



Puurs-Sint-Amunds, zitting van 25.11.2024

Els Goedgezelschap, Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Aanwezig: Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Bart De Schutter, Peter Lemmens, Els De Smedt, Inge Faes, Jan Van Camp, Anne De Ron, Patrick Pauwels, Guido Cools, Lavinia De Maeyer, Heiko Van Muylder, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops, Peggy Seeuws, Antoaneta Ciuca, Linda Caluwaerts, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Liliane Mariën, Robbe Cooremans, Raadsleden
Raoul Paridaens, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Ronny Tourné, Raadslid

Afwezig: /

De voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn opent de zitting.

OPENBAAR

MEDEDELINGEN

1 Mededelingen

NOTULEN VORIGE VERGADERING

2 Notulen zitting raad voor maatschappelijk welzijn 9 september 2024 - Goedkeuring

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: De notulen van de zitting raad voor maatschappelijk welzijn van 9 september 2024 worden goedgekeurd zonder opmerkingen.

ALGEMEEN BESTUUR

Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden

3 Creat Services dv - Mandaat vertegenwoordiger op de buitengewone algemene vergadering van 26 november 2024 - Bekrachtiging beslissing vast bureau

Het OCMW van Puurs-Sint-Amunds werd met aangetekend schrijven van 5 september 2024 opgeroepen om deel te nemen aan de buitengewone algemene vergadering van Creat Services dv die op 26 november 2024 plaatsheeft. Wegens hoogdringendheid stelde het vast bureau in zitting van 4 november 2024 het mandaat van de vertegenwoordiger vast. Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd de beslissing van het vast bureau te bekrachtigen.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Besluit

Met 26 stemmen voor (Els Goedgezelschap, Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Bart De Schutter, Els De Smedt, Inge Faes, Jan Van Camp, Anne De Ron, Patrick Pauwels, Guido Cools, Lavinia De Maeyer, Heiko Van Muyllder, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops, Peggy Seeuws, Antoaneta Ciuca, Linda Caluwaerts, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Robbe Cooremans), 2 onthoudingen (Peter Lemmens, Liliane Mariën)

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn bekrachtigt de beslissing van het vast bureau van 4 november 2024, waarbij de agendapunten en de bepaling van het mandaat van de gemeentelijke vertegenwoordiger werden goedgekeurd.

Artikel 2: Deze beslissing wordt ter kennisgeving overgemaakt aan Creat Services dv.

4 Igemo - Mandaat vertegenwoordiger op de algemene vergadering van 29 november 2024

Het OCMW van Puurs-Sint-Amands werd met aangetekend schrijven van 3 oktober 2024 opgeroepen om deel te nemen aan de algemene vergadering van Igemo die op 29 november 2024 plaatsheeft. Het is noodzakelijk om het mandaat van de gemeentelijk afgevaardigde vast te stellen.

Besluit

Met 26 stemmen voor (Els Goedgezelschap, Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Bart De Schutter, Els De Smedt, Inge Faes, Jan Van Camp, Anne De Ron, Patrick Pauwels, Guido Cools, Lavinia De Maeyer, Heiko Van Muyllder, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops, Peggy Seeuws, Antoaneta Ciuca, Linda Caluwaerts, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Robbe Cooremans), 2 onthoudingen (Peter Lemmens, Liliane Mariën)

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn hecht zijn goedkeuring aan de agenda en alle afzonderlijke punten van de agenda van de algemene vergadering op 29 november 2024 van Igemo, zijnde:

1. Aanduiding stemopnemers
2. Bespreking van de ondernemingsstrategie voor 2025
3. Bespreking van de begroting voor het boekjaar 2025
4. Vaststelling van de statutaire bijdrage algemene werkingskosten 2025
5. Benoeming stemgerechtigde bestuurders van de intergemeentelijke vereniging voor ontwikkeling van het gewest Mechelen en omgeving (IGEMO)
6. Aanstelling van een bedrijfsrevisor als commissaris, cfr. art. 499 van het decreet lokaal bestuur
7. Volmacht aan de raad van bestuur tot uitvoering van de genomen beslissingen
8. Goedkeuring van de notulen van de algemene vergadering van 29 november 2024

Artikel 2: De vertegenwoordiger van het OCMW Puurs-Sint-Amands wordt gemandateerd om op de algemene vergadering van Igemo op 29 november 2024 te handelen en te beslissen conform dit besluit. Indien deze algemene vergadering niet geldig zou kunnen beraadslagen of indien deze algemene vergadering om welke reden dan ook zou worden verdaagd, dan blijft de vertegenwoordiger van het OCMW Puurs-Sint-Amands gemachtigd om deel te nemen aan elke volgende vergadering met dezelfde agenda.

Artikel 3: Deze beslissing wordt ter kennisgeving overgemaakt aan Igemo.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

FINANCIEEL BEHEER

Meerjarenplanning

5. Meerjarenplan 2020-2027 - Aanpassing 5 (vanaf 2024) OCMW Puurs-Sint-Amands - Vaststelling

De laatste aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025, vorig jaar opgesteld volgens de BBC 2020-regels, en vastgesteld door de raden elk voor hun juridische entiteit op 18 december 2023, krijgt nu een volgende aanpassing teneinde de kredieten van 2024 in lijn te brengen met de realiteit, het resultaat van de jaarrekening 2023 te verwerken en de kredieten voor het budgetjaar 2025 vast te stellen. Een dergelijke aanpassing moet omwille van deze redenen minstens één keer per jaar plaatsvinden.

De gemeente en het OCMW hebben een geïntegreerd aangepast meerjarenplan, maar hebben hun eigen bevoegdheden voor de vaststelling ervan (Procedure zie art 249 §3 DBL). Zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn moet zijn eigen deel van het aangepaste meerjarenplan vaststellen. De gemeenteraad keurt nadien het deel van het aangepaste meerjarenplan dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld goed. Nadat de gemeenteraad zijn eigen deel vastgesteld heeft en het gedeelte van het OCMW goedgekeurd heeft, wordt het beleidsrapport in zijn geheel geacht definitief vastgesteld te zijn.

Besluit

Met 17 stemmen voor (Els Goedgezelschap, Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Els De Smedt, Anne De Ron, Patrick Pauwels, Lavinia De Maeyer, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Robbe Cooremans), 4 stemmen tegen (Peter Lemmens, Els Knoops, Antoaneta Ciuca, Liliane Mariën), 7 onthoudingen (Bart De Schutter, Inge Faes, Jan Van Camp, Guido Cools, Heiko Van Muylder, Peggy Seeuws, Linda Caluwaerts)

Artikel 1: De OCMW-raad stelt de meerjarenplan aanpassing (5) 2020-2027 vast van OCMW Puurs-Sint-Amands voor de aspecten in de onderliggende beleidsrapporten (strategische nota, financiële nota en toelichting) die binnen haar bevoegdheden vallen.

Artikel 2: De OCMW-raad stelt de gewijzigde kredieten van het OCMW Puurs-Sint-Amands vast voor het lopende boekjaar 2024.

Artikel 3: De OCMW-raad stelt de kredieten van het OCMW Puurs-Sint-Amands vast voor het volgende boekjaar 2025.

6. Lijst nominatieve toegestane werkings- en investeringssubsidies 2024 en 2025 - Goedkeuring

In de vijfde aanpassing van het meerjarenplan 2020-2027, zoals vastgesteld door de raad op 25 november 2024, zijn de kredieten voor de toegestane nominatieve werkings- en investeringssubsidies opgenomen. Het overzicht van alle werkings- en investeringssubsidies is als bijlage bij het aangepaste meerjarenplan toegevoegd. Dit overzicht is louter informatief en houdt niet langer een beslissing in. Daarom wordt aan de raad de lijst van de nominatieve subsidies van 2024 en 2025 ter goedkeuring voorgelegd.

Besluit

Met 25 stemmen voor (Els Goedgezelschap, Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Peter Lemmens, Els De Smedt, Jan Van Camp, Anne De Ron, Patrick Pauwels, Guido Cools, Lavinia De Maeyer, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops, Peggy Seeuws, Antoaneta Ciuca,

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Linda Caluwaerts, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Liliane Mariën, Robbe Cooremans), 3 onthoudingen (Bart De Schutter, Inge Faes, Heiko Van Muylder)

met uitzondering voor het beleidsveld 710 met betrekking tot subsidies voor activering van feesten en plechtigheden, de prijssubsidies aan het AGB en beleidsveld 160 met betrekking tot Noord-Zuid projecten; waar raadsleden Peter Lemmens en Liliane Mariën zich onthouden en beleidsveld 160 met betrekking tot de subsidies aan vzw Shanti Town en Oxfam Wereldwinkel; waar de raadsleden Peter Lemmens en Liliane Mariën tegen stemmen.

