

ONTWERPNOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 16/12/2019 OM 19:30 UUR

Openbare zitting

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen
2. Vervanging van een lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst

Algemeen directeur

3. Beheersovereenkomst betreffende de integratie van gemeente en OCMW

Personeel

4. Wijziging van de personeelsformatie
5. Wijziging van het organogram
6. Compensatie van feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag
7. Invoering tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden van het woonzorgcentrum
8. Verhoging tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel

Sociale zaken

9. Aangaan samenwerking met Feestvarken VZW
10. Kennisname statuten zorgraad ELZ Grimbergen

Klachtenbehandeling

11. Goedkeuring van het reglement klachtenbehandeling

Woonzorgcentrum

12. Kwaliteitshandboek WZC

Klachtenbehandeling

13. Rapportering klachten OCMW 2019

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 16/12/2019

Bestuursadministratie

1. Goedkeuring notulen

BESLUIT

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 18 november 2019 worden goedgekeurd.

.....

2. Vervanging van een lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst

MOTIVERING

Feiten en context

De beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 3 januari 2019 waarbij Veerle De Cuyper werd verkozen als lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst.

Veerle De Cuyper heeft haar ontslag ingediend als lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst.

Aangezien er in de oorspronkelijke voordrachtsakte geen opvolgers zijn aangeduid, werd er namens de CD&V fractie op 26 november 2019 een voordrachtsakte ingediend waarbij Ann Van Dievoet als vervanger wordt aangeduid.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, in het bijzonder de artikelen 92 en 95.

Advies/argumentatie

De voordrachtsakte van Ann Van Dievoet werd uiterlijk acht dagen voor de zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn aan de algemeen directeur overhandigd.

Overwegende dat uit nazicht door de voorzitter blijkt dat de akte van voordracht voldoet aan de voorwaarden.

Overwegende dat de ingediende akte van voordracht ontvankelijk is en de kandidaat dus verkozen kan verklaard worden.

Overwegende dat dit kandidaat-lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst de voorgeschreven eed heeft afgelegd in handen van de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn.

BESLUIT

Artikel 1

Volgende voorgedragen kandidaat verkozen te verklaren als lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst en akte te nemen van haar eedaflegging:

Ann Van Dievoet.

Artikel 2

Sonja Becq blijft aangeduid als plaatsvervanger voor Ann Van Dievoet.

.....

Algemeen directeur

3. Beheersovereenkomst betreffende de integratie van gemeente en OCMW

MOTIVERING

Feiten en context

Sinds 1 januari 2019 zijn de bepalingen van het nieuwe Decreet Lokaal Bestuur in werking getreden, met nog ruimere mogelijkheden voor gemeente en OCMW om samen te werken op het vlak van personeel en organisatie.

Sedert 1 augustus 2018 werden de algemeen directeur en financieel directeur aangesteld voor gemeente en OCMW Meise.

Sedert 1 januari 2019 is een nieuw gezamenlijk managementteam samengesteld.

Sedert 1 januari 2019 is er een nieuw geïntegreerd organogram waarbij verschillende diensten werden geïntegreerd zoals personeelsdienst, ICT, secretariaat, communicatie, financiën

Juridische gronden

Artikel 169 van het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017

Advies/argumentatie

De gemeente en het OCMW zijn autonome besturen met specifieke opdrachten die zich tot de inwoners van Meise richten. Het zijn formeel afzonderlijke juridische entiteiten en rechtspersonen met eigen bevoegdheden, regelgeving en dienstverlening, en in principe een eigen organisatie en eigen personeel. Vanuit een behoorlijk bestuur en optimalisatie van de personeelsinzet beogen de beide besturen een doorgedreven samenwerking en integratie op te zetten teneinde een afstemming op vlak van beleid, werking en organisatie te realiseren, zodanig dat op de meest effectieve en efficiënte wijze een kwaliteitsvolle dienstverlening kan aangeboden worden aan de interne en externe klant.

Het nieuwe Decreet Lokaal Bestuur voorziet dan ook dat op de ingeslagen weg verder moet worden gegaan, met een streven richting een maximale integratie van gemeente en OCMW en dit zowel op politiek als op ambtelijk vlak. Dit echter in eerste instantie met behoud van afzonderlijke identiteit en rechtspersoonlijkheid van gemeente en OCMW, met hun eigen politieke organen en personeel. Hierdoor zal de beheersovereenkomst ook na het Decreet Lokaal Bestuur een belangrijk instrument uitmaken om de gewenste samenwerking vorm te geven en mogelijk te maken.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

De beheersovereenkomst betreffende de integratie van gemeente en OCMW Meise goed te keuren.

.....

