

ZITTING VAN 31 JANUARI 2018

AANWEZIG:

Lieven MEERT, voorzitter;

Jan ARIJS, André VAN DEN STEEN, Jordy DE DOBBELEER, Bart MIGNON,
Godelieve VAN EECKHOUT, Guy D'HAESELEER, Renaat RAES,
Dirk VAN OPDENBOSCH, Els DE GROOTE, Gina FONTEYN, leden;

Carine COPPENS, secretaris;

Christine WAUTERS, wnd. secretaris voor 20

AFWEZIG:**VERONTSCHULDIGD:**

Carine COPPENS, secretaris verontschuldigd voor 20

De voorzitter opent de vergadering te 20 u. 00.

Vervolgens gaat men over tot de behandeling van volgende punten van de agenda:

AGENDA:**OPENBAAR****ALGEMEEN**

HP1. KENNISNAME ONTSLAG VAN EEN RAADSLID EN KENNISNAME
EEDAFLEGGING EN AANSTELLING VAN EEN OPVOLGER VAN EEN LID VAN DE
RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

overwegende dat Annelies VAN DEN NEUCKER in raadszitting van 28 februari 2013 aangesteld werd als werkend lid van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn;

gelet op het schrijven van 13 december 2017 waarin Annelies VAN DEN NEUCKER haar ontslag aanbiedt als werkend lid van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van het OCMW, ontvangen per mail op 29 januari 2018 door de Voorzitter van de gemeenteraad

gezien hiervan kennis werd genomen door de gemeenteraad en er een proces-verbaal van eedaflegging werd opgemaakt op 30 januari 2018 waarbij Gina FONTEYN aangesteld wordt als opvolger van Annelies VAN DEN NEUCKER als werkend lid van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn;

gelet op de hoogdringendheid aangenomen met éénparigheid van stemmen

neemt kennis

Artikel 1

van het **ontslag van Annelies VAN DEN NEUCKER** als lid van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn

Art. 2

van de **eedaflegging en aanstelling** van **Gina FONTEYN** als opvolger van Annelies VAN DEN NEUCKER

Art. 3

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands Bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

HP2. KENNISNAME AANDUIDING LID VAN HET VAST BUREAU EN HET COMITÉ PATRIMONIUM & FINANCIËN

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van heden houdende kennisname ontslag van Annelies VAN DEN NEUCKER als raadslid en kennisname eedaflegging en aanstelling als opvolger van Gina FONTEYN als lid van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn;

gelet op de voordracht van Gina FONTEYN door de fractieleden van Open VLD als opvolger van Annelies VAN DEN NEUCKER als lid van het Vast Bureau, afgegeven op 31 januari 2018 aan de ocmw-secretaris;

gelet op de voordracht van Jan ARIJS door de fractieleden van Open VLD als opvolger van Annelies VAN DEN NEUCKER als lid van het comité Patrimonium en Financiën, afgegeven op 31 januari 2018 aan de ocmw-secretaris;

gelet op de hoogdringendheid aangenomen met éénparigheid van stemmen

neemt kennis

Artikel 1

van de aanduiding van **Gina FONTEYN** in het Vast Bureau en van de aanduiding van Jan ARIJS in het Comité Patrimonium en Financiën vanaf 31 januari 2018.

Art. 2

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

1. RAPPORT "INTERNE CONTROLE: REALISATIES 2017, PLANNING 2018 - AKTENAME

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op artikel 98, artikel 99 en artikel 100 van het ocmw-decreet van 19 december 2008, afdeling III, interne controle;

gelet op art. 99 § 1 van het ocmw-decreet, dat stelt dat het interne controlesysteem wordt vastgesteld door de gemeentesecretaris, na overleg met het managementteam;

gelet op de verplichting om het algemene kader van het interne controlesysteem door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn te laten goedkeuren;

gelet op art. 100 van het ocmw-decreet, dat stelt dat de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn belast is met de organisatie en de werking van het interne controlesysteem, en daarover jaarlijks rapporteert aan de raad voor maatschappelijk welzijn;

gelet op de publicatie van de "Leidraad organisatiebeheersing voor lokale besturen" opgemaakt aan de hand van gesprekken met diverse mensen uit de lokale besturen en ter beschikking gesteld door de Vlaamse Overheid in februari 2014;

overwegende dat het agentschap Audit Vlaanderen, opgericht op 1 januari 2014, de "Leidraad organisatiebeheersing voor lokale besturen" zal hanteren als basisdocument bij de audit van de lokale besturen;

gelet op de introductienota interne controle goedgekeurd door de raad op 25 februari 2010;