Artikel 1: De OCMW-raad kent de toegestane nominatieve subsidies 2024 en 2025 toe.

Artikel 2: De OCMW-raad geeft opdracht aan het vast bureau om de nominatieve subsidies uit te betalen onder voorbehoud dat de subsidie (deels) kan teruggevorderd worden wanneer deze niet wordt aangewend voor de bedoelde werking van de begunstigde.

ONDERSTEUNING

HRM

7. Policy Telewerk - Goedkeuring

De RSZ indexeerde de maximale toegestane maandelijkse vergoeding voor structureel telewerk vanaf 1 juni 2024.

Gevolg gevend aan deze indexering willen we onze eigen telewerkvergoeding voor structureel telewerk procentueel evenredig laten stijgen van 5€ naar 5,1€ voor een volledige dag telewerk (de helft voor een halve dag), en dit retroactief vanaf 1 juni 2024.

Tegelijk wensen we onze telewerkvergoeding te koppelen aan de toekomstige indexeringen van de maximale toegestane maandelijkse vergoeding door de RSZ, zodat onze vergoeding procentueel evenredig mee stijgt bij een volgende indexering.

Deze elementen dienen opgenomen te worden in de telewerkpolicy.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de aangepaste telewerk policy goed.

De telewerkpolicy wordt als volgt aangepast:

TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

...

In juni 2024 indexeerde de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid het maximaal toegestane maandelijkse bedrag voor telewerk. Als gevolg van deze indexering wordt, per 1 juni 2024, de telewerkvergoeding binnen het lokaal bestuur van Puurs-Sint-Amands procentueel evenredig verhoogd:

- *Volledige dag telewerk: €5,10*
- *Halve dag telewerk: €2,55*

Bovenstaande bedragen worden vanaf 01/06/2024 gekoppeld aan de toekomstige indexeringen van het maximale toegestane bedrag voor structureel telewerk door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Wanneer de RSZ het

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

maximale toegestane bedrag voor telewerk indexeert, dan zal automatisch ook het bedrag van de hierboven genoemde eigen telewerkvergoedingen procentueel evenredig verhoogd worden.

Artikel 2: De aangepaste telewerk policy wordt toegevoegd aan het arbeidsreglement.

8 Aanpassing Rechtspositieregeling - Vaststelling

Het Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van 20 januari 2023 biedt de Vlaamse lokale besturen de mogelijkheid hun rechtspositieregeling te moderniseren en dit op diverse vlakken.

In het kader van het Decreet Regiovorming hebben de algemeen directeurs van de Regio Rivierenland ervoor geopteerd om in de mate van het mogelijke een gezamenlijke basis van rechtspositieregeling uit te werken voor heel de regio om ongezonde concurrentie tussen de diverse lokale besturen te vermijden en de regiomobiliteit (mobiliteit van personeel tussen de diverse besturen van Rivierenland) te faciliteren.

Een volgende fase in de uitwerking van een regionale rechtspositieregeling is nu afgerond waarbij er een akkoord is rond de hoofdstukken "Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan", "Doorstroom" en "Uitstroom".

Wat betreft de Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan werd er geopteerd om de lokale besturen de vrijheid te geven dit zelf in te vullen mits behoud van de evaluatie.

Het lokaal bestuur Puurs-Sint-Amands wil van deze mogelijkheid gebruik maken. Hiervoor is het noodzakelijk dat onze huidige rechtspositieregeling wordt aangepast.

Er werd gekozen om het proces van opvolging, feedback en evaluatie te vereenvoudigen, waarbij er jaarlijks minstens een formeel geregistreerd feedbackgesprek plaatsvindt, ondersteund door informele feedbackgesprekken. Indien het functioneren van een personeelslid niet naar verwachting is, wordt het personeelslid ondersteund met informele gesprekken en eventueel een extra formeel gesprek. Blijft het functioneren van het personeelslid ondanks deze ondersteuning en bijsturing ontoereikend, dan kan beslist worden om het personeelslid op ambtelijk niveau te evalueren. Het personeelslid wordt van de start van het evaluatietraject op de hoogte gebracht door middel van een formeel gesprek met vermelding van de verbeterpunten gekoppeld aan een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP).

De bestaande overgangsbepaling wordt verfijnd zodat het duidelijk is dat lopende evaluaties, op inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling, afgehandeld worden volgens de regeling die van kracht was bij het opstarten van het evaluatietraject.

Wat betreft de hoofdstukken "Doorstroom" en "Uitstroom" wordt de tekst die op regioniveau van Rivierenland is overeengekomen, opgenomen.

Daarnaast wordt de reeds van kracht zijnde hogere wetgeving rond ziekte tijdens vakantie en omstandigheidsverlof geïntegreerd.

Het vast bureau stelt de raad voor maatschappelijk welzijn dan ook voor de hiernavermelde aanpassing rechtspositieregeling vast te stellen.

Besluit

Met 26 stemmen voor (Els Goedgezelschap, Koen Van den Heuvel, Yvo Van Damme, Hilde Van der Poorten, Raf De Blaiser, Eddy Ceurstemont, Bart De Schutter, Els De Smedt, Inge Faes, Jan Van Camp, Anne De Ron, Patrick Pauwels, Guido Cools, Lavinia De Maeyer, Heiko Van Muylder, Ann-Marie Morel, Willem Geeroms, Luk Ceurvelt, Sophie Van Praet, Els Knoops,

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Peggy Seeuws, Antoaneta Ciuca, Linda Caluwaerts, Hilde Waumans, Nilüfer Yürük, Robbe Cooremans), 2 stemmen tegen (Peter Lemmens, Liliane Mariën)

Artikel 1: De volgende bepalingen van de huidige rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel van Puurs-Sint-Amands worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit opgeheven:

- *Artikel 41 tot en met artikel 86*
- *Artikel 99 tot en met artikel 136*
- *Artikel 145 tot en met 160*

Artikel 2: De volgende bepalingen worden ingevoegd in de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel van Puurs-Sint-Amands vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit:

Hoofdstuk 3. Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan

Afdeling 1. opvolging, feedback en evaluatie

Art. 13.

De raad voorziet opvolging, feedback, en evaluatie bij ontoereikend functioneren

Het personeelslid heeft gedurende de volledige loopbaan recht op opvolging en feedback met betrekking tot het functioneren. Dit in de vorm van permanente informele en formele feedback. De rechtstreeks en eventueel de hogere leidinggevende stroomlijnen het inhoudelijk samenbrengen van deze feedback. Het doel van de feedbackcultuur is het stimuleren van de verdere ontwikkeling van personeelsleden en het functioneren te optimaliseren.

Feedback omvat zowel positieve punten als groeipunten. Het uitwisselen van feedback gebeurt op een constructieve en respectvolle manier. We streven ernaar dat er in de feedbackcultuur een permanente wisselwerking is van feedback geven en krijgen tussen alle betrokken partijen op de werkvloer. Dit betekent dat er niet wordt gewacht op bepaalde geijkte momenten maar dat er een voortdurend proces van feedback geven en ontvangen ontstaat. De personeelsdienst monitort het proces en biedt, waar nodig, ondersteuning zodat het permanente feedbackgebeuren kan groeien in de organisatie.

Op regelmatige basis gebeuren feedbackgesprekken binnen de organisatie. Er is minimaal één formeel geregistreerd gesprek per kalenderjaar, waarvan een schriftelijk verslag gemaakt wordt. De medewerker wordt minstens 14 dagen op voorhand op de hoogte gebracht van dit gesprek. Dit om te stimuleren en te garanderen dat de leidinggevende minstens éénmaal per jaar de tijd neemt om uitgebreider in te gaan op het functioneren, de verdere ontwikkeling, de loopbaan, het welzijn, ... van personeelsleden. De inhoud van de gesprekken komt in onderling overleg tussen de rechtstreekse leidinggevende en het personeelslid tot stand. De neerslag van een gesprek wordt door beide partijen getekend als gezien. Van formele feedbackgesprekken wordt altijd een schriftelijke neerslag gemaakt.

