturen die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord vallen, moeten het globaal uitvoeren.

Besturen die een responsabiliseringsbijdrage voor het jaar 2020 en 2021 zullen moeten dragen en geen verhoging willen riskeren, moeten in 2020 en 2021 voor alle contractanten in dienst een tweede pijler, met opgelegd minimumpercentage van 2,5% in 2020 en 3% in 2021, toekennen. Jobstudenten en medewerkers tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (tewerkstelling conform artikel 60 §7 OCMW-wet) vallen niet onder het toepassingsgebied.

Het besluit dient voorgelegd te worden aan het HOC/BOC.

Financiële gevolgen

Het krediet wordt voorzien in de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025.

Het sectoraal akkoord heeft volgende financiële implicaties:

OCMW:

Voor de berekening van de 2de pensioenpijler berekent men 2,5% op het brutoloon van de contractuelen exclusief vakantiegeld. Op het bekomen bedrag moet men 0,0886 berekenen en bij het vorig bedrag tellen. Voor het OCMW betekent dit een meerkost van 13.150 euro.

GEMEENTE:

Voor de berekening van de 2de pensioenpijler berekent men 2,5% op het brutoloon van de contractuelen exclusief vakantiegeld. Op het bekomen bedrag moet men 0,0886 berekenen en bij het vorig bedrag tellen. Voor de gemeente betekent dit een meerkost van 19.750 euro.

Ingevolge het sectoraal akkoord 2020 is het verplicht om de tweede pensioenpijler te verhogen naar de oplegde minimum percentages. De financieel directeur verleende visum.

BESLUIT

Artikel 1

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2019 over de verhoging van de tweede pensioenpijler wordt opgeheven.

Artikel 2

De raad voor maatschappelijk welzijn verhoogt zijn aanvullend pensioenstelsel voor zijn contractuele personeelsleden vanaf 1 januari 2020 met uitzondering van de jobstudenten en medewerkers tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (tewerkstelling conform artikel 60 §7 OCMW-wet).

Artikel 3

De raad voor maatschappelijk welzijn verhoogt zijn aanvullend pensioenstelsel voor zijn contractuele personeelsleden vanaf 1 januari 2021 met uitzondering van de jobstudenten en medewerkers tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (tewerkstelling conform artikel 60 §7 OCMW-wet).

Artikel 4

De raad voor maatschappelijk welzijn gaat akkoord met het kaderreglement tweede pensioenpijler contractanten van 9 december 2009 (en zoals van toepassing vanaf 1 januari 2019), dat in bijlage wordt toegevoegd.

Artikel 5

De raad voor maatschappelijk welzijn is de inrichter van het aanvullend pensioenstelsel voor zijn contractuele personeelsleden.

Artikel 6

De pensioentoeelage bedraagt 2,5% van het pensioengevend jaarloon vanaf 1 januari 2020.

Artikel 7

De pensioentoeelage bedraagt 3% van het pensioengevend jaarloon vanaf 1 januari 2021.

Artikel 8

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt het pensioenreglement, met name dit gemeenteraadsbesluit en het kaderreglement tweede pensioenpijler contractanten (bijlage), ter beschikking van zijn contractuele personeelsleden.

5. Sectoraal akkoord lokale besturen 2020 - Verhoging van de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques en toekenning van eco- en geschenkcheques

MOTIVERING

Feiten en context

In de Vlaamse Intersectorale Akkoorden (kortweg VIA) leggen de werkgevers- en werknemersorganisaties samen met de Vlaamse overheid afspraken vast om de arbeidsvoorwaarden in de non-profitsector te verbeteren. Om die afspraken te kunnen uitvoeren, ondersteunt de Vlaamse overheid de werkgevers financieel.

Op 8 juni 2018 werd het 5de Vlaams Intersectoraal akkoord (VIA 5) voor de non-profitsector gesloten. Door dat akkoord trekt de Vlaamse overheid vanaf 2018 extra geld uit (de zogenaamde VIA-middelen). In 2020 gaat het over een bedrag van 446 miljoen euro. De sociale partners hebben afgesproken om ook het niet-VIA-personeel dezelfde voordelen toe te kennen.

Het sectoraal akkoord 2020 omvat 3 koopkrachtverhogende maatregelen :

1) Personeelsleden van de lokale besturen die op de datum van dit sectoraal akkoord de maximale werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques nog niet bereikt hebben, ontvangen vanaf 01 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques tot het fiscaal maximum, met een maximum van 100 euro per VTE.