Personeel

4. Wijziging van de personeelsformatie

MOTIVERING

Feiten en context

Het is de intentie om jaarlijks de personeelsformatie te herzien. Volgende wijzigingen en aanpassingen aan de personeelsformatie worden voorgesteld:

- De administratieve medewerkers die instaan voor de opvolging van de tijdsregistratie en de loonadministratie wordt opgetrokken met 0,3 VTE.
- De stafmedewerker zal zowel ter ondersteuning van de financieel directeur als van de algemeen directeur worden ingeschakeld.
- Er wordt 0,5 VTE technisch beambte in contractueel verband toegevoegd aan de centrale keuken om te helpen bij de afwas.
- Er wordt 0,5 VTE administratief medewerker in contractueel verband toegevoegd voor de bemanning van de balie.
- Het aantal VTE maatschappelijke werkers voor de dienst sociale zaken wordt opgetrokken met 0,5 VTE.
- De statutair technisch assistent van de serviceflats wordt verplaatst naar het dienstencentrum voor de vervoerdienst. 1,5 VTE technisch beambte wordt niet ingevuld.
- Aangezien de betrokken medewerkers met pensioen zijn gegaan, worden 1 VTE statutaire verzorgende en 1 VTE contractueel technisch beambte extramurale poetsdienst onder het dienstencentrum geschrapt.
- Er wordt 1 VTE contractueel technisch assistent onder serviceflats ingeschreven. Deze functie wordt reeds tijdelijk ingevuld.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

De raadsbeslissingen van 20 december 2018 - aanpassing van de personeelsformatie en het organogram.

Advies/argumentatie

De personeelsformatie werd aan het syndicaal onderhandelingscomité van 8 november 2019 en het managementteam van 15 oktober 2019 voorgelegd.

De raad voor maatschappelijk welzijn dient de personeelsformatie van de gemeente goed te keuren, deze is tevens de basis van het organogram.

Financiële gevolgen

De financieel directeur dient de financiële haalbaarheid aan te tonen.

BESLUIT

Artikel 1

De formatie van het OCMW-personeel met ingang van 1 januari 2020 aan te passen als volgt:

Algemene zaken

Statutair

1 VTE boekhouder (Bv)

1 VTE administratief hoofdmedewerker (Cx)

2,5 2,8 VTE administratief medewerkers (Cv)

1 VTE deskundige overheidsopdrachten/systeembeheer (uitdovend) (Cx)

1 VTE deskundige overheidsopdrachten (geblokkeerd) (Cx)

1 VTE kwaliteitscoördinator/communicatieambtenaar (sociale maribel) (uitdovend) (Bv)
(beheersovereenkomst afgesloten met de gemeente voor 1 VTE communicatieverantwoordelijke)

1 VTE technisch beambte keuken (uitdovend) (Ev)

Contractueel

1 VTE stafmedewerker financiën **stafmedewerker** (Bx)

1 VTE deskundige personeelszaken (Bv)

1 VTE administratief medewerker financiën (Cv)

1 VTE administratief medewerker personeelszaken (Cv)

1 VTE kok (Cv)

1 VTE hulpkok (Dv)

1,5 2 VTE technisch beambten keuken (Ev)

1 VTE technisch beambte keuken (geblokkeerd) (Ev)

1 VTE communicatieverantwoordelijke (sociale maribel) (geblokkeerd) (Bv)

0,5 VTE administratief medewerker balie (Cv)

Sociale zaken

Statutair

0,5 VTE administratief medewerker (Cv)

Contractueel

4 **4,5** VTE maatschappelijk werkers (Bv)

0,5 VTE maatschappelijk werker (sociale maribel) (Bv)

0,5 VTE technisch beambte (sociale maribel) (Ev)

Woonzorgcentrum

Statutair

1 VTE directeur (Av)

1 VTE administratief medewerker (Cv)

1 VTE hoofdverpleegkundige (uitdovend) (Bx/BV5)

4 VTE verpleegkundigen (uitdovend) (Cv/C1-C3 of Cv/C3-C4 of Bv/BV1-BV3)

Pool van 1 VTE verplegend personeel (uitdovend) (Cv/C1-C3 of Cv/C3-C4 of Bv/BV1-BV3)

1 VTE verantwoordelijke poetsdienst (uitdovend) (Dx) (beheersovereenkomst afgesloten met de gemeente voor 0,7 VTE)

Contractueel

1 VTE maatschappelijk werker (Bv)

0,5 VTE referentiepersoon dementie (Bv/BV1-BV3)

1 VTE hoofdverpleegkundige (geblokkeerd) (Bx/BV5)

4 VTE verpleegkundigen (geblokkeerd) (Cv/C1-C3 of Cv/C3-C4 of Bv/BV1-BV3)

1 VTE verpleegkundige (Cv/C1-C3 of Cv/C3-C4 of Bv/BV1-BV3)

Pool van 2,5 VTE verplegend personeel (waarvan 1 VTE geblokkeerd) (Cv/C1-C3 of Cv/C3-C4 of Bv/BV1-BV3)

17 VTE verzorgenden (Dv of Cv/C1-C2)

1,5 VTE logistiek medewerkers (Ev)

0,5 VTE logistiek medewerker (sociale maribel) (Ev)

0,5 VTE kiné (Av of Bv/BV1-BV3)

1 VTE kiné of ergo (Av of Bv/BV1-BV3)

0,5 VTE deskundige in animatie en activatie (Bv)