Voor informele gesprekken geldt er geen verplichting naar registratie toe, doch we achten deze minstens even belangrijk, zo niet belangrijker voor de ontwikkeling van het personeelslid. De hogere leidinggevende bewaakt het globale feedbackproces voor de eigen dienst, afdeling en/of directie en verzamelt feedback over het leidinggeven van de eigen leidinggevendenden.

Indien het functioneren van een personeelslid niet naar verwachting is, wordt het personeelslid ondersteund met informele gesprekken en eventueel een extra formeel gesprek.

Blijft het functioneren van het personeelslid ondanks deze ondersteuning en bijsturing ontoereikend, dan kan beslist worden om het personeelslid op ambtelijk niveau te evalueren. Het personeelslid wordt van de start van het evaluatietraject op de

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

hoogte gebracht door middel van een formeel gesprek met vermelding van de verbeterpunten gekoppeld aan een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP).

De evaluatie is de procedure waarbij het functioneren van het personeelslid wordt beoordeeld. De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde evaluatiecriteria die aansluiten bij de functiebeschrijving.

De personeelsleden worden geëvalueerd op ambtelijk niveau. Het hoofd van het personeel zorgt voor de interne organisatie van het evaluatieproces met begeleiding en ondersteuning voor de evaluatoren en kijkt toe op het respecteren van de procedures.

Het personeelslid wordt geïnformeerd over alle aspecten van het evaluatiestelsel en over de evaluatiecriteria die op hem van toepassing zijn.

Het personeelslid wordt geëvalueerd door twee evaluatoren, tenzij de organisatiestructuur dit niet toelaat. De eerste evaluator is de rechtstreeks leidinggevende. De tweede evaluator is in principe steeds van een hogere graad dan de eerste. De eerste en tweede evaluator streven naar een consensus over de eindconclusie van de evaluatie en het voorstel van evaluatiegevolg. Indien de evaluatoren niet tot overeenstemming komen, is het standpunt van de tweede evaluator doorslaggevend.

De eerste evaluator voert de gesprekken met het personeelslid en maakt de vereiste documenten op. Hij bezorgt alle partijen een getekend exemplaar van deze documenten en maakt vervolgens het origineel exemplaar over aan de personeelsdienst. In geval van afwezigheid van de eerste evaluator duidt het hoofd van het personeel, op basis van het organogram, een nieuwe evaluator aan.

De tweede evaluator bewaakt de kwaliteit van de gesprekken en de documenten en bemiddelt indien nodig. Hij kan op eigen vraag, op vraag van de eerste evaluator of op verzoek van het personeelslid, aanwezig zijn bij de gesprekken.

Het evaluatieresultaat is gunstig of ongunstig.

Het evaluatietraject

Na minstens 3 maanden volgt er een eerste evaluatie, voorafgegaan door minstens één feedbackgesprek. Indien nodig, gebeuren er meerdere gesprekken. Deze periode van minstens 3 maanden gaat in op het moment dat de evaluator(en) met het personeelslid het formeel verslag hebben besproken en het personeelslid dit document voor kennisneming heeft ondertekend.

Indien de eerste evaluatie een ongunstig resultaat heeft, kan het personeelslid ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid. Wordt het personeelslid niet ontslagen dan volgt er een tweede evaluatie na minstens 3 maanden, met minstens één verplicht feedbackgesprek tussen de 2 evaluaties in. Indien de tweede evaluatie een ongunstig resultaat heeft, kan het personeelslid ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid. Krijgt het personeelslid bij deze tweede evaluatie 'gunstig', dan blijft het personeelslid in dienst.

Het hoofd van het personeel formuleert het gemotiveerde voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid op basis van het evaluatieverslag van de eerste evaluatie of tweede evaluatie. Het personeelslid en zijn evaluatoren worden van het gemotiveerde voorstel tot ontslag binnen de 15 kalenderdagen op de hoogte gebracht nadat het eventuele beroep tegen een ongunstige evaluatie is afgehandeld en het hoofd van het personeel beslist heeft om de evaluatie niet aan te passen. De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Ze hoort het personeelslid vooraf.

Art. 14.

§1. Het personeelslid kan beroep aantekenen tegen de evaluatie met het evaluatieresultaat ongunstig.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

§2. Het beroep wordt ingediend bij de beroepsinstantie. Bij een negatieve evaluatie wordt aan het personeelslid meegedeeld waar hij in beroep kan gaan. De uiterlijke termijn voor de indiening van het beroep is 15 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van de ondertekening voor kennisneming van de evaluatie. Bij weigering van het personeelslid om het evaluatieverslag te ondertekenen, loopt de beroepstermijn vanaf de datum van de aangetekende zending. Het beroep wordt schriftelijk ingediend. Het personeelslid krijgt een gedateerde ontvangstmelding van zijn beroep.

§3. Leden van de raad en van het college van burgemeester en schepenen en de evaluatoren van het personeelslid dat beroep aantekent, mogen geen deel uitmaken van de beroepsinstantie. De beroepsinstantie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht. Bloed- en aanverwanten tot in de tweede graad van de persoon die beroep aantekent, worden geweerd.

Voor elke behandeling van een beroep bestaat de beroepsinstantie minimaal uit:

1. twee externe deskundigen in het personeelsbeleid en/of personeelsleden van een ander lokaal bestuur met expertise in personeelsevaluatie;
2. een personeelslid van het bestuur met bevoegdheid om te evalueren en een vervanger voor het geval het personeelslid zelf als evaluator betrokken is bij de beroepsprocedure;
3. een secretaris-notulist die niet deelneemt aan de besprekingen en aan de eindbeoordeling over het beroep. De beroepsinstantie wijst in haar midden een voorzitter aan.

De leden, zowel extern als intern, beantwoorden aan volgende criteria:

1. ze bekleden een functie van minstens dezelfde graad dan het personeelslid dat hoger beroep aantekent;
2. ze hebben minimum twee jaar dienstanciënniteit en zijn vertrouwd met de dienst of afdeling waar het personeelslid dat beroep aantekent, werkt.

De leden van de beroepsinstantie worden nominatief aangesteld door het college van burgemeester en schepenen.

§4. De beroepsinstantie moet voltallig zijn voor de behandeling van een beroep. De voorzitter leidt de werkzaamheden van de beroepsinstantie. De beroepsinstantie onderzoekt het beroep en hoort de evaluatoren en het personeelslid binnen een termijn van 30 kalenderdagen na de gedateerde ontvangstmelding van het beroep.

§5. Het personeelslid en de evaluatoren worden gelijktijdig gehoord in een tegensprekelijke hoorzitting onder leiding van de voorzitter van de beroepsinstantie. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze. Het personeelslid wordt als laatste gehoord in zijn verdediging.

Van de hoorzitting wordt ter zitting een verslag gemaakt. Het verslag geeft de standpunten van de evaluatoren en van het personeelslid weer. De leden van de beroepsinstantie ondertekenen het verslag. Het verslag maakt deel uit van het beroepsdossier.

§6. De beroepsinstantie beraadslaagt over haar bevindingen en formuleert eenparig een gemotiveerd advies aan de algemeen directeur tot bevestiging of tot aanpassing van de evaluatie en het evaluatieresultaat.

Als er geen eenparig gemotiveerd advies tot stand komt, worden de verschillende standpunten weergegeven en ter stemming aan de leden van de beroepsinstantie voorgelegd. Alle leden, behalve de secretaris-notulist, zijn daarbij stemgerechtigd. De stemming is geheim. Het meerderheidsstandpunt bepaalt het gemotiveerd advies.

Het gemotiveerd advies wordt schriftelijk aan de algemeen directeur bezorgd binnen een termijn van uiterlijk 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van de ontvangstmelding van het hoger beroep aan de klager. De algemeen directeur tekent het advies voor ontvangst.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

§7. Binnen een termijn van 15 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het gemotiveerd advies beslist de algemeen directeur over de bevestiging of de aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat en deelt hij zijn gemotiveerde beslissing mee aan het personeelslid, aan de voorzitter van de beroepsinstantie en aan de evaluatoren. De kennisgeving gebeurt schriftelijk.