gelet op de aktename van het rapport "interne controle over 2010 – 2011 en voorstel planning 2011- 2013" door de raad van 9 juni 2011;

gelet op de aktename van het rapport "interne controle: tussentijdse evaluatie over de periode juni 2011 tot en met juni 2012" door de raad van 20 juni 2012;

gelet op de aktename van het rapport "interne controle: tussentijdse evaluatie over de periode van juni 2012 tot en met augustus 2013. Voorstel van planning voor 2013 – 2015" door de raad van 11 september 2013;

gelet op de aktename van het rapport "interne controle: tussentijdse evaluatie over de periode van september 2013 tot augustus 2014" door de raad van 10 september 2014;

gelet op de aktename van het rapport “interne controle: tussentijdse evaluatie over de periode van september 2014 tot augustus 2015 en voorstel van de planning 2015-2017” door de raad van 21 oktober 2015;

gelet op de aktename van het rapport "interne controle: realisaties 2015-2016, planning 2017-2018

gelet op het eenparig gunstig advies van het managementteam van 23 januari 2018;

overwegende dat de planning interne controle 2017 – 2018 gezamenlijk werd opgemaakt voor stad en ocmw en dit geresulteerd heeft in een gezamenlijk rapport voor stad en ocmw, dat nu ter goedkeuring voorligt;

overwegende dat een intern controlesysteem een continu en dynamisch proces is;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

De raad neemt akte van het **rapport interne controle**: "interne controle: realisaties 2017, planning 2018".

Art. 2

De dienst Organisatiebeheersing wordt belast met de uitvoering

Art. 3

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

2. INFORMATIEVEILIGHEIDSPAN STAD & OCMW - GOEDKEURING

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op het eGov decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer, artikel 9, wat de verplichting oplegt om een informatieveiligheidsconsulent te hebben;

gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 betreffende de veiligheidsconsulenten, dat een duidelijke taakstelling geeft voor de informatieveiligheidsconsulent;

gelet op de beslissing van het vast bureau van 24 juni 2013 houdende beslissing in verband met aanduiding informatieveiligheidsadviseur voor de kruispuntbank sociale zekerheid;

gelet op de modelsamenwerkingsovereenkomst “Informatieveiligheidsconsulent” van het provinciaal intern verzelfstandigd agentschap (piva) eGov;

gelet dat de Vlaamse Toezichtcommissie voor elektronische bestuurlijke gegevensverkeer op 12 oktober 2016 een gunstig advies verleende betreffende de kandidatuur voor de functie van veiligheidsconsulent.

gelet op de aanstelling van Andi Vercruyssen als extern informatieveiligheidsconsulent, goedgekeurd door de raad op 23 november 2016;

gelet op de aanstelling van de informatieveiligheidscel, goedgekeurd door het Vast Bureau op 07 december 2016;

gelet op de goedkeuring van het kader informatieveiligheidsbeleid door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn op 25 januari 2017;

overwegende dat de goedkeuring van een informatieveiligheidsbeleid- en plan wettelijk verplicht is;

overwegende dat het veiligheidsplan de minimale maatregelen beschrijft die nodig zijn om een minimaal niveau van informatiebeveiliging te kunnen waarborgen. Als er systemen zijn die na een risicoanalyse hogere eisen nodig hebben, dan worden deze genomen;

overwegende dat het veiligheidsplan wordt gemaakt door de veiligheidsconsulent in overleg met de informatieveiligheidscel en goedgekeurd wordt door het college van burgemeester en schepenen en de OCMW-raad;

overwegende dat hieraan een risicoanalyse vooraf ging en het veiligheidsplan werd besproken en gefinaliseerd op de informatieveiligheidscel van 4 september 2017, werd voorgesteld tijdens het thematisch diensthooftoverleg van 28 september 2017 en de zitting van het college van burgemeester en schepenen van 31 oktober 2017;

overwegende dat de acties omschreven in het veiligheidsplan reeds worden opgevolgd door de informatieveiligheidscel, maar formele goedkeuring nog dient te gebeuren;

gelet op het eenparig gunstig advies van het managementteam OCMW aan het informatieveiligheidsplan dd. 23 januari 2018;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel1

De OCMW-raad keurt het informatieveiligheidsplan stad & OCMW Ninove goed

Art.2

De informatieveiligheidscel wordt belast met de uitwerking ervan

Art. 3

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

3. ALGEMENE VERGADERING VAN SOLVA OP 06 FEBRUARI OM 19U: GOEDKEURING AGENDA EN INHOUD ERVAN EN BEPALING MANDAAT VAN DE VERTEGENWOORDIGER