1 VTE animator (nu Cv/C1-C3, in de toekomst Cv/C1-C2)

1 VTE coördinator poetsdienst (geblokkeerd) (Dv)

4 VTE technisch beambten (Ev)

2,5 VTE technisch beambten (sociale maribel) (Ev)

Dienstencentrum

Statutair

1 VTE centrumleider (sociale maribel) (Av)

1 VTE administratief medewerker (Cv)

1 VTE verzorgende (uitdovend) (Dv of Cv/C1-C2)

1 VTE technisch assistent vervoerdienst (Dv)

Contractueel

0,5 VTE maatschappelijk werker (Bv)

0,5 VTE maatschappelijk werker (fiscale sociale maribel) (Bv)

1 VTE technisch beambten cafetaria (sociale maribel) (Ev)

1 VTE coördinator polyvalente ruimte (sociale maribel) (Dv)

2,8 VTE verzorgenden (uitdovend) (Dv of Cv/C1-C2)

4-3 VTE technisch beambten extramurale poetsdienst (Ev)

0,75 VTE technisch beambte aanvullende thuiszorg (Ev)

1 VTE technisch beambte warme maaltijdenbedeling (Ev)

~~1,5 VTE technisch beambte (Ev)~~

o — 1 VTE toevoeging

o — 0,5 VTE verplaatsing

Serviceflats

Statutair

~~2 VTE technisch assistenten (waarvan 1 VTE uitdovend) (Dv)~~

~~1 VTE technisch medewerker (geblokkeerd) (Cv)~~

Contractueel

0,75 VTE coördinator (sociale maribel) (Bv)

1 VTE technisch assistent (Dv)

Home

Contractueel

0,25 VTE coördinator (sociale maribel) (Bv)

.....

5. Wijziging van het organogram

MOTIVERING

Feiten en context

De raad voor maatschappelijk welzijn van 20 december 2018 keurde het geïntegreerd organogram voor het gemeentepersoneel en OCMW-personeel goed. Het nieuwe organogram is in voege sinds 1 januari 2019. Het organogram is gebaseerd op de personeelsformatie van de gemeente en het OCMW. Omwille dat in deze laatste enkele wijzigingen en aanpassingen worden voorgesteld, dient ook het organogram hierop afgestemd te worden.

In het organogram worden ook de hiërarchische lijnen weergegeven.

Juridische gronden

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

Beslissingen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 december 2018 - aanpassing van de personeelsformatie en het organogram.

Advies/argumentatie

Om het beste uit onze organisatie naar boven te halen, een optimale, efficiënte, resultaatgerichte en klantvriendelijke (samen)werking te voorzien, zijn aanpassingen, verplaatsingen en toevoegingen noodzakelijk.

De personeelsformatie werd aan het syndicaal onderhandelingscomité van 8 november 2019 en aan het managementteam van 15 oktober 2019 voorgelegd.

De raad voor maatschappelijk welzijn dient het organogram goed te keuren.

Financiële gevolgen

De financieel directeur dient de financiële haalbaarheid aan te tonen.

BESLUIT

Artikel 1

Het organogram van het gemeentepersoneel en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage, wordt met ingang van 1 januari 2020 aangepast.

.....

6. Compensatie van feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag

MOTIVERING

Feiten en context

In 2020 vallen 5 feestdagen op een zaterdag of een zondag:

- zaterdag 11 juli 2020
- zaterdag 15 augustus 2020
- zondag 1 november 2020
- zondag 15 november 2020
- zaterdag 26 december 2020.

De raad van maatschappelijk welzijn bepaalt jaarlijks op welke wijze feestdagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag gecompenseerd worden.

Er zijn twee mogelijkheden:

- het vaststellen van vervangende feestdagen,
- het verlenen van het recht aan het personeelslid om deze dagen op te nemen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof.

Juridische gronden

Rechtspositieregeling: titel VIII: Verloven en afwezigheden, hoofdstuk III: de feestdagen.

Advies/argumentatie

Het is aangewezen om deze dagen op te nemen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks verlof. Deze beslissing werd voorgelegd aan het syndicaal onderhandelingscomité van 2 december 2019.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Aan alle personeelsleden van het OCMW Meise het recht te verlenen om 11 juli 2020, 15 augustus 2020 en 1 november 2020 op te nemen onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof alsook 15 november 2020 en 26 december 2020 voor de personeelsleden van het OCMW Meise voor wie 15 november 2020 en 26 december 2020 een feestdag is.

.....

7. Invoering tweede pensioenpijler voor de contractuele personeelsleden van het woonzorgcentrum

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 een tweede pensioenpijler van 1,5% voorzien voor het contractueel personeel met uitzondering van de personeelsleden van het woonzorgcentrum.

Juridische gronden

Wet van 30 maart 2018 met betrekking tot het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als nietvastbenoemd 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;

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, inzonderheid op de artikelen 40 en 41;

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 van maatschappelijk welzijn van 10 maart 2010 betreffende de intentieverklaring om een aanvullend pensioenstelsel voor de contractuele personeelsleden in te voeren en om de RSZPPO aan te stellen als aankoopcentrale volgens de wetgeving overheidsopdrachten;

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

Advies/argumentatie

De financiële incentive houdt een korting op de responsabiliseringsbijdrage in voor besturen die een aanvullend pensioen toekennen. Om de korting voor het jaar 2019 te krijgen moet een bestuur in 2019 een aanvullend pensioen (geen opgelegd minimumpercentage) toekennen en moet de overheidswerkgever dit aan alle contractanten toekennen.