De personeelsleden van de lokale en provinciale besturen die op de datum waarop dit sectoraal akkoord is afgesloten, de maximale werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques nog niet bereikt hebben, ontvangen vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging via een verhoging van

de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques tot het fiscale maximum, met een maximum van 100 euro per vte.

Het KB van 26 mei 2015 heeft het maximumbedrag van de werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques vastgesteld op 6,91 euro per maaltijdcheque en de persoonlijke bijdrage op 1,09 euro per maaltijdcheque.

De raad voor maatschappelijk welzijn heeft op 26 november 2015 beslist om vanaf 01 januari 2016 de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques te verhogen van 5,91 euro naar 6,41 euro. De werknemersbijdrage van de maaltijdcheques bedraagt 1,09 euro. De totale waarde van een maaltijdcheque komt hierdoor op 7,50 euro.

Het sectoraal akkoord is afgesloten voor de periode vanaf 1 januari 2020. Maaltijdcheques kunnen echter niet meer verhoogd worden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020. Men kan aan de maaltijdcheques alleen aanpassingen doen voor de toekomst. Het gaat dus om een bedrag van maximum 50 euro per personeelslid (6/12 van 100 euro), waarvoor nog een regularisatie moet worden doorgevoerd. De inhaalbeweging moet eind 2020 gerealiseerd zijn. Lokale en provinciale besturen die voor hun maaltijdcheques nog niet aan het maximum zitten, kunnen het equivalente bedrag voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020 uitzonderlijk toekennen door de tijdelijke invoering van eco-, cultuur-, sport- of cadeaucheques.

2) Elk personeelslid krijgt vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per VTE.

Aangezien de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheque niet meer verhoogd kan worden, kan dit bedrag worden toegekend via de invoering of verhoging van eco-, cultuur-, sport- of de invoering van lokale handelaarsbonnen (cadeaucheques of geschenkcheques), of door een combinatie van die cheques.

Lokale besturen kunnen vandaag dergelijke sociale voordelen ook al toekennen op basis van de huidige regelgeving. Ze moeten dit doen met respect voor en binnen de grenzen van de daarvoor geldende fiscale wetgeving en socialezekerheidsregels.

Ecocheques zijn waardebonnen die uitsluitend gebruikt mogen worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter. Het totale bedrag van de ecocheques die de werkgever toekent mag niet groter zijn dan 250 euro per kalenderjaar en per werknemer. Ecocheques zijn fiscaal voordelig en vrijgesteld van RSZ tot maximaal €250,00 per jaar per werknemer.

De sport- en cultuurcheque is het sociale voordeel voor het deelnemen of bijwonen van sportieve en culturele evenementen. Het totale bedrag van de sport- en cultuurcheques die de werkgever toekent mag niet groter zijn dan 100 euro per jaar en per werknemer.

Handelaarsbonnen zijn geschenkcheques die kunnen worden ingehuurd bij de plaatselijke handelszaken. Cadeaucheques zijn fiscaal voordelig en vrijgesteld van RSZ tot maximaal € 40,00 per jaar naar aanleiding van drie gebeurtenissen (Sinterklaas, Kerstmis, Nieuwjaar).

Handelaarsbonnen die bij de plaatselijke handelaars als betaalmiddel gebruikt kunnen worden gelden ook als cadeaucheques .

Het bestuur dient deze specifieke reglementering van de betrokken cheques na te leven.

3) Vanaf 01 januari 2020 wordt de minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler van het contractueel VIA personeel opgetrokken naar 2,5%.

Dit wordt besproken in een afzonderlijke beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, inzonderheid de artikelen 77 en 78.

Het sectoraal akkoord 2008-2013 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen, afgesloten in het Vlaamse onderhandelingscomité C1 van 19 november 2008.

Het sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen, goedgekeurd door de Vlaamse regering op 8 april 2020.

Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 26 november 2015 houdende verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques.

Het RSZ-besluit (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), m.n. art. 19quater (ecocheques), art. 19ter (sport- en cultuurcheques) en art. 19 §2, 14° (geschenkcheques).

Advies/argumentatie

Het sectoraal akkoord werd afgesloten voor het kalenderjaar 2020 en kreeg de goedkeuring van de Vlaamse Regering op 8 april 2020. Alle lokale en provinciale besturen die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord vallen, moeten het globaal uitvoeren.