Bij bevestiging van de bestaande evaluatie wordt de bevestigingsbeslissing voor kennisneming door het personeelslid en door de evaluatoren ondertekend binnen een termijn van tien kalenderdagen. De beslissing maakt deel uit van het evaluatiedossier. Bij aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat wordt de aangepaste evaluatie voor kennisneming door het personeelslid en door de evaluatoren ondertekend binnen een termijn van tien kalenderdagen. De aangepaste evaluatie komt in de plaats van de eerdere evaluatie die het voorwerp was van het beroep en vervangt de eerdere evaluatie in het evaluatiedossier en in het personeelsdossier.

§8. Als de beroepsinstantie in een beroep geen advies formuleert binnen de termijn van 30 kalenderdagen vanaf de datum van de ontvangstmelding van het hoger beroep aan de klager, dan is het evaluatieresultaat gunstig en past de algemeen directeur de evaluatie en het evaluatieresultaat in die zin aan.

Als de algemeen directeur geen beslissing neemt over de bevestiging of aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat binnen de termijn van 15 kalenderdagen, dan is het evaluatieresultaat gunstig.

Art. 15.

De algemeen directeur, adjunct-algemeen directeur, de financieel directeur en adjunct-financieel directeur worden geëvalueerd door een evaluatiecomité bestaande uit het college van burgemeester en schepenen en de voorzitter van de gemeenteraad.

De evaluatie heeft plaats op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in het personeelsbeleid. Het voorbereidend rapport wordt opgemaakt op basis van een evaluatiegesprek tussen de externe deskundigen en de functiehouder en een 360°-evaluatie die wordt opgemaakt door externe deskundigen.

Voor de 360°-evaluatie wordt de wijze van functioneren van de functiehouder onderzocht. Hierbij worden de burgemeester, de voorzitter van het vast bureau, de leden van het managementteam en de voorzitter van de gemeenteraad betrokken en nog minstens drie andere personen, die regelmatig professioneel contact gehad hebben met de functiehouder, aangeduid door het college van burgemeester en schepenen.

Afdeling 2. vorming

Art. 16.

Het personeelslid heeft recht op informatie en vorming zowel over de aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van zijn functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten. Het personeelslid houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten in de materies waarmee het beroepshalve belast is.

De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of voor het beter functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling, of van een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.

De medewerker vraagt toelating om de opleiding bij te wonen volgens de opleidingsrichtlijnen opgenomen in het vormingsreglement.

Hoofdstuk IV. doorstroom

Afdeling 1. Interne mobiliteit

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Art. 17.

§1. In dit artikel wordt verstaan onder interne personeelsmobiliteit: de heraanstelling van een personeelslid in een functie in een graad, die niet hoger is ingedeeld dan de graad van het personeelslid.

Het heraangestelde personeelslid ontvangt het salaris dat verbonden is aan die graad.

De aanstellende overheid maakt de functie die wordt ingevuld aan alle personeelsleden bekend.

Aan elke interne personeelsmobiliteit gaat een bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

De aanstellende overheid bepaalt het gepaste bekendmakingskanaal en de wijze van kandidaatstelling.

Elke kandidaat krijgt een ontvangstmelding van zijn kandidatuur.

De selectie en aanstelling gebeurt zoals bepaald in artikel 10.

§2. Voor de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn komen in aanmerking: de personeelsleden van de gemeente, de autonome gemeentebedrijven, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een welzijnsvereniging en een autonome verzorgingsinstelling, als vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3, van het decreet van 22 december 2017, met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn als enig lid of met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de eigen gemeente als enig lid;

§3. De kandidaten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1. ze beantwoorden aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie;*
- 2. ze vervullen de eventuele diplomavereiste voor de functie;*
- 3. ze zijn in hun bestuur aangesteld na een externe bekendmaking als vermeld in artikel 9, en na de selectieprocedure, vermeld in artikel 6, 2°.*

§4. Behoud van dienstverband

De aanstellende overheid bepaalt bij elke interne mobiliteit en bevordering of het dienstverband van het heraangestelde personeelslid (contractueel of statutair) wordt behouden of niet in de nieuwe functie.

Het dienstverband van de vrijgekomen functie omwille van interne mobiliteit of bevordering wordt bij de nieuwe vacantverklaring bepaald.

Afdeling 2. externe mobiliteit

Art. 18.

§1 In dit artikel wordt verstaan onder externe personeelsmobiliteit: de procedure waarbij personeelsleden van andere lokale en provinciale overheden, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, en van de diensten van de Vlaamse overheid zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, vermeld in artikel 17, §1, of voor deelname aan een bevorderingsprocedure, vermeld in artikel 19, §1, voor een functie bij die overheden.

§2. Alleen de personeelsleden van de overheden, vermeld in paragraaf 1, die in hun bestuur zijn aangesteld na een selectieprocedure als vermeld in artikel 6, 2°, en die voldoen aan de voorwaarden, vermeld in artikel 17, §3, kunnen zich kandidaat stellen voor een procedure van externe personeelsmobiliteit.

De algemeen directeur, de adjunct-algemeen directeur, de financieel directeur en de adjunct- financieel directeur van de gemeente en de financieel beheerder van de provincie komen niet in aanmerking voor een procedure van externe personeelsmobiliteit.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

§3. Aan elke externe personeelsmobiliteit gaat een bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

De aanstellende overheid bepaalt het gepaste bekendmakingskanaal en de wijze van kandidaatstelling.

Elke kandidaat krijgt een ontvangstmelding van zijn kandidatuur.

De aanstelling gebeurt zoals bepaald in artikel 10.

Artikel 9 is ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit.

Afdeling 3. bevordering

Art. 19.

§1. De aanstellende overheid maakt de functie die bij bevordering wordt ingevuld, aan alle personeelsleden bekend.

Een bevordering gebeurt op dezelfde manier als interne mobiliteit, vermeld in artikel 17.

§2. Werkingsgebied

Bij de bevorderingsprocedure kunnen zowel leden van de gemeente of het OCMW, haar AGB('s), zijn welzijnsvereniging(en) en de autonome verzorgingsinstelling(en) met het OCMW als enig lid of met het eigen OCMW en de eigen gemeente als enig lid zich kandidaat stellen voor de vacante functie.

§3. De kandidaten voldoen aan de minimale voorwaarden, vermeld in artikel 17, §3.

Afdeling 4. mandaatstelsel

Art. 20.

Niet van toepassing in ons bestuur

Art. 21.

Niet van toepassing in ons bestuur

Art. 22.

Niet van toepassing in ons bestuur

Afdeling 5. herplaatsing

Art. 23.

§1 Als een bevoegde medische instantie een vast aangesteld statutair personeelslid niet langer geschikt acht om een functie uit te oefenen, maar wel geschikt acht om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met de gezondheidstoestand van het personeelslid, kan het vast aangestelde statutaire personeelslid op initiatief van het bestuur en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts herplaatst worden in een passende functie van dezelfde of van een lagere graad.

Het betrokken personeelslid krijgt de salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Het personeelslid dat wordt herplaatst naar een functie in een lagere graad behoudt het salaris dat het had verworven in zijn vorige functie op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij in zijn nieuwe organieke graad een hoger salaris bereikt.

§2 Vast aangestelde statutaire personeelsleden die na een bevordering een ongunstig evaluatieresultaat krijgen bij afloop van een eventuele inlooperperiode, worden opnieuw aangesteld in hun vorige functie of in een andere functie van hun vorige graad als hun vorige functie ingevuld is.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Het betrokken personeelslid krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in de functie van zijn vorige graad. De eventuele schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad tijdens de inlooperperiode, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

§ 3 Als een vast aangesteld statutair personeelslid om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan het vast aangestelde statutaire personeelslid herplaatst worden in een passende functie van een lagere graad.

Bij een herplaatsing in een lagere graad ontvangt het personeelslid het salaris dat verbonden is aan de nieuwe functie.

Het contractuele personeelslid komt in aanmerking voor de herplaatsing zoals vermeld in paragraaf 1 tot en met 3, op voorwaarde dat het daarmee instemt.

De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing.

De herplaatsing is definitief. Als de herplaatsing wordt uitgevoerd om gezondheidsredenen als vermeld in artikel 23, §1, eerste lid, kan de herplaatsing ook tijdelijk zijn.