Voldoet het bestuur aan de wettelijke voorwaarden dan komt het bestuur in aanmerking voor een korting op zijn responsabiliseringsbijdrage met betrekking tot het jaar 2019. De korting bedraagt ten hoogste de helft van de bijdrage voor het aanvullend pensioen - inclusief de erop verschuldigde werkgeversbijdrage.

Maar er is een belangrijke keerzijde aan deze korting: ze wordt namelijk niet gefinancierd door extra middelen vanuit de Schatkist, maar door de lokale besturen zelf, namelijk zij die geen korting op de responsabiliseringsbijdrage genieten omdat ze geen of een onvoldoende hoge bijdrage voor hun tweede pensioenpijler betalen. Het gaat dus om een herverdeling tussen de lokale besturen.

De korting op of verhoging van de responsabiliseringsbijdrage zal voor het eerst toegerekend worden op de responsabiliseringsbijdrage met betrekking tot het jaar 2019, die in 2020 definitief verschuldigd en gefactureerd wordt.

Besturen die een responsabiliseringsbijdrage voor het jaar 2019 zullen moeten dragen en geen verhoging willen riskeren, moeten in 2019 voor alle contractanten in dienst een tweede pijler, maar zonder opgelegd minimumpercentage, toekennen, dus ook voor het personeel van het woonzorgcentrum. Jobstudenten en mensen tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (vroeger systeem 'artikel 60') vallen niet onder het toepassingsgebied.

Om te vermijden dat de responsabiliseringsbijdrage voor het jaar 2019 stijgt, dient het bestuur ook voor deze personeelscategorie – met de techniek van een inhaaltoelage - over het jaar 2019 een tweede pensioenpijler toe te kennen.

Het voorstel werd tevens voorgelegd aan de representatieve vakorganisaties in het bijzonder comité van 2 december 2019.

Het is bovendien ongerechtvaardigd en onbillijk dat de contractuele personeelsleden een opmerkelijk lager pensioen hebben dan de statutaire personeelsleden voor hetzelfde werk.

Financiële gevolgen

De uitgave zal via interne verschuiving worden voorzien in het exploitatiebudget 2019. De financieel directeur dient visum te verlenen.

De kost voor het invoeren van de tweede pensioenpijler voor het personeel van het woonzorgcentrum aan 1,5% wordt geraamd op 22.000 euro.

Uit de berekeningen blijkt dat het uit financiële overwegingen aangeraden is om een tweede pensioenpijler voor alle contractuele personeelsleden te voorzien met ingang van 1/1/2019 met de techniek van een inhaaltoelage.

BESLUIT

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn voert een aanvullend pensioenstelsel in voor al zijn contractuele personeelsleden vanaf 1 januari 2019 met uitzondering van de jobstudenten en medewerkers tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (tewerkstelling 'artikel 60' § 7 OCMW-wet).

Artikel 2

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 3

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

Artikel 4

De pensioentoelage (inhaaltoelage) bedraagt 1,5 % van het pensioengevend jaarloon vanaf 1 januari 2019.

Artikel 5

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

Artikel 6

Deze invoering gebeurt zo snel mogelijk en heeft betrekking over het volledige jaar 2019, onder voorbehoud van goedkeuring van de techniek van een inhaaltoelage. Het bestuur overlegt hiervoor met de pensioeninstelling.

8. Verhoging tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel

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 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.

Sinds 2010 werd voor het OCMW een tweede pensioenpijler van 1,5% voorzien voor het contractueel personeel dat valt onder de arbeidstijdwet. Op de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 december 2019 werd tevens het voorstel gedaan om voor het OCMW een tweede pensioenpijler van 1,5% voorzien voor het contractueel personeel dat valt onder de arbeidswet.

Juridische gronden

Wet van 30 maart 2018 met betrekking tot het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als nietvastbenoemd 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

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, inzonderheid op de artikelen 40 en 41;

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 van maatschappelijk welzijn van 10 maart 2010 betreffende de intentieverklaring om een aanvullend pensioenstelsel voor de contractuele personeelsleden in te voeren en om de RSZPPO aan te stellen als aankoopcentrale volgens de wetgeving overheidsopdrachten

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

Advies/argumentatie

De financiële incentive houdt een korting op de responsabiliseringsbijdrage in voor besturen die een aanvullend pensioen toekennen. Om de korting voor het jaar 2020 te krijgen moet een bestuur in 2020 een aanvullend pensioen toekennen met een minimumpercentage van 2% en moet de overheidswerkgever dit aan alle contractanten toekennen. Om de korting voor het jaar 2021 te krijgen moet een bestuur in 2021 een aanvullend pensioen toekennen met een minimumpercentage van 3% en moet de overheidswerkgever dit aan alle contractanten toekennen.

