

ONTWERPNOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 22/02/2021 OM 19:30 UUR

Openbare zitting

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

Personeel

2. Vergoeding thuiswerk als gevolg van de coronacrisis
3. Vaststelling van de geïntegreerde rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMWpersoneel
4. Vaststelling van de rechtspositieregeling voor het personeel van het woonzorgcentrum, dienstencentrum, serviceflats en home
5. Vaststelling van het geïntegreerd arbeidsreglement
6. Vaststelling van het arbeidsreglement voor het personeel van het woonzorgcentrum, dienstencentrum en serviceflats
7. Principebslissing jobstudenten 2021. Bepalen contingent en bezoldiging.

Sociale zaken

8. Vaststelling van het huishoudelijk reglement en kennisname van het draaiboek voor de lokale opvanginitiatieven

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 22/02/2021

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

BESLUIT

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 18 januari 2021 worden goedgekeurd.

.....

Personeel

2. Vergoeding thuiswerk als gevolg van de coronacrisis

MOTIVERING

Feiten en context

Sinds de start van de coronacrisis op 13 maart 2020 wordt door de hogere overheid aanbevolen om thuis te werken.

Omwille van het ministerieel besluit van 24 december 2020 houdende wijziging van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, waarbij telethuiswerk verplicht is bij alle ondernemingen, verenigingen en diensten voor alle personeelsleden, tenzij dit onmogelijk is omwille van de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening, werd dit ook opgelegd aan de personeelsleden van gemeente en OCMW Meise.

Juridische gronden

Ministerieel besluit van 24 december 2020 houdende wijziging van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en latere wijzigingen.

Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel 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.

Advies/argumentatie

Aangezien de coronacrisis reeds bijna een jaar aansleept en dit bijkomende kosten met zich meebrengt voor het personeel als gevolg van het thuiswerk is het aangeraden om een vergoeding te voorzien. Het telewerk houdt namelijk in dat er bepaalde kosten, zoals verwarming, water, internet,

... minder op kantoor en meer thuis gemaakt worden. Besturen zijn niet verplicht om een vergoeding voor telewerken in te voeren.

Op basis van administratieve instructies van de Rijksdienst Sociale zekerheid is het mogelijk om een terugbetaling van kosten te voorzien. Een kostenvergoeding wordt enkel vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen als tegelijkertijd de volgende drie voorwaarden vervuld zijn:

- de kosten worden gemaakt in het kader van de dienstbetrekking;
- de kosten zijn reëel;
- de juistheid van de uitgaven kan door de werkgever met bewijsstukken verantwoord worden.

Deze forfaits mogen niet zomaar mogen worden toegekend; het gaat immers om forfaits die geacht worden werkelijk gemaakte kosten te dekken. Op vraag van de RSZ zal de werkgever dus zijn systeem van kostenvergoeding moeten kunnen motiveren door, indien gevraagd, geschreven documenten zoals het arbeidsreglement, dienstnota's of bijlagen aan de arbeidsovereenkomst voor te leggen en aan te tonen dat, wanneer hij één van de forfaits uit de tabel toekent, het om een werknemer gaat voor wie de kost beoogd door dat forfait plausibel is in het raam van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden. De personeelsdienst zal deze voorwaarde opvolgen.

De algemeen directeur en financieel directeur stellen voor om volgende vergoedingen voor gemaakte kosten te voorzien:

- Voorzien van een vergoeding van 15 euro per maand bij minimaal 5 dagen thuiswerk voor personeelsleden die met een laptop van gemeente/OCMW thuiswerken.
- Voorzien van een vergoeding van 20 euro per maand bij minimaal 5 dagen thuiswerk voor personeelsleden die met een eigen laptop van thuis uit werken

Deze vergoeding is tijdelijk en geldt enkel voor thuiswerk tijdens de coronacrisis.

Financiële gevolgen

Het krediet is voorzien in het budget 2021. De financieel directeur gaf een positief visum op 14 januari 2021.