In elk geval wordt het betrokken personeelslid vooraf gehoord.

Art. 24.

De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het vast aangestelde statutaire personeelslid. Het personeelslid wordt ten minste vijftien kalenderdagen vooraf schriftelijk uitgenodigd voor het gesprek, vermeld in het eerste lid, en geïnformeerd over de passende functie of functies die voorgesteld worden. Het personeelslid dat door de aanstellende overheid moet gehoord worden, mag, als het daarom verzoekt, in de plaats van te verschijnen, zijn persoonlijk standpunt naar aanleiding van de voorgestelde functie of functies schriftelijk meedelen. De aanstellende overheid neemt daarvan kennis en neemt een gemotiveerde beslissing in verband met de herplaatsing.

hoofdstuk V. uitstroom

Afdeling 1. verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid

Art. 24/1.

In de volgende gevallen wordt ambtshalve een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid:

1° de statutaire aanstelling is onregelmatig bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een beroep tot nietigverklaring is ingesteld, tijdens die procedure;

2° het statutaire personeelslid voldoet niet meer aan de nationaliteitsvereiste die geldt voor zijn functie, of bezit niet meer de burgerlijke of politieke rechten, of zijn medische ongeschiktheid voor de functie is behoorlijk vastgesteld door de pensioencommissie van het Bestuur van de medische expertise of de medische instantie die ervoor in de plaats treedt;

3° het statutaire personeelslid bevindt zich in een toestand waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft.

De termijn, vermeld in het eerste lid, 1°, geldt niet in geval van arglist of bedrog door het statutaire personeelslid.

Art. 24/2.

§1. De aanstellende overheid stelt het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid, vermeld in artikel 24/1, vast en beslist om het personeelslid te ontslaan.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Het personeelslid wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid, vermeld in het eerste lid.

§2. In de gevallen, vermeld in artikel 24/1, wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid zonder opzeggingstermijn of vergoeding.

In afwijking van het eerste lid kan de raad bepalen dat het statutaire personeelslid van wie de onregelmatige aanstelling, vermeld in artikelen 24/1, eerste lid, 1°, van dit besluit, niet te wijten is aan arglist of bedrog van zijn kant, een opzeggingsvergoeding krijgt die overeenkomt met de vergoeding, vermeld in artikel 39, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Afdeling 2. definitieve ambtsbeëindiging

Art. 24/3.

§1. Als het statutaire personeelslid gebruik maakt van de mogelijkheid tot vervroegde pensionering door toepassing van de pensioenwetgeving, wordt de aanstelling van het statutaire personeelslid beëindigd.

Met toepassing van artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 kan de aanstelling van het statutaire personeelslid worden beëindigd.

Bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd kan de aanstelling van het statutaire personeelslid worden beëindigd overeenkomstig het tweede lid.

§2. Bij de beëindiging van de aanstelling van het statutaire personeelslid, vermeld in paragraaf 1, wordt het personeelslid schriftelijk van het ontslag op de hoogte gebracht.

§3. Als de aanstelling van het statutaire personeelslid wordt beëindigd door het bestuur met toepassing van paragraaf 1, tweede lid, punt 2°, houdt de opzeggingstermijn op te lopen gedurende de volgende gevallen zoals bepaald in het rechtspositiebesluit:

1° bij opname van jaarlijkse vakantie, vermeld in artikel 52;

2° bij opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, vermeld in artikel 56;

3° gedurende de tijd dat het personeelslid afwezig is wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving;

4° bij opname van het omstandigheidsverlof als vermeld in artikel 67, §3, punt 2°;

5° bij de onbezoldigde afwezigheid om dwingende redenen, vermeld in artikel 66/1;

6° bij opname van adoptieverlof, vermeld in artikel 59;

7° bij opname van verlof wegens arbeidsongeschiktheid, vermeld in artikel 62, §1, eerste lid.

Afdeling 3. kennelijk onredelijk ontslag

Art. 24/4.

Als het bestuur het statutaire dienstverband wil beëindigen met toepassing van artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 of artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017, nodigt het bestuur het betrokken statutaire personeelslid uit om voorafgaandelijk te worden gehoord in de verdediging met betrekking tot alle feiten die het statutaire personeelslid ten laste worden gelegd.

Het bestuur dat beslist om het statutaire personeelslid na het voorafgaande gesprek, vermeld in het eerste lid, te ontslaan, deelt schriftelijk de concrete redenen en motieven mee die tot het ontslag van het statutaire personeelslid hebben geleid.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Als het bestuur het statutaire personeelslid niet voorafgaandelijk hoort als vermeld in het eerste lid, of de redenen en motieven, vermeld in het tweede lid, niet schriftelijk meedeelt, is het bestuur het statutaire personeelslid een vergoeding van twee weken salaris verschuldigd, behalve bij ontslag om dringende reden.

Art. 24/5.

Als de rechtbanken, vermeld in artikel 111ter van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/2 van het decreet van 22 december 2017, oordelen dat er sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag als vermeld in artikel 111bis, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017, is het bestuur het statutaire personeelslid een schadevergoeding verschuldigd.

De schadevergoeding, vermeld in het eerste lid, bedraagt minimaal drie en maximaal zeventien weken salaris. De voormelde schadevergoeding is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen die het statutair personeelslid krijgt in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag, vermeld in artikel 24/7.

Afdeling 4. bijzondere ontslagbescherming

Art. 24/6.

Deze onderafdeling voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de volgende richtlijnen:

1° (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad;

2° (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Art. 24/7.

Bij de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid met toepassing van artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 geniet dat statutaire personeelslid dezelfde bijzondere beschermingsprocedures tegen ontslag als wanneer het een contractueel personeelslid zou zijn.

Afdeling 5. outplacement

Art. 24/8.

Met behoud van de toepassing van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is op statutaire personeelsleden van wie het statutaire dienstverband beëindigd wordt met toepassing van artikel 111bis van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017, de regeling over outplacement, vermeld in hoofdstuk V, afdeling 1, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, van overeenkomstige toepassing.

Titel 6. Verloven en afwezigheden

Hoofdstuk 2. De jaarlijkse vakantiedagen

Art. 238.

§1. De medewerker (statutair/contractant) die tijdens zijn wettelijke vakantie arbeidsongeschikt wordt (wegens ziekte of ongeval privéleven), bezorgt zo snel mogelijk een geneeskundig getuigschrift aan zijn leidinggevende en de dienst HRM zelfs als de arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie maar 1 dag duurt.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

§2. Het arbeidsongeschiktheidsattest vermeldt de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid, en of de medewerker zich met het oog op controle mag verplaatsen.

§3. De medewerker die zich niet op zijn thuisadres bevindt, brengt de dienst HRM onmiddellijk op de hoogte van zijn verblijfsadres met het oog op een eventuele controle op de arbeidsongeschiktheid.

§4. Uiterlijk op het moment dat de medewerker zijn geneeskundig attest bezorgt, geeft hij aan of hij gebruik wenst te maken van het recht om zijn vakantie te verlengen na afloop van zijn arbeidsongeschiktheid. De medewerker behoudt in elk geval het recht op zijn door arbeidsongeschiktheid niet opgenomen wettelijke vakantiedagen en kan het saldo in voorkomend geval en binnen wettelijke voorwaarden opnemen binnen 24 maanden na het einde van het vakantiejaar.

Hoofdstuk IX. het omstandigheidsverlof

Art. 260.

§1. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

Aard van de gebeurtenis	Toegestaan maximum
1. burgerlijk huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, m.u.v. het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten. Dit omstandigheidsverlof kan, met eenzelfde partner, slechts één keer opgenomen worden (ofwel met het huwelijk zelf ofwel bij het wettelijk gaan samenwonen)	4 werkdagen
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid in de eerste graad	20 werkdagen
3. overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	10 werkdagen
4. overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of	4 werkdagen

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

<i>schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner</i>	
5. burgerlijk huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner	2 werkdagen
6. overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner	2 werkdagen
7. overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad van het personeelslid of de samenwonende partner, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner	1 werkdag
8. burgerlijk huwelijk van een bloed- of aanverwant: in de eerste graad, die geen kind is; in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner	de dag van het huwelijk
9. priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
10. plechtige communie of deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de laatste werkdag voor of de eerste werkdag na de dag van de plechtigheid
11. gehoord worden door de vrederechter/familie rechtbank in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd (verplaatsingstijd inbegrepen), maximaal één dag

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

12. deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd (verplaatsingstijd inbegrepen)
13. zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was of van de echtgenote of samenwonende partner van het personeelslid	2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer

Titel 7. Slotbepalingen

Hoofdstuk I. Overgangsbepalingen

Afdeling II. Overgangsbepalingen over diverse lopende procedures en lopende periodes

Art. 289.