Voldoet het bestuur aan de wettelijke voorwaarden dan komt het bestuur in aanmerking voor een korting op zijn responsabiliseringsbijdrage met betrekking tot het jaar 2020 en 2021. De korting bedraagt ten hoogste de helft van de bijdrage voor het aanvullend pensioen - inclusief de erop verschuldigde werkgeversbijdrage.

Maar er is een belangrijke keerzijde aan deze korting: ze wordt namelijk niet gefinancierd door extra middelen vanuit de Schatkist, maar door de lokale besturen zelf, namelijk zij die geen korting op de responsabiliseringsbijdrage genieten omdat ze geen of een onvoldoende hoge bijdrage voor hun tweede pensioenpijler betalen. Het gaat dus om een herverdeling tussen de lokale besturen.

De korting op of verhoging van de responsabiliseringsbijdrage zal toegerekend worden op de responsabiliseringsbijdrage met betrekking tot het jaar 2020 en 2021.

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% in 2020 en 3% in 2021, toekennen. Jobstudenten en mensen tewerkgesteld in Tijdelijke Werkervaring (vroeger systeem 'artikel 60') vallen niet onder het toepassingsgebied.

Het voorstel werd tevens voorgelegd aan de representatieve vakorganisaties in het bijzonder comité van 2 december 2019

Het is bovendien ongerechtvaardigd en onbillijk dat de contractuele personeelsleden een opmerkelijk lager pensioen hebben dan de statutaire personeelsleden voor hetzelfde werk

Financiële gevolgen

De budgetten zijn voorzien in het Meerjarenplan 2020-2025. De financieel directeur dient visum te verlenen.

Uit financiële overwegingen is het aangeraden om de tweede pensioenpijler te verhogen naar de oplegde minimum percentages.

BESLUIT

Artikel 1

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 2

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

Artikel 3

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 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Sociale zaken

9. Aangaan samenwerking met Feestvarken VZW

MOTIVERING

Feiten en context

Het verminderen van kinderarmoede is voor lokale overheden een absolute beleidsprioriteit. Toch lijkt het probleem alleen maar groter te worden.

Zijn er verjaardagsfeestjes voor kinderen die in armoede leven? Mag en durft een kind vriendjes uitnodigen? Dit zijn enkel van de in totaal 17 kenmerken uit de concrete leefwereld van het kind die gebruikt werden in een nieuwe meetmethode voor armoede. Bij 4 slechte scores is er sprake van ernstige kinderarmoede. In België is dat het geval voor 12% van de kinderen, in de buurlanden is dat maar 7 tot 9%. Voor Meise bedraagt het kinderarmoedecijfer 2,81%.

Feestvarken vzw wil partner zijn in de strijd tegen kinderarmoede. Enerzijds door kinderen die in armoede leven een fijne verjaardag te bezorgen, anderzijds door te sensibiliseren rond kinderarmoede. Feestvarken vzw focust hierbij op 5 duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's – Sustainable Development Goals).

Waarom zou de gemeente Meise een duurzame samenwerking met Feestvarken vzw opstarten?

- de werking helpt de gemeente in de strijd tegen kinderarmoede;
- de verjaardagspakketten hebben een positieve invloed op de hulpverleningsrelatie en het imago van ons bestuur;
- Feestvarken vzw zorgt voor sensibilisering over (kinder)armoede in onze gemeente door het aanbieden van lespakketten in de scholen en inlevingspakketten voor bedrijven.

Feestvarken vzw levert al 5 jaar gratis verjaardagspakketten in tal van gemeenten.

Door de vele aanvragen van verschillende gemeenten, wordt er vanaf 01/01/2020 een bijdrage gevraagd. Op die manier kan de continuïteit om structureel pakketten te leveren en meer OCMW's en kinderen te bereiken, gewaarborgd worden.

Dit betekent voor onze gemeente een maximale kost van € 0,10 euro per inwoner. De totale kost kan nooit de totale pakketkost (45€) x het aantal pakketten overschrijden. Het te kort of teveel betaalde bedrag voor het eerste jaar zal verrekend worden in de maand februari van het volgende jaar.

Bijkomende modaliteiten:

- Het OCMW heeft geen inspraak over de inhoud van de box. Feestvarken vzw verbindt er zich toe voldoende kwaliteit te leveren.
- De levering van de verjaardagsdozen gebeurt altijd voor de 1e van de maand waarin de kinderen jarig zijn.
- Extra verjaardagsboxen bestellen kan. Feestvarken vzw probeert de levering zo snel mogelijk te doen, maar kan hierover geen garanties geven. Er wordt gestreefd naar levering binnen de 4 werkdagen.
- Feestvarken vzw verbindt er zich toe om elk jaar een overzicht van het totaal aantal geleverde pakketten te bezorgen.
- Vertrouwelijkheid van de data, het OCMW geeft enkel geboortedata en geslacht door. Op die manier blijft de anonimiteit van de cliënt gerespecteerd. Indien Feestvarken vzw in het kader van de uitvoering van de overeenkomst kennis krijgt van persoonsgegevens, zal het deze gegevens met de nodige vertrouwelijkheid en niet voor andere doeleinden gebruiken dan strikt noodzakelijk is voor de uitvoering van de overeenkomst. Dit in overeenstemming met de geldende privacywetgeving.
- Het OCMW mag de merknaam en logo van Feestvarken vzw gebruiken als ze in de oorspronkelijke extensies behouden blijven. Deze extensies kunnen altijd opgevraagd worden.