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op het schrijven van 03 januari '18 van SOLVA waarin zij ons uitnodigen tot het bijwonen van de algemene vergadering die zal plaatsvinden op dinsdag 06 februari 2018, om 19 u, in "Ridderzaal van het Egmontkasteel, Heldenlaan 92, 9620 Zottegem

overwegende dat de agenda volgende punten omvat:

1. Raad van bestuur SOLVA 19u
2. Algemene vergadering 19.30u

overwegende dat in zitting van 16 oktober 2013 Lieven MEERT – voorzitter – aangeduid werd als vertegenwoordiger van de raad voor maatschappelijk welzijn in SOLVA voor de ganse duur van de legislatuur;

overwegende dat in zitting van 2 december 2013 André VAN DEN STEEN – raadslid – aangeduid werd als plaatsvervangend vertegenwoordiger van de raad voor maatschappelijk welzijn in SOLVA voor de ganse duur van de legislatuur;

overwegende dat vastgesteld dient te worden over welke agendapunten deze vertegenwoordiger bevoegd is om te stemmen;

1. Raad van bestuur SOLVA 19u
2. Algemene vergadering 19.30u

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

De agenda en de inhoud ervan voor de Algemene Vergadering van **SOLVA** op dinsdag 06 februari 2018 goed te keuren.

Art. 2

Dhr. Lieven Meert, vertegenwoordiger van de raad voor maatschappelijk welzijn in SOLVA, zal de vergadering bijwonen. Hij is bevoegd om te stemmen over alle agendapunten:

Art. 3

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands Bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

PERSONEEL

4. AANPASSING RECHTSPOSITIEREGELING

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel waarvan de laatste wijzigingen werden goedgekeurd in raadszitting van 21 juni 2017;

gelet op de personeelsformatie en organogram waarvan de laatste wijzigingen werden goedgekeurd in raadszitting van 21 juni 2017;

gelet op de volgende wijzigingen in de wetgeving waardoor de aanpassing van de rechtspositieregeling noodzakelijk is:

Het decreet van 3 juni 2016 heeft de wijzigingen goedgekeurd aan het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 juni 2016 en in kracht van gewijsde is getreden op 8 juli 2016;

Het besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 3 augustus 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet maakt het noodzakelijk om de rechtspositieregeling aan te passen aan de nieuwe regelgeving Vlaams zorgkrediet en de latere wijzigingen;

Het besluit van de Vlaamse regering van 2 december 2016, verschenen in het Belgisch Staatsblad op 22 december 2016 met inwerkingtreding op 1 februari 2017 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wat betreft verloven en afwezigheden: het besluit vervangt de huidige verlofstelsels “verlof voor deeltijdse prestaties” en “onbetaald verlof” door “onbetaald verlof als recht” en “onbetaald verlof als gunstmaatregel”;

overwegende dat naast wijzigingen in de wetgeving rechtspositieregeling moet aangepast worden aan de dagdagelijkse praktijk (bijvoorbeeld: het flexibeler maken van de selectieprocedures) daar Jobpunt Vlaanderen ons geadviseerd heeft betreffende de selectieprocedures en gezien zij veel ervaring hebben met het organiseren van selecties in verschillende steden en gemeenten was dit een leerrijk overleg;

overwegende dat de rechtspositieregeling van de personeelsleden van het OCMW, WZC en AGB in synergie moet gebracht worden met de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel;

gelet op het niet eenparig gunstig advies van het gemeenschappelijk managementteam van 8 en 29 november 2017;

gelet op het niet eenparig gunstig advies van het managementteam OCMW van 23 januari 2018;

gelet op het protocol van 20 november 2017 en het protocol van 30 januari 2018 van de syndicale vakorganisaties;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

Art.2,nr.10 + artikel 12 paragraaf 5, 108bis en artikel 238 paragraaf 1;
wegens de wijziging van de functies van gesubsidieerde contractuelen naar contractuelen dienen volgende artikels te worden verwijderd en of aangepast.

- artikel 9 dient te worden aangepast om meer mogelijkheden te hebben inzake publicatie:

Paragraaf 1

Aan elke aanwerving gaat een **interne** en externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

~~De vacatures worden tenminste in twee verschillende bekendmakingskanalen, waaronder tenminste één persorgaan of tijdschrift, bekendgemaakt.~~

~~De vacature wordt daarnaast bij dienstorder intern bekendgemaakt.~~

Paragraaf 2

De in § 1 bedoelde bekendmaking geschiedt via de meest geschikte communicatiekanalen en dient minimaal te worden gepubliceerd op de website van de stad Ninove/OCMW Ninove en via minstens één ander kanaal. De aanstellende overheid beslist na de vacantverklaring van de betrokken betrekking of betrekkingen op basis van de doelgroep van de vacante betrekking of betrekkingen, via welke kanalen de externe bekendmaking dient te gebeuren.