De procedureregels die van toepassing waren bij de start van de evaluatieperiode die doorloopt tot of na de datum van inwerkingtreding van de bepalingen inzake opvolging en feedback van het personeelslid tijdens de loopbaan, blijven van toepassing op die lopende evaluatieperiode.

De positieve en negatieve gevolgen van de evaluatie die van toepassing waren bij de start van die evaluatieperiode blijven tevens van toepassing op het resultaat van die lopende evaluatieperiode.

Zolang de negatieve evaluatie op het ogenblik van de inwerkingtreding van de nieuwe regeling niet werd afgerond door een ontslag, een andere opvolgingsmaatregel, of doordat de negatieve evaluatie niet bevestigd werd door een tweede negatieve evaluatie, gaat het om een 'lopende evaluatieprocedure' en moeten de oude regels toegepast worden, tenzij hogere wetgeving dwingender is.

Artikel 3: Dit leidt tot de in bijlage gevoegde gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel van Puurs-Sint-Amands worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het besluit.

Artikel 4: Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2025.

WELZIJN EN SAMENLEVEN

Sociale zorg

9 Samenwerkingsovereenkomst tussen OCMW Puurs-Sint-Amands en Ecoso vzw betreffende het project "Foodsavers" ADDENDUM - Goedkeuring

Het lokaal bestuur stimuleert herwinnen van voedseloverschotten, aanpak van kansarmoede door in te zetten op voedselhulp en uitbouw van sociale tewerkstelling. In dit kader werd een duurzame relatie met Ecoso aangegaan, een sociaal-economisch initiatief waar onze cliënten ook een activeringstraject kunnen volgen.

Herwinnen van voedsel is het opnieuw aanwenden van voedseloverschotten voor hetzelfde doel als waarvoor het oorspronkelijk bestemd was, namelijk menselijke consumptie. Voedselhulp is het zelf organiseren als actor of het faciliteren van lokale actoren om gezond voedsel te verstrekken aan mensen in kwetsbare situaties. Hier willen we als lokaal bestuur nog meer op inzetten, naast de zorg voor kwetsbare gezinnen in armoede.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

In dat kader werd ingevolge een beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn, genomen in vergadering van 20 december 2021, een samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen OCMW Puurs-Sint-Amunds en Ecoso m.b.t. het project Foodsavers.

VZW Ecoso vraagt thans om de bestaande samenwerkingsovereenkomst licht te wijzigen, in die zin dat de kilokost dient verhoogd te worden met 5 cent, gezien de stijging van de operationele kosten zoals brandstof, energie en loonkosten.

Met ingang van 1 december 2024 wordt de vergoeding voor elke kilo geschonken voedseloverschot verhoogd van 10 eurocent (€ 0,10) naar 15 eurocent (€ 0,15). Deze aanpassing is noodzakelijk om de toenemende kosten die Ecoso maakt voor het ophalen, opslaan en distribueren van voedseloverschotten, te compenseren.

Voorlopig is er één afnemende partner namelijk De Schakel, zij bieden in hun werking al voedselpakketten aan dus de aanvulling van 'verse' voeding is een logische aanvulling.

Naar aanleiding van de opmaak van dit addendum was er een overleg tussen Foodsavers, OCMW en De Schakel om de werking te evalueren.

De Schakel is lovend over de werking van Foodsavers, de aanvulling van verse producten (groenten, fruit, ...) is een grote meerwaarde voor hun doelgroep, het gaat hier ook over gezonde maar dure producten. Er is een korte communicatielijns met de verantwoordelijke van Foodsavers.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd dit addendum goed te keuren.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt onderstaand addendum bij de bestaande samenwerkingsovereenkomst, zoals afgesloten tussen OCMW Puurs-Sint-Amunds en vzw Ecoso mbt het project 'foodsavers' goed.

TUSSEN:

Het OCMW Puurs-Sint-Amunds, gevestigd te 2870 Puurs-Sint-Amunds, Forum 6, hier vertegenwoordigd door dhr. Koen Van den Heuvel, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn en gemandateerd door de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn, Els Goedgezelschap, en dhr. Raoul Paridaens, algemeen directeur, in uitvoering van een beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 november 2024,

hierna genoemd 'Het OCMW',

EN

Ecoso vzw (de Foodsavers) gevestigd te 2800 Mechelen, Oude Baan 1F, hier vertegenwoordigd door afgevaardigd bestuurder,

hierna genoemd 'de Foodsavers',

Inleiding

Dit addendum vormt een aanvulling op de bestaande samenwerkingsovereenkomst tussen Foodsavers Ecoso vzw (hierna "Ecoso") en het OCMW Puurs-Sint-Amunds (hierna "OCMW"), die tot doel heeft voedselverspilling te verminderen en sociaal kwetsbare groepen te ondersteunen. Gezien de stijging van de operationele kosten zoals brandstof, energie en loonkosten, komen Partijen overeen om de vergoeding per kilo geschonken voedseloverschot aan te passen.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Verhoging van de Vergoeding

Met ingang van 1 december 2024, wordt de vergoeding voor elke kilo geschonken voedseloverschot verhoogd van 10 eurocent (€ 0,10) naar 15 eurocent (€ 0,15). Deze aanpassing is noodzakelijk om de toenemende kosten die Ecoso maakt voor het ophalen, opslaan en distribueren van voedseloverschotten, te compenseren.

Gronden voor de Wijziging

- **Brandstofkosten:**** De stijging van de brandstofprijzen heeft een directe impact op de transportkosten van Ecoso, aangezien de organisatie regelmatig voedseloverschotten ophaalt bij verschillende partners.
- **Energiekosten:**** De kosten voor het koelen en opslaan van voedsel zijn eveneens gestegen door verhoogde energietarieven.
- **Loonkosten:**** Ecoso vzw is gebonden aan de geldende loonindexeringen. Door de verplichte loonindexeringen zijn ook de loonkosten van Ecoso vzw gestegen.

Evaluatie en Aanpassing

Partijen komen overeen dat deze vergoeding jaarlijks zal worden geëvalueerd op basis van de economische omstandigheden en de werkelijke kosten die Ecoso maakt. Indien nodig, kan de vergoeding worden aangepast in overleg tussen Partijen. De gezondheidsindex wordt hierbij eveneens gehanteerd als parameter. Het lokale bestuur bepaalt zelf welke organisaties op hun grondgebied afnemer zijn van Foodsavers.

Duur en Opzegging

Dit addendum treedt in werking op 1 december 2024 en blijft van kracht voor de duur van de oorspronkelijke overeenkomst, tenzij anders overeengekomen. Beide partijen behouden zich het recht voor om dit addendum op te zeggen met een opzegtermijn van zes maanden, waarbij de oorspronkelijke voorwaarden van kracht blijven tot het einde van de opzegtermijn.

Slotbepalingen

- Alle andere bepalingen van de oorspronkelijke overeenkomst blijven ongewijzigd en van kracht.
- Dit addendum is opgesteld in twee exemplaren, waarbij elke partij één exemplaar ontvangt.

Ondertekening

De vertegenwoordigers van beide partijen hebben dit addendum goedgekeurd en ondertekend.

10 Samenwerkingsovereenkomst GBO - Goedkeuring

De OCMW's van Willebroek, Puurs-Sint-Amands en Bornem werken samen aan een geïntegreerd breed onthaal (GBO), samen met de kernpartners Centrum Algemeen Welzijnswerk (CAW) en de diensten maatschappelijk werk (DMW) van de mutualiteiten. Hiertoe werd ingetekend op twee projecten voor specifieke doelgroepen, m.n. nabestaanden en mensen in preciaire woonsituaties.

Er wordt gevraagd naar een goedkeuring van de samenwerkingsovereenkomst om deze projecten te kunnen continueren.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Enig artikel: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de samenwerkingsovereenkomst goed. Ze maakt integraal deel uit van dit besluit.