Juridische gronden

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

Beslissing van het vast bureau van 18 november 2019 betreffende het aangaan van een samenwerking met feestvarken VZW.

Advies/argumentatie

Gunstig advies van het BCSD van 22 oktober 2019 gezien het bestrijden van armoede ook een prioritaire doelstelling is, die normaliter zal worden opgenomen in het meerjarenplan 2020 - 2025.

Financiële gevolgen

Feestvarken VZW vraagt 0,10 € per inwoner, met een maximum van het aantal pakketten (45€/pakket) dat geleverd wordt.

Elk pakket heeft een winkelwaarde van gemiddeld 45€. Er worden pakketten geleverd aan kinderen van 3 t.e.m. 12 jaar. Een pakket bevat een nieuw cadeau van 25€ à 30€, een traktatie om uit te delen in de klas en benodigdheden om thuis een feestje te organiseren.

Het krediet zal moeten voorzien worden in het budget 2020.

BESLUIT

Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt een samenwerking met feestvarken VZW goed. Deze overeenkomst zal ingaan vanaf 01/01/2020.

Artikel 2

De algemeen directeur en de voorzitter van de OCMWraad worden gemandateerd om deze overeenkomst te ondertekenen.

10. Kennisname statuten zorgraad ELZ Grimbergen

De Raad voor maatschappelijk Welzijn neemt kennis van de statuten van de zorgraad binnen de eerstelijnszone regio Grimbergen, zoals gevoegd in bijlage aan deze notulen om samen met deze notulen één geheel te vormen.

Klachtenbehandeling

11. Goedkeuring van het reglement klachtenbehandeling

MOTIVERING

Feiten en context

Een kwaliteitsvol klachtenmanagement is een essentieel onderdeel van elke bestuursorganisatie.

De burger als klant moet een goede en betrouwbare dienstverlening kunnen krijgen.

Burgers verwachten dat eventuele vragen en bezwaren die ze formuleren correct en deskundig onderzocht en behandeld worden binnen een redelijke termijn.

De respectievelijke raden dienen een systeem van klachtenbehandeling te organiseren.

De gemeente Meise heeft een eigen klachtenreglement zoals goedgekeurd in de raadszitting van 8 april 2014.

Het OCMW Meise heeft een eigen klachtenreglement zoals goedgekeurd in de raadszitting van 9 december 2009 met laatste wijzigingen goedgekeurd in de raad van 18 januari 2018.

De vraag rees om een geïntegreerd klachtenreglement uit te werken waarbij een gezamenlijk systeem van klachtenbehandeling georganiseerd wordt. Daarnaast dient er ook een gezamenlijke klachtencoördinator te worden aangesteld.

Het systeem van klachtenbehandeling zal georganiseerd worden op ambtelijk niveau, maximaal onafhankelijk van de diensten waarop de klachten betrekking hebben.

Dit geïntegreerd reglement zal ingaan op 1 januari 2020.

Juridische gronden

De artikelen 302 en 303 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en later wijzigingen.

De omzendbrief BA 1999/10 van 10 november 1999 inzake de behandeling van vragen, klachten en bezwaren.

Het bestuursdecreet van 7 december 2018 - hoofdstuk 5

Advies/argumentatie

Gunstig advies.

Financiële gevolgen

Geen financiële gevolgen.

BESLUIT

Artikel 1

Visie:

Onze gemeenschappelijke visie aangaande klachten is dat er constructief wordt omgegaan met klachten. Dit betekent dat klachten gezien worden als kansen op verbetering en oplossingsgericht benaderd dienen te worden.

Elke gebruiker van de dienstverlening van de gemeentelijke en/of OCMW-diensten die een klacht uit, heeft recht op een objectieve, klantvriendelijke en grondige behandeling van zijn klacht. De personen, betrokken bij de behandeling van klachten, dienen een strikte neutraliteit in acht te nemen en de regels van het beroepsgeheim te respecteren.

Artikel 2

Definities:

§1. Een "klacht" wordt gedefinieerd als de uiting van ontevredenheid van een burger of gebruiker over het (niet-) optreden van de gemeentelijke/ OCMW-diensten.

Een handeling van een persoon, werkzaam onder de verantwoordelijkheid van de gemeente/ het OCMW, wordt beschouwd als een handeling van de gemeente/ het OCMW.

§2. Onder "melding" wordt verstaan een mondeling, schriftelijk of elektronisch bericht van een toestand waarbij een tussenkomst van een gemeentelijke/ OCMW-dienst gewenst is.

§3. Onder "klachtindiener" wordt verstaan het individu, de rechtspersoon, groep, vereniging of andere overheid, optredend in zijn hoedanigheid als klant van het bestuur.