Het behoort tot de autonomie van de lokale en provinciale besturen om, na onderhandeling met de sociale partners (representatieve vakorganisaties), zelf te bepalen hoe de koopkrachtverhoging wordt doorgevoerd.

Het besluit dient voorgelegd te worden aan het HOC/BOC en de gemeente- en OCMW- raad.

Financiële gevolgen

Het krediet wordt voorzien in de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025.

Het sectoraal akkoord heeft volgende financiële implicaties:

OCMW:

Een stijging van 0,5 euro betekent een meerkost van 112,5 euro per VTE. Het kader van het OCMW bestaat momenteel uit 80,35 VTE dus bedraagt de meerkost op jaarbasis 9.039,38 euro.

Voor de berekening van de 2de pensioenpijler berekent men 2,5% op het brutoloon van de contractuelen exclusief vakantiegeld. Op het bekomen bedrag moet men 0,0886 berekenen en bij het vorig bedrag tellen. Voor het OCMW betekent dit een meerkost van 13.150 euro.

Het geven van een cheque van 200 euro/VTE kost 16.070 euro voor het OCMW.

GEMEENTE:

Een stijging van 0,5 euro betekent een meerkost van 112,5 euro per VTE. Het kader van de gemeente bestaat momenteel uit 160 VTE, dus bedraagt de meerkost op jaarbasis 18.000 euro.

Voor de berekening van de 2de pensioenpijler berekent men 2,5% op het brutoloon van de contractuelen exclusief vakantiegeld. Op het bekomen bedrag moet men 0,0886 berekenen en bij het vorig bedrag tellen. Voor de gemeente betekent dit een meerkost van 19.750 euro.

Het geven van een cheque van 200 euro/VTE kost 32.000 euro voor de gemeente.

De financieel directeur verleende visum.

BESLUIT

Artikel 1

Vanaf 01 juli 2020 verhoogt de raad voor maatschappelijk welzijn de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques tot het fiscaal maximum voor alle personeelsleden met uitzondering van de jobstudenten en de medewerkers tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (tewerkstelling conform artikel 60 §7 OCMW-wet). De werkgeversbijdrage bedraagt 6,91 euro, de persoonlijke bijdrage bedraagt 1,09 euro en de totale waarde van een maaltijdcheque komt hierdoor op 8 euro.

Artikel 2

Voor de regularisatie van de periode van 01 januari 2020 tot en met 30 juni 2020 ontvangen alle personeelsleden met uitzondering van de jobstudenten en de medewerkers tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (tewerkstelling conform artikel 60 §7 OCMW-wet) voor een totaal bedrag van 50 euro eenmalig een ecocheque.

Artikel 3

Vanaf 01 januari 2020 ontvangen alle personeelsleden jaarlijks met uitzondering van de jobstudenten en de medewerkers tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (tewerkstelling conform artikel 60 §7 OCMW-wet) een totaalbedrag van 200 euro die zal gegeven worden in de vorm van een ecocheque ter waarde van 160 euro en een geschenkcheque ter waarde van 40 euro. De geschenkcheque zal worden uitgekeerd onder de vorm van een handelaarsbon geldig binnen de deelnemende handelszaken in de gemeente Meise. De geschenkcheque zal uitgekeerd worden ter gelegenheid van Kerstmis.

6. Goedkeuring van het globaal preventieplan

MOTIVERING

Feiten en context

Elke werkgever moet zijn werknemers beschermen zodat zij veilig kunnen werken en hun welzijn en gezondheid gegarandeerd zijn. Bijgevolg is elke werkgever verantwoordelijk voor de structurele aanpak van preventie, door middel van een dynamisch risicobeheersingssysteem.

Het dynamisch risicobeheersingssysteem is gesteund op de algemene preventiebeginselen en heeft betrekking op de volgende domeinen:

- 1° de arbeidsveiligheid
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk
- 3° de psychosociale aspecten van het werk
- 4° de ergonomie
- 5° de arbeidshygiëne
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen

7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.

Het dynamisch risicobeheersingssysteem heeft tot doel de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogelijk te maken.

Dit beleid heeft tot doel arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen en de verhouding tussen mens en werk nader te bepalen, zodat beter rekening gehouden wordt met de mens in zijn totaliteit.