De vergoedingen zullen worden uitbetaald van zodra aan de voorwaarden is voldaan. Het thuiswerk wordt gecontroleerd aan de hand van het tijdsregistratiesysteem. Deze vergoedingen zullen worden uitbetaald door de cel loonadministratie samen met de maandelijkse wedde.

Budgetsleutel	Actie	Beschikbaar budget
OC/62309000 - "Andere vergoedingen voor personeel" op de verschillende beleidsitems		

BESLUIT

Artikel 1

Het personeel van gemeente en OCMW Meise ontvangen zolang thuiswerk wordt aanbevolen/wordt opgelegd als gevolg van de coronacrisis een vergoeding voor gemaakte kosten:

- Een vergoeding van 15 euro per maand bij minimaal 5 dagen thuiswerk voor personeelsleden die met een laptop van Gemeente/OCMW thuiswerken.

of

- een vergoeding van 20 euro per maand bij minimaal 5 dagen thuiswerk voor personeelsleden die met een eigen laptop van thuis uit werken.

Deze vergoeding is tijdelijk en geldt enkel voor thuiswerk tijdens de coronacrisis.

Artikel 2

Deze vergoeding wordt ingevoerd vanaf 1 februari 2021.

Artikel 3

De cel loonadministratie zal deze vergoedingen uitbetalen volgens de instructies van de RSZ samen met de maandelijkse wedde. Het thuiswerk zal worden gecontroleerd aan de hand van het tijdsregistratiesysteem.

3. Vaststelling van de geïntegreerde rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMWpersoneel

MOTIVERING

Feiten en context

Sinds 1 januari 2019 is er een integratie tussen gemeente en OCMW Meise. Zowel gemeente als OCMW Meise beschikten over een eigen rechtspositieregeling. Deze werd in het verleden wel in overleg opgemaakt tussen gemeente en OCMW Meise maar bevatte ook enkele verschillen. Als gevolg van de integratie alsook verschillende ontwikkelingen op gebied van personeelsbeleid werd de rechtspositieregeling in zijn geheel geactualiseerd.

Volgende hoofdstukken werden gewijzigd of toegevoegd:

- Aanwervingsvoorwaarden
- Uitzendarbeid
- Proeftijd
- Wijziging van evaluatie tijdens de loopbaan naar een nieuwe procedure 'feedback'
- Functionele loopbanen
- De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit
- Algemene bepalingen van het salararis
- Vergoedingen voor prestaties op zaterdagen
- Sociale voordelen
- Bevallingsverlof, pleegouderverlof, pleegzorgverlof en adoptieverlof
- Ouderschapsverlof
- Onbetaald verlof
- Mantelzorgverlof

- Tucht
- Bijlage II: salarisschalen
- Bijlage IV: aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden.

Juridische gronden

De sectorale akkoorden die sinds 1993 afgesloten zijn, hebben een juridische basis gekregen met het Rechtspositiebesluit voor het Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010.

In de rechtspositieregelingen voor het personeel van de diverse lokale overheden komen de volgende elementen aan bod:

- de selectie van het personeel
- de loopbaan, inclusief de evaluatie, vorming en opleiding, het ontslag
- alle bepalingen in verband met het salaris
- de vergoedingen en toelagen
- de verloven en afwezigheden, inclusief de administratieve toestanden van het personeel.

Het besluit van de gemeenteraad van 25 juni 2009 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling en latere wijzigingen.

Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 juni 2011, houdende vaststelling van de rechtspositieregeling 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, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

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.

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.

Advies/argumentatie

De rechtspositieregeling werd voorgelegd en besproken in het Hoog Overlegcomité van 14 december 2020. De rechtspositieregeling werd voorgelegd aan het managementteam van 8 februari 2021.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

De rechtspositieregeling, zoals opgenomen in de bijlage, van toepassing op de algemeen directeur, financieel directeur en 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, wordt vastgesteld.

Artikel 2

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 maart 2021.

Artikel 3

De personeelsleden zullen een toelichting krijgen over de wijzigingen aan deze rechtspositieregeling.

.....