Artikel 3

Toepassingsgebied systeem klachtenbehandeling:

§1. Onder het toepassingsgebied van het systeem van klachtenbehandeling vallen alle klachten, zoals hiervoor geformuleerd.

§2. Behoren niet tot het toepassingsgebied: vragen om informatie, verzoeken tot inzage, meldingen, suggesties, beroepen, bezwaren, beleidsvragen, klachten van personeelsleden over de eigen werksituatie, de arbeidsbetrekkingen en de rechtspositieregeling.

Artikel 4

Wijze van indienen:

Iedereen heeft het recht om kosteloos een klacht in te dienen bij de gemeente of het OCMW.

Dit kan schriftelijk via het online klachtenformulier, per brief of per e-mail (klachten@meise.be). Het klachtenformulier is beschikbaar op de website.

Klachten kunnen ook mondeling overgebracht worden via de baliemedewerkers van het OCMW of de gemeente. Indien een klacht mondeling wordt geuit, wordt gevraagd de klacht schriftelijk te formuleren.

Artikel 5

Centraal klachtenmeldpunt:

Het OCMW en de gemeente richten een centraal klachtenmeldpunt in onder de coördinatie van de klachtencoördinator.

De burger kan een klacht doorgeven op dit centraal klachtenmeldpunt.

Klachten worden genoteerd in het centraal klachtenregister en worden dan via de klachtenprocedure behandeld.

De bestuurssecretaris wordt belast met de taak van klachtencoördinator. De klachten worden geregistreerd door de klachtencoördinator, tenzij de klacht betrekking heeft op de bestuurssecretaris zelf.

Hierbij dienen alle relevante gegevens te worden opgenomen (datum ontvangst klacht, identificatie klachtindiener, omschrijving klacht, ontvankelijkheid, beoordeling klacht, ondernomen of te nemen maatregelen).

Elk personeelslid die een klacht heeft ontvangen, bezorgt deze onmiddellijk aan de klachtencoördinator. Elke medewerker van de gemeente of het OCMW die zelf een klacht heeft over het (niet-)optreden van gemeentelijke of OCMW-diensten, kan deze eveneens bezorgen aan de klachtencoördinator.

Artikel 6

Ontvankelijkheid klacht:

Vooraleer een klacht wordt behandeld, oordeelt de klachtencoördinator of deze ontvankelijk is. Bij onontvankelijkheid van de klacht stuurt de klachtencoördinator een antwoord aan de klachtindiener met vermelding van de reden van niet verdere afhandeling.

Indien de klacht onvoldoende duidelijk en concreet omschreven werd en daardoor onontvankelijk, wordt aan de klager gemeld dat hij zijn klacht opnieuw kan indienen mits duidelijker omschrijving.

Indien de klacht ernstige feiten betreft of feiten die dringende maatregelen vergen, wordt de algemeen directeur daarvan dadelijk in kennis gesteld.

Opdat de klacht inhoudelijk wordt behandeld, moet voldaan zijn aan volgende ontvankelijkheidsvereisten:

§1. Met betrekking tot het voorwerp van de klacht:

De klacht moet betrekking hebben op handelingen, niet-handelen of gedragingen van een personeelslid of een dienst van het gemeentebestuur.

De feiten waarop de klacht betrekking heeft moeten duidelijk zijn omschreven.

De klacht mag geen betrekking hebben op de wettigheid of opportuniteit van een beleidsbeslissing of beleidsintentie.

De klacht mag niet kennelijk onredelijk zijn.

De klacht mag geen betrekking hebben op feiten die langer dan 1 jaar voor de indiening van de klacht hebben plaatsgevonden.

De klacht mag geen betrekking hebben op feiten waarover al eerder door dezelfde persoon een klacht is ingediend die ontvankelijk werd verklaard, tenzij nieuwe feiten aan het licht komen.

De klacht mag niet tot doel hebben de herziening, intrekking of opheffing van een beslissing van het gemeentebestuur, voor zover er tegen deze beslissing een administratief beroep mogelijk is of was of voor zover er al een klacht werd ingediend bij de toezichhoudende overheid tegen deze beslissing.

De klacht mag niet slaan op feiten of beslissingen waarover een gerechtelijke procedure of een procedure voor de Raad van State loopt of werd gevoerd.

De klachtindiener geen belang kan aantonen op verzoek van de klachtenbehandelaar.

§2. Met betrekking tot de klachtindiener:

De klachtindiener moet zijn identiteit, nl. naam en adres bekendmaken.

Worden m.a.w. beschouwd als niet ontvankelijk in de klachtenprocedure: anonieme klachten, vage klachten, klachten die het voorwerp zijn van een gerechtelijke procedure, klachten die betrekking hebben op gebeurtenissen die zich meer dan 1 jaar geleden voordeden.

Artikel 7

Klachtenbehandelaar:

Acht de klachtencoördinator de klacht ontvankelijk, dan wijst hij binnen de 5 werkdagen de behandeling ervan toe aan een klachtenbehandelaar. De klachtenbehandelaar is in principe de hiërarchisch overste van de dienst of van het personeelslid tegen wiens gedraging, handeling, niet-handelen, de klacht gericht is en die zelf niet betrokken is bij de gedraging waarover geklaagd wordt.