Dit preventiebeleid dient rekening te houden met een aantal specifieke wettelijke en reglementaire bepalingen, die door de overheid werden uitgevaardigd om het kader aan te geven waarbinnen dit preventiebeleid kan tot stand komen.

De veruitwendiging van dit dynamisch risicobeheersingssysteem is het globaal preventieplan.

Juridische gronden

Welzijnswet van 4 augustus 1996, refererende naar het dynamisch risicobeheersingssysteem (DRBS).

Het Koninklijk Besluit van 27 maart 1998, betreffende het welzijnsbeleid.

De wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.

Het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk. Dit nieuwe uitvoeringsbesluit heft het voorgaande KB van 17 mei 2007 op.

De codex over het welzijn op het werk.

Advies/argumentatie

In een globaal preventieplan staan de preventiemaatregelen die het O.C.M.W. als werkgever formuleert op basis van de risicoanalyses. Het globaal preventieplan loopt over 5 jaar en dient als basis voor het jaaractieplan. Het preventieplan biedt een overzicht van de aanwezige risico's in het bestuur en toont aan wat het bestuur zal doen om deze risico's uit te schakelen of te beperken. Het globaal preventieplan 2019-2024 werd opgesteld door de leden van de hiërarchische lijn in overleg met de preventieadviseur.

Het globaal preventieplan werd voor advies voorgelegd aan het HOC en BOC van 8 juni 2020.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het globaal preventieplan voor de periode 2019 - 2024 wordt goedgekeurd.

.....

Financiën

7. Vaststelling van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 - herziening 1

MOTIVERING

Feiten en context

Het meerjarenplan 2020-2025 werd goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 19 december 2019.

De jaarrekening 2019 werd goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn op 15 juni 2020.

Het resultaat van de jaarrekening 2019 van gemeente en OCMW werd verwerkt in deze eerste herziening van het meerjarenplan.

Daarnaast werden een aantal budgetten aangepast in functie van de actuele toestand van de dossiers (er werden geen overdrachten van investeringskredieten uit 2019 gerealiseerd).

De nodige kredieten voor uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 voor de personeelsleden van de lokale besturen, dat ingaat op 1 juli 2020, werden opgenomen.

De beleidsindicatoren, die zullen gekoppeld worden aan de doelstellingenboom, werden bepaald en moeten goedgekeurd worden door de raad.

De raad voor maatschappelijk welzijn is bevoegd om de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 herziening 1 met betrekking tot het OCMW goed te keuren.

Juridische gronden

Artikel 77 van het decreet lokaal bestuur: de raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt het beleid van het OCMW en kan daarvoor algemene regels vaststellen

Artikel 78 van het decreet lokaal bestuur: de volgende bevoegdheden worden uitdrukkelijk aan de raad toevertrouwd: het vaststellen van de beleidsrapporten van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 249.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen deel 2 Titel 4 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

Het besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2018 en latere wijzigingen betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen.

Het ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen.

Omzendbrief KB/ABB 2019/4 van 3 mei 2019 over de strategische meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus.

Advies/argumentatie

Overwegende dat het beschikbaar budgettair resultaat positief is en de autofinancieringsmarge positief is in 2025.

Minstens een keer per jaar dient het meerjarenplan te worden aangepast, waarbij in elk geval de kredieten voor het volgende boekjaar worden vastgesteld. Als dat nodig is, kunnen daarbij ook de kredieten voor het lopende boekjaar worden aangepast. Daarnaast kan het meerjarenplan, als dat nodig is, ook worden aangepast om alleen de kredieten voor het lopende boekjaar aan te passen.

Bij elke aanpassing van het meerjarenplan zal het resultaat van de intussen vastgestelde jaarrekeningen worden verwerkt. De periode van het meerjarenplan blijft altijd de periode, vermeld in artikel 254, tweede lid, van het decreet lokaal bestuur maar de financiële nota zal altijd de financiële consequenties voor ten minste drie toekomstige boekjaren beschrijven.

Een aanpassing van het meerjarenplan zal minstens een aangepaste financiële nota, een toelichting en de eventuele wijzigingen van de strategische nota omvatten.