4. Vaststelling van de rechtspositieregeling voor het personeel van het woonzorgcentrum, dienstencentrum, serviceflats en home

MOTIVERING

Feiten en context

Sinds 1 januari 2019 is er een integratie tussen gemeente en OCMW Meise. Zowel gemeente als OCMW Meise beschikten over een eigen rechtspositieregeling. Het personeel tewerkgesteld in het woonzorgcentrum, serviceflats, dienstencentrum en het home hebben een eigen rechtspositieregeling. Als gevolg van de integratie alsook verschillende ontwikkelingen op gebied van personeelsbeleid werd de rechtspositieregeling in zijn geheel geactualiseerd.

Volgende hoofdstukken werden gewijzigd of toegevoegd:

- Aanwervingsvoorwaarden
- Uitzendarbeid
- Proeftijd
- Wijziging van evaluatie tijdens de loopbaan naar een nieuwe procedure 'feedback'
- Functionele loopbanen
- De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit
- Algemene bepalingen van het salararis
- Vergoedingen voor prestaties op zaterdagen
- Sociale voordelen
- Bevallingsverlof, pleegouderverlof, pleegzorgverlof en adoptieverlof
- Ouderschapsverlof
- Onbetaald verlof
- Mantelzorgverlof
- Tucht

- Bijlage II: salarisschalen
- Bijlage IV: aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden.

Juridische gronden

De sectorale akkoorden die sinds 1993 afgesloten zijn, hebben een juridische basis gekregen met het Rechtspositiebesluit voor het Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010.

In de rechtspositieregelingen voor het personeel van de diverse lokale overheden komen de volgende elementen aan bod:

- de selectie van het personeel
- de loopbaan, inclusief de evaluatie, vorming en opleiding, het ontslag
- alle bepalingen in verband met het salaris
- de vergoedingen en toelagen
- de verloven en afwezigheden, inclusief de administratieve toestanden van het personeel

Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 juni 2011, houdende vaststelling van de rechtspositieregeling en latere wijzigingen.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel 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.

Advies/argumentatie

De rechtspositieregeling werd voorgelegd en besproken in het Hoog Overlegcomité van 14 december 2020. De rechtspositieregeling werd voorgelegd aan het managementteam van 8 februari 2021.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

De rechtspositieregeling, zoals opgenomen in de bijlage, 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 vastgesteld.

Artikel 2

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 maart 2021.

Artikel 3

De personeelsleden zullen een toelichting krijgen over de wijzigingen aan deze rechtspositieregeling.

.....

5. Vaststelling van het geïntegreerd arbeidsreglement

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.

In de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 maart 2020 werd de geïntegreerde versie van het arbeidsreglement aangepast, 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 opnieuw geactualiseerd. Er werden uurroosters toegevoegd en geactualiseerd, naar aanleiding van de beslissingen van de gemeenteraad en van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 oktober 2020 houdende de vaststelling van de personeelsformatie en de goedkeuring van het organogram, werden de uurroosters van functies toegevoegd/gewijzigd, de modaliteiten omtrent de toekenning van jaarlijks vakantieverlof werden gewijzigd, de afspraken omtrent werkkledij werden geactualiseerd. In hoofdstuk 10 (Bescherming tegen psychosociale risico's met inbegrip van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) werden enkele wijzigingen aangebracht en de mogelijke sancties van contractuele personeelsleden werden gewijzigd.

Juridische gronden

Het arbeidsreglement zoals goedgekeurd door de raad van maatschappelijk welzijn in zitting van 20 mei 2019 en aangepast in de raad van maatschappelijk welzijn op 25 maart 2020.

De rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel vastgesteld door de gemeenteraad in zitting van 25 juni 2009 en latere wijzigingen.

De beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 juni 2011, 14 september 2011, 14 december 2011, 8 februari 2012, 12 december 2012, 10 april 2014, 18 december 2014, 16 juni 2016, 15 juni 2017 en 18 januari 2018 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling voor de personeelsleden die ressorteren onder het toepassingsgebied van artikel 104 § 1 en § 2 van het OCMW-decreet.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

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

Het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel 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.

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 gemeenteraad van 19 oktober 2020 houdende de vaststelling van de personeelsformatie en de goedkeuring van het organogram.

De beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 19 oktober 2020 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 14 december 2020.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het arbeidsreglement, zoals opgenomen in de bijlagen waarbij de vernieuwingen werden aangebracht in het groen en de te verwijderen passages in het rood, 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 vastgesteld.

Artikel 2

Het arbeidsreglement treedt in werking op 1 maart 2021.

Artikel 3

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

.....

6. Vaststelling van het 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, technisch assistent, 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 opnieuw geactualiseerd. De afspraken omtrent werkkledij werden geactualiseerd, de modaliteiten omtrent de toekenning van jaarlijks vakantieverlof werden gewijzigd, in hoofdstuk 10 (Bescherming tegen psychosociale risico's met inbegrip van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) werden enkele wijzigingen aangebracht en de mogelijke sancties van contractuele personeelsleden werden gewijzigd.

Juridische gronden

Het arbeidsreglement zoals goedgekeurd door de raad van maatschappelijk welzijn in zitting van 20 mei 2019 en aangepast in de raad van maatschappelijk welzijn op 25 maart 2020.

De beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 8 juni 2011, 14 september 2011, 14 december 2011, 8 februari 2012, 12 december 2012, 10 april 2014, 18 december 2014, 16 juni 2016, 15 juni 2017 en 18 januari 2018 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling voor de personeelsleden die ressorteren onder het toepassingsgebied van artikel 104 § 6 van het OCMWdecreet.

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

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

Het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel 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.

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 19 oktober 2020 houdende de vaststelling van de personeelsformatie en de goedkeuring van het organogram.

Advies/argumentatie

Het arbeidsreglement werd voorgelegd en besproken in het Hoog Overlegcomité van 14 december 2020.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het arbeidsreglement, zoals opgenomen in de bijlagen waarbij de vernieuwingen werden aangebracht in het groen en de te verwijderen passages in het rood, 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 vastgesteld.

Artikel 2

Het arbeidsreglement treedt in werking op 1 maart 2021.

Artikel 3

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

.....

7. Principesbeslissing jobstudenten 2021. 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 2021, vooral tijdens het weekend, jobstudenten tewerkstellen.

Tijdens de vakantiemaanden juli, augustus en september 2021 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 2021 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.
- technische 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.

Sociale zaken

8. Vaststelling van het huishoudelijk reglement en kennisname van het draaiboek voor de lokale opvanginitiatieven

MOTIVERING

Feiten en context

De lokale opvanginitiatieven zijn gelegen in de Gudrunlaan 90 (opvangplaats voor drie alleenstaande mannen) en in de Albert Servaesweg 2 (opvangplaats voor vijf alleenstaande mannen).

Op 4 juni 2019 werd er een audit uitgevoerd in deze lokale opvanginitiatieven.

Bij de nabespreking ervan kwam aan bod dat het bestaande huishoudelijk reglement (HHR) op de raad diende te worden geagendeerd en goedgekeurd. In bijlage werd dit huishoudelijk reglement opgenomen.

Daarnaast bestaat er ook het draaiboek voor de lokale opvanginitiatieven met kleinere, praktische zaken. Dit dient in principe niet te worden goedgekeurd door de raad maar voor de goede orde wordt dit eveneens eenmalig ter kennis gebracht aan de raadsleden.

Het bijzonder comité voor de sociale dienst heeft van deze twee documenten kennis genomen in zitting van 17 november 2020.

Juridische gronden

De wet van 12 januari 2007 betreffende de opvang van asielzoekers en van bepaalde andere categorieën van vreemdelingen.

Het koninklijk besluit van 2 september 2018 houdende vastlegging van het stelsel en de werkingsregels van toepassing op de opvangstructuren.

Het ministerieel besluit van 21 september 2018 tot vaststelling van het huishoudelijk reglement van de opvangstructuren.

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

Advies/argumentatie

Positief advies.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Het huishoudelijk reglement voor de lokale opvanginitiatieven, zoals toegevoegd in bijlage, wordt vastgesteld.

Artikel 2

Neemt kennis van het draaiboek voor de lokale opvanginitiatieven.

.....