SAMENWERKINGSOVEREENKOMST MET BETREKKING TOT DE CONSOLIDATIE VAN DE GBO-PROJECTEN EERSTELIJNSZONE KLEIN-BRABANT VAARTLAND

Tussen de ondergetekenden:

1) OCMW PUURS-SINT-AMANDS, met maatschappelijke zetel gelegen te Forum 6, 2870 Puurs-Sint-Amands en met ondernemingsnummer 0697.665.075, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door Raoul Paridaens, algemeen directeur, en Koen Van den Heuvel, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn en gemandateerd door de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn, in uitvoering van de beslissing genomen door de raad voor maatschappelijk welzijn in vergadering van 25 november 2024;

En

2) OCMW BORNEM, met maatschappelijke zetel gelegen te Broekstraat 40B, 2880 Bornem en met ondernemingsnummer 0212.242.829, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door Björn Caljon, algemeen directeur en Gil Van den Berghe, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn, in uitvoering van de beslissing genomen door de raad voor maatschappelijk welzijn in de vergadering van 12 november 2024;

En

3) OCMW WILLEBROEK, met maatschappelijke zetel gelegen te Pastorijstraat 1, 2830 Willebroek en met ondernemingsnummer 0212.184.035, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door Dirk Blommaert, algemeen directeur en Eddy Moens, voorzitter Raad voor Maatschappelijk Welzijn, in uitvoering van de beslissing genomen door de raad voor maatschappelijk welzijn in de vergadering van 26 november 2024;

is overeengekomen wat volgt:

VOORAFGAAND

Deze samenwerkingsovereenkomst kadert binnen de ingediende en goedgekeurde projectaanvragen “GBO precaire woonsituaties” (loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2025) en “GBO Nabestaanden” (loopt van 1 maart 2022 tot en met 28 februari 2025) bij de Vlaamse overheid (afd. Welzijn & Samenleving). OCMW Puurs-Sint-Amands treedt op als penhouder voor de gezamenlijk projecten.

PROJECTINHOUD & DOELSTELLING

Met de projecten GBO binnen de eerstelijnszone wordt gewerkt aan een meer toegankelijke hulp- en dienstverlening en het aanpakken van onderbescherming. Doorheen de GBO-projecten wordt meer en meer afgestapt van de specifieke kwetsbare doelgroep. De kerngedachten zijn:

- Elke burger moet maximaal zijn grondrechten kunnen realiseren zodat onderbescherming wordt tegengegaan via proactieve, aanklappende en outreachende acties vanuit het samenwerkingsverband;
- Samenwerking is cruciaal om een antwoord te bieden op gefragmenteerde hulp- en dienstverlening in steeds complexere cliëntsituaties, gekenmerkt door problemen op diverse levensdomeinen.

LOOPTIJD EN OPZEGGING

De samenwerkingsovereenkomst vangt aan op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2025.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Een vroegtijdige opzegging van deze overeenkomst is enkel mogelijk wanneer één van de partijen zijn verplichtingen niet nakomt of wanneer in onderling overleg wordt besloten om het project te beëindigen.

FINANCIËEL

Er wordt een éénmalige bijdrage van 10.000 euro per OCMW gevraagd om deze samenwerking in 2025 verder op elkaar af te stemmen en de werkzaamheden te kunnen afronden op 31 december 2025 door de projectmedewerker hiervoor aangesteld.

De totale gevraagde bijdrage van 30.000 euro wordt toegevoegd aan de jaarlijkse subsidie van 25.000 euro voor het GBO-project precare woonsituaties en de beperkte middelen voor twee maand voor het GBO-project nabestaanden (4.166,66 euro).

De bijdrage wordt gebruikt voor ter betaling van personeelskosten, overhead en werkingskosten binnen het samenwerkingsverband.

De penhouder (OCMW Puurs-Sint-Amunds) zorgt voor de betalingen in kader van de projecten.

PRIVACY

Binnen het project worden alle deontologische regels inzake het respect voor de privacy van de deelnemers en de samenwerking tussen alle betrokken partijen in acht genomen.

PUBLICITEIT

Elke publieke bekendmaking omtrent het project gebeurt steeds in overleg tussen alle partijen.

11. Toepassen systeem minimale levering aardgas / elektriciteit - Goedkeuring

Met de 'minimale levering via de digitale meter in voorafbetaling' wil de Vlaamse Regering zich samen met de OCMW's engageren om klanten bij de netbeheerder te ondersteunen, die onvoldoende middelen hebben om betalingen uit te voeren via het voorafbetalingssysteem Prepaid (vroeger: budgetmeter), en dus tijdens de winterperiode het risico lopen om zonder verwarming te vallen. De Vlaamse Regering heeft vanaf de winterperiode 2022-2023 de minimale levering uitgebreid naar klanten die elektrisch verwarmen via het exclusief nachttarief. Deze maatregel werd structureel verankerd in het Energiebesluit en blijft dus ook van kracht voor de komende winterperiode.

Tijdens de periode van 1 november 2024 tot en met 31 maart 2025 kunnen de OCMW's halfmaandelijks tussenkomsten voor een minimale levering aardgas / elektriciteit toekennen aan mensen voor wie na een sociaal onderzoek blijkt dat ze via het voorafbetalingssysteem Prepaid gas of exclusief nacht onvoldoende kunnen opladen en daardoor dreigen zonder verwarming te vallen. De toegekende bedragen kunnen voor maximaal 70% worden gecupereerd bij de aardgasnetbeheerder, 30 % van het toegekend bedrag dient de afnemer te betalen.

Op 21 oktober 2024 hebben 132 inwoners van Puurs-Sint-Amunds een voorafbetalingssysteem prepaid aardgas en 4 personen voor elektriciteit (exclusief nachttarief). Dit komt omdat ze hun energiefactuur niet kunnen betalen en dus bij de sociale leverancier Fluvius terecht kwamen en verplicht werden een digitale meter te laten plaatsen en Prepaid te activeren.

Bij prepaid aardgas wordt de gastoevoer afgesloten nadat het noodkrediet opgebruikt is. Er is dus een reëel risico dat deze gezinnen tijdens de winterperiode zonder verwarming vallen omdat ze over onvoldoende middelen beschikken om

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

voldoende op te laden. Wanneer er zich bij het OCMW mensen aandienen die afgesloten zijn van de gastoevoer zijn we als OCMW sowieso verplicht een oplossing te zoeken. Kunnen beschikken over verwarming is immers een essentieel element van een menswaardig bestaan.

De raad voor maatschappelijk welzijn van Puurs nam in de zitting van 16 november 2011 de principiële beslissing om in te stappen in het systeem van minimale levering aardgas en dit voor onbepaalde duur. Dezelfde beslissing werd genomen door de raad voor maatschappelijk welzijn van Sint-Amands op 7 november 2018.

We stellen voor om opnieuw in te stappen in de minimale levering aardgas zoals voorzien in het energiebesluit en dit voor de periode van 1 november 2024 tot en met 31 maart 2025.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel: De raad voor maatschappelijk welzijn beslist om de minimale levering van aardgas/elektriciteit, zoals voorzien in het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010, op te nemen in het aanbod van minimale dienstverlening en dit voor de periode van 1 november 2024 tot en met 31 maart 2025.