De klachtenbehandelaar stelt een onderzoek in naar de gegrondheid van de klacht. Het onderzoek gebeurt op basis van informatie, aangebracht door de betrokken dienst en informatie van de klachtindiener. De klachtenbehandelaar verzamelt en analyseert deze informatie en bezorgt, binnen de tien werkdagen na de dag van ontvangst van de klacht een rapport en een voorstel van antwoord aan de klachtencoördinator. De klachtencoördinator kan een aanvullend onderzoek laten instellen. In dit geval kan de termijn verlengd worden met maximum vijf werkdagen.

Is de klacht gericht tegen een ambtenaar van niveau A, dan wordt de klacht behandeld door de algemeen directeur.

Heeft de klacht betrekking op de algemeen directeur zelf, wordt de klacht behandeld door een bijzondere gemeenteraadscommissie, samengesteld overeenkomstig artikel 37 van het decreet lokaal bestuur.

Artikel 8

Ontvangstmelding:

De klachtencoördinator stuurt de indiener van de klacht binnen de 14 werkdagen een ontvangstmelding, waarin de procedure wordt toegelicht die bij de behandeling van de klacht zal worden gevolgd.

Een beslissing over de gegrondheid van de klacht wordt in principe getroffen binnen de 30 werkdagen. Bedraagt de tijd, nodig voor het beantwoorden van de klacht meer dan 30 werkdagen, dan wordt dit door de klachtencoördinator gemeld aan de klachtindiener.

Artikel 9

Vast bureau/ College van Burgemeester en Schepenen:

Wanneer een onderzoek volledig is afgerond, wordt het verslag, samen met het voorstel van antwoord aan de klachtindiener, door de klachtencoördinator aan het vast bureau en/of het college van burgemeester en schepenen voorgelegd.

De indiener van de klacht ontvangt binnen de vijf werkdagen na kennisneming door het vast bureau / het college van burgemeester en schepenen een brief met mededeling van het gevolg dat aan de klacht is gegeven. Bij gegronde of deels gegronde klachten moet in de brief een oplossing of compromis geformuleerd worden.

Artikel 10

Registratie afwerken:

Om een klacht af te sluiten, kan ze in het registratiesysteem op volgende manieren worden gecatalogeerd:

Gegrond: de gedraging van de gemeente/ het OCMW is in strijd met de beginselen van behoorlijk bestuur. De klachtindiener heeft gelijk.

Deels gegrond, deels ongegrond: zowel gemeente/ het OCMW als klachtindiener waren deels in fout.

Ongegrond: de gemeentelijke/ OCMW-diensten hebben geen fouten begaan.

Onontvankelijk: de klacht was niet ontvankelijk.

Artikel 11

Rapportering:

Alle klachten, evenals het gevolg dat er werd aan gegeven, worden in een centraal databestand geregistreerd. Jaarlijks wordt door de klachtencoördinator, zoals opgenomen in het organisatiebeheersingssysteem, een rapport met betrekking tot de behandelde klachten aan de gemeente- en OCMW-raad voorgelegd.

Woonzorgcentrum

12. Kwaliteitshandboek WZC

De OCMW- raad neemt kennis van de aangepaste versie van het kwaliteitshandboek van het WZC Residentie Van Horick in bijlage.

Klachtenbehandeling

13. Rapportering klachten OCMW 2019

Een kwaliteitsvol klachtenmanagement is een essentieel onderdeel van elke bestuursorganisatie.

De burger als klant moet een goede en betrouwbare dienstverlening kunnen krijgen.

Burgers verwachten dat eventuele vragen en bezwaren die ze formuleren correct en deskundig onderzocht en behandeld worden binnen een redelijke termijn.

De respectievelijke raden dienen een systeem van klachtenbehandeling te organiseren.

De gemeente Meise heeft een eigen klachtenreglement zoals goedgekeurd in de raadszitting van 8 april 2014.

Het OCMW Meise heeft een eigen klachtenreglement zoals goedgekeurd in de raadszitting van 9 december 2009 met laatste wijzigingen goedgekeurd in de raad van 18 januari 2018.

De vraag rees om een geïntegreerd klachtenreglement uit te werken waarbij een gezamenlijk systeem van klachtenbehandeling georganiseerd wordt. Daarnaast dient er ook een gezamenlijke klachtencoördinator te worden aangesteld.

Het systeem van klachtenbehandeling zal georganiseerd worden op ambtelijk niveau, maximaal onafhankelijk van de diensten waarop de klachten betrekking hebben.

Dit geïntegreerd reglement werd goedgekeurd op de raad van 16 december 2019 en zal ingaan op 1 januari 2020.

Juridische gronden

Conform de artikelen 302 en 303 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen dient er jaarlijks aan de raad voor maatschappelijk welzijn te worden gerapporteerd over de klachten ingediend tegen het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

De omzendbrief BA 1999/10 van 10 november 1999 inzake de behandeling van vragen, klachten en bezwaren.

De OCMWraad neemt kennis van de binnengekomen klachten 2019 op het OCMW volgens het overzicht in bijlage.

.....