Het decreet over het lokaal bestuur heeft een specifieke wijze van goedkeuren opgesteld voor het aanpassen van het meerjarenplan 2020-2025. De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stemmen elk over hun deel van elk beleidsrapport. Nadat de raden zo het beleidsrapport elk voor hun deel hebben vastgesteld, keurt de gemeenteraad het deel van het beleidsrapport zoals vastgesteld door de raad voor maatschappelijk welzijn goed. Door die goedkeuring wordt het beleidsrapport in zijn geheel geacht definitief vastgesteld te zijn. Elke raad stemt telkens over het geheel van zijn deel van het beleidsrapport. In afwijking daarvan kan elk raadslid de afzonderlijke stemming eisen over een of meer onderdelen die hij aanwijst. In dat geval mag de betrokken raad pas over het geheel van zijn deel van het beleidsrapport stemmen na de afzonderlijke stemming. Als deze afzonderlijke stemming tot gevolg heeft dat het ontwerp van beleidsrapport moet worden gewijzigd, wordt de stemming over het geheel verdaagd tot een volgende vergadering van de raad. Als de andere raad voordien zijn deel van het beleidsrapport al had vastgesteld, vervalt die vaststelling en stelt die raad het gewijzigde ontwerp van beleidsrapport vast op een volgende vergadering.

Financiële gevolgen

De financiële gevolgen, onder meer in de financiële nota en toelichting, zijn opgenomen als bijlage.

Als gevolg van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 herziening 1 zullen er in 2020 geen nieuwe leningen worden opgenomen. (Oorspronkelijk waren er 3.500.000€ aan nieuwe leningen voorzien.)

Het totaal van de op te nemen leningen deze legislatuur daalt met 800.000€.

BESLUIT

Artikel 1

De beleidsindicatoren vast te stellen.

Artikel 2

Het deel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 herziening 1 bevattende de strategische nota, de financiële nota en de toelichting vast te stellen.

Artikel 3

Het geconsolideerd financieel evenwicht van het meerjarenplan 2020-2025 herziening 1 vast te stellen.

.....

Aankoopdienst

8. Uitbreiding individueel contract inzake postdienst

MOTIVERING

Feiten en context

Het OCMW trad op 27 september 2018 toe tot het raamcontract van de VVSG vzw voor de aanbesteding van een overheidsopdracht voor de postdiensten "Raamcontract voor de sluiting van individuele contracten inzake universele postdiensten voor Vlaamse lokale besturen" (Besteknr.VVSGvzw-2017/09/18).

De overheidsopdracht van de VVSG vzw werd afgesloten op 18 september 2017 met Bpost.

Het OCMW heeft ervoor gekozen om in het kader van dit raamcontract zijn zendingen te frankeren met postzegels.

De gemeente Meise trad toe tot het raamcontract van de Stad Brugge voor de postverwerking (2020-2023).

Deze overheidsopdracht werd gegund aan Bpost.

De gemeente Meise heeft de frankering van de uitgaande post uitbesteed aan Bpost.

Er werd gekozen voor de optie "Collect & Stamp. Bpost zorgt voor de afhaling en frankering van de nationale en internationale brieven en pakketten en de afgifte ervan in een sorteercentrum voor uitreiking.

Het OCMW wenst de gekozen optie van "Frankering van postzegels" te wijzigen naar de optie van de gemeente Meise (Collect & Stamp).

Een nieuw implementatieformulier voor het OCMW zal ingevuld, ondertekend en bezorgd worden aan Bpost.

Juridische gronden

De Organieke Wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere wijzigingen.

Het Decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen.

De wet overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten van 17 juni 2016.

Het KB van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten klassieke sectoren en latere wijzigingen.

Het KB van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en latere wijzigingen.

De wet van 17 juni 2013 betreffende de motivering, de informatie en de rechtsmiddelen inzake overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten van werken, leveringen en diensten.

Advies/argumentatie

Gunstig advies.

Financiële gevolgen

De uitgave wordt voorzien in de eerstvolgende wijziging van de raming van het exploitatiebudget 2020

Rekening	Actie	Beleidscode	beschikbaar budget
61405000		01192	-813,50

BESLUIT

Artikel 1

De OCMW-raad verleent de goedkeuring om de gekozen optie van "Frankering van postzegels" te wijzigen naar de optie die gekozen werd door de gemeente Meise (Collect & Stamp).

Artikel 2

Een nieuw implementatieformulier voor het OCMW zal ingevuld, ondertekend en bezorgd worden aan Bpost.

Artikel 3

Het nodige krediet zal voorzien worden op budgetsleutel 61405000/0119 bij eerstvolgende wijziging van de raming.

.....