Paragraaf 3

Het vacaturebericht bevat tenminste:

- 1 de naam van de betrekking en het brutojaarsalaris;
- 2 de vermelding of de betrekking in statutair dan wel in contractueel dienstverband vervuld wordt;
- 3 de vermelding of de betrekking voltijds dan wel deeltijds vervuld wordt;
- 4 ~~een beknopte weergave van de functievereisten, een samenvatting van de taakinhoud, op een wijze dat de kandidaten kunnen oordelen of ze in aanmerking komen; vervangen door:~~
Het niveau van de functie en/of de daaraan gekoppelde diplomaveeisten;
- 5 de wijze waarop de kandidaturen worden ingediend en de uiterste datum voor de indiening ervan;
- 6 de vermelding of al dan niet een wervingsreserve wordt vastgesteld en de duur daarvan;
- 7 de vermelding van het contactpunt voor meer informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure;
- 8 plaats en tijdstip van een eventuele informatieavond.
- 9 Afhankelijk van de vacante betrekkingen worden een aantal specifieke aanwervingsvoorwaarden bepaald.**
- 10 De integrale tekst van de functiebeschrijving kan bij de personeelsdienst opgevraagd worden.**

- artikel 10 wordt uitgebreid als volgt:

Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens vijftien kalenderdagen **maximaal verlengbaar tot 6 maanden**

~~De standaardtermijn van 15 kalenderdagen is evenwel verlengbaar tot maximaal zes maanden. Er kan naargelang de aard van de vacature, voor de indiening van de kandidatuur, een langere termijn voorzien worden dan de termijn, bepaald in dit artikel.~~

De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel. Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd **tot en met** de eerstvolgende werkdag.

De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

Afhankelijk van het gekozen sollicitatiekanaal: de datum van de poststempel, van de persoonlijke afgifte tegen ontvangstbewijs, van de inschrijving via een elektronisch formulier **en/of** van het mailbericht geldt als datum van verzending.

- artikel 12 paragraaf 1, 1 en 5^e alinea wordt gewijzigd als volgt:

De kandidaten moeten op de uiterste datum geldend voor de inschrijvingen voor de selectieprocedure, voldoen aan de algemene toelatings- en ~~voorwaarden en aan de~~ aanwervingsvoorwaarden, ~~de selectie uitgezonderd~~. Zij zullen daartoe de nodige bewijzen moeten leveren vóór hun aanstelling op proef bij een statutaire tewerkstelling of op het moment van de aanstelling bij een contractuele tewerkstelling.

De aanstellende overheid ~~beoordeelt~~ **beslist** over de geldigheid van de voorgelegde bewijzen, tenzij de raad de aanstellende overheid is. In dat geval beoordeelt het vast bureau de geldigheid ervan. Op basis van die beoordeling wordt beslist welke kandidaten tot de selectieprocedure worden toegelaten. De kandidaten die geweigerd worden, worden daarvan schriftelijk op de hoogte gebracht met vermelding van de reden voor de weigering. **Indien de raad de aanstellende overheid is moet het Vast Bureau de geldigheid van de kandidaturen beoordelen vooraleer de raad erover beslist.**

- artikel 13 paragraaf 1 wordt uitgebreid als volgt:

Elke selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken.

De selectiecriteria en de selectietechnieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving. Voor functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig.

De aanstellende overheid kiest de concreet toepasselijke selectieproeven en competenties in overeenstemming met de functiebeschrijving.

- artikel 13 paragraaf 2 wordt uitgebreid als volgt:

De secretaris stelt de functiebeschrijvingen vast na overleg met het managementteam. Hij kan deze bevoegdheid met toepassing van artikel 90 OCMW-decreet delegeren naar de leidinggevende personeelsleden.

Deze bepaling geldt niet voor de functiebeschrijving van secretaris of financieel beheerder. Voor betrekkingen van dezelfde graad worden gelijkwaardige selectieproeven gebruikt. De competenties en de selectieproeven worden afgestemd op de functiebeschrijving van

de vacante betrekking.

De afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties zullen in kennis gesteld worden van de vastgestelde functiebeschrijvingen.

De leden van het vast bureau, de raadsleden en de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties mogen selectieproeven bijwonen als waarnemer. Elke waarnemer dient zich bij de aanvang van de selectieproeven te identificeren en legitimeren. De waarnemers mogen aanwezig zijn bij de proeven, waarbij zij enkel op het notitieblad aantekeningen kunnen maken, waarvan