Gezinszorg

12 Verlenging samenwerkingsovereenkomst DAV Rivierenland 2025 - Goedkeuring

Sinds 2010 organiseert Rolkar Rivierenland (Vlotter vzw) de dienst aangepast vervoer (DAV) in de zorgregio Mechelen. In afwachting van de verdere uitrol van de inrichting en invulling van vervoerregio's, vervoerregioraden en regionale mobiliteitsplannen, behouden de DAV's voorlopig hun werking (decreet basisbereikbaarheid). In het verleden was er een klaverbladfinanciering opgezet waarbij de lokale besturen zich engageerden om een solidariteitsbijdrage te voorzien per inwoner. Sinds 2016 bedraagt deze 0,25 euro per inwoner. Deze bijdrage werd voor 2023 opgetrokken naar 0,30 euro per inwoner. En wordt sindsdien jaarlijks geïndexeerd. Voor 2025 zal het bedrag per inwoner 0,32 euro zijn. Sinds 2016 werden de bijdragen niet geïndexeerd en door de hoge brandstofprijzen en onderhoud van het wagenpark is men genoodzaakt ook de bijdrage te verhogen. Vlotter vzw vraagt de samenwerkingsovereenkomst te verlengen. Het nodige budget werd in de meerjarenplanning voorzien. Inwoners van de gemeenten die aan een rolstoel gekluisterd zijn, kunnen op deze wijze in hun mobiliteitsbehoefte verder worden ondersteund.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de verlenging van de samenwerkingsovereenkomst met Rolkar rivierenland vlotter vzw goed als volgt:

SAMENWERKINGSOVEREENKOMST DAV ROLKAR RIVIERENLAND- OCMW PUURS-SINT-AMANDS M.B.T. DE DIENSTVERLENING VAN AANGEPAST VERVOER

Tussen

Vlotter Facilities vzw, met maatschappelijke zetel te 2850 Boom, Col. Silvertopstraat 15, vertegenwoordigd door voorzitter, en Directeur Vlotter Maatwerk,

hierna genoemd 'de vervoerder'

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

en het OCMW van Puurs-Sint-Amunds, vertegenwoordigd door Koen Van den Heuvel, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn en gemandateerd door de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn en Raoul Paridaens, algemeen directeur,

hierna genoemd het OCMW

is overeengekomen wat volgt:

Toelichting

Deze overeenkomst wordt gesloten in functie van het vervoer van personen met een handicap of een ernstig beperkte mobiliteit. DAV Rolkar Rivierenland treedt hierbij op als 'de vervoerder'.

Deze overeenkomst maakt een samenwerkingsovereenkomst uit die bedoeld is om de voorwaarden te regelen waaronder inwoners van de gemeente Puurs-Sint-Amunds gebruik kunnen maken van de dienstverlening van DAV Rolkar Rivierenland.

Artikel 1: voorwerp van de overeenkomst

Artikel 1.1. Begripsomschrijving

Het doel van de dienstverlening is om personen op een comfortabele manier en zittend in een rolstoel veilig te vervoeren. Het aanbod van het aangepast vervoer moet voldoende kwaliteit bieden om aan de mobiliteitsbehoefte van deze doelgroep te voldoen.

Aangepast vervoer heeft geen betrekking op ziekenvervoer, collectief instellingsvervoer en collectief werknemersvervoer. Aangepast vervoer verschilt ook van toegankelijk openbaar vervoer. Omdat voor de doelgroep de beschikbaarheid van vervoer het grootste probleem is worden geen criteria gesteld over het inkomen van de gebruiker.

Artikel 1.2. Voorwerp

Deze overeenkomst strekt ertoe de rechten en verplichtingen vast te stellen tussen de vervoerder en OCMW Puurs-Sint-Amunds zodoende dat er een aanbod aangepast vervoer verzekerd kan worden dat voldoet aan de noden van de inwoners van Puurs-Sint-Amunds.

Artikel 2: verplichtingen van de partijen

Artikel 2.1. De vervoerder verbindt er zich toe:

- Beschikbaar te zijn via één centraal telefoonnummer voor de zorgregio en telefonische permanentie te verzekeren tussen 9u en 12u en van 13u tot 16 uur van maandag t/m vrijdag;
- Ritten uit te voeren voor de inwoners van Puurs-Sint-Amunds van 6u30 tot 24u, 7 dagen op 7;
- Administratieve en financiële verwerking van de dienstverlening te verzorgen : er wordt maandelijks een gebruikersfactuur opgemaakt;
- Het OCMW van Puurs-Sint-Amunds op de hoogte te houden van het aantal uitgevoerde ritten en vervoerde personen.

Artikel 2.2 : Het OCMW van Puurs-Sint-Amunds verbindt er zich toe :

- Voor de ritten die werden uitgevoerd voor de inwoners uit Puurs-Sint-Amunds een financiële tussenkomst te bieden aan de vervoerder;
- De tussenkomst wordt bepaald op basis van het inwonersaantal;
- De tussenkomst bedraagt €0,32 per inwoner voor het werkingsjaar 2025.

Voor het OCMW van Puurs-Sint-Amunds bedraagt de bijdrage in 2025, € 8.626,24. Bepaald op basis van het inwonersaantal 26.957 op 01.01.2022.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Artikel 3: duur en opzegging van de overeenkomst

Artikel 3.1. De overeenkomst is gesloten voor één jaar en is jaarlijks opzegbaar, minimaal 2 maand voor de eerste dag van het nieuwe werkingsjaar (dat samenvalt met het kalenderjaar). De opzegging gebeurt aangetekend aan de andere partij.

Artikel 4: toepasselijk recht en bevoegde rechtbanken

Artikel 4.1 Het Belgische recht is van toepassing op deze overeenkomst.

Artikel 4.2 Partijen zullen alles in het werk stellen om eventuele geschillen in der minne te regelen. Als er geen oplossing wordt gevonden, zijn enkel de bevoegde rechtbanken van Antwerpen bevoegd om in het geschil uitspraak te doen.

Dienstencentra

13. Prijsaanpassing Mobitwin-lidmaatschap leden vanaf 1 januari 2025 - Goedkeuring

Vanaf 1 januari 2020 is Mobitwin (voorheen Minder Mobielen Centrale) Klein-Brabant operationeel. De krijtlijnen hiervoor werden uitgeschreven in de samenwerkingsovereenkomst tussen OCMW Puurs-Sint-Amunds en OCMW Bornem. Hierbij werd gekozen om aangesloten te blijven bij Mpact (Taxistop) omwille van het elektronisch planningssysteem en omkadering inzake verzekeringen.

De kilometervergoeding is midden 2023 naar 0,42 euro gegaan (samen met de wachtvergoedingsregeling).

Mpact besliste recent een aanpassing van de prijs lidmaatschap voor leden, en dit vanaf 1 januari 2025. De Mobitwin Centrales, aangesloten bij hen, streven naar uniforme prijzen en volgen dus dit advies.

Momenteel bedraagt het lidmaatschap voor leden van Mobitwin 12 euro voor een jaar. De kilometervergoeding bedraagt 0,42 euro per gereden km door de vrijwilliger/chauffeur en een eventueel bijkomende wachtvergoeding van 2 euro per begonnen half uur na het eerste gratis half uur. De verzekering voor de vrijwilliger/chauffeur wordt opgenomen door het bestuur.

De laatste aanpassing van de lidgelden vond plaats in 2021. De prijsaanpassing is nodig om te kunnen blijven investeren in betrouwbare en gebruiksvriendelijke software. Ook de kosten voor de werkuren, licenties en infrastructuur zijn gestegen. En Mpact wil de lokale centrales blijven ondersteunen via o.a. studiedagen, webinars, vragen beantwoorden en organiseren van stuurgroepen.

Daarom verhoogt het lidmaatschap voor de leden: van 12 euro naar 18 euro voor een jaar. Lidmaatschap na 30 juni wordt dan 9 euro. Voor een gezinslidmaatschap worden de tarieven 27 euro voor een jaar en 13,50 euro na 30 juni. De afsprakennota voor leden van de Mobitwin Centrale wordt als bijlage aan dit agendapunt gevoegd.

De afrekening met Mpact blijft in dezelfde verhouding: de lokale centrales behouden de helft van deze bijdragen, terwijl Mpact de andere helft jaarlijks aan hen factureert. Dit impliceert dus dat het bedrag dat je als centrale overhoudt aan het lidmaatschap, ook verhoogt.

Besluit

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1: De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de aanpassing van de bedragen met betrekking tot het lidmaatschap leden Mobitwin Klein-Brabant goed.

Artikel 2: De prijsaanpassing lidmaatschap gaat in vanaf 1 januari 2025. De leden van Mobitwin Klein-Brabant worden per brief op de hoogte gebracht van deze beslissing.

Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn

Artikel 3: De afsprakennota voor leden van Mobitwin Klein-Brabant wordt in dit kader ook aangepast.

VRAGEN

14 Vragen

De voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn sluit de zitting.

Vastgesteld te Puurs-Sint-Amands in zitting als vermeld.

(get.) Raoul Paridaens
Algemeen directeur,

Voor éénsluitend afschrift,
Puurs-Sint-Amands

Raoul Paridaens
Algemeen directeur

(get.) Els Goedgezelschap
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn,

Els Goedgezelschap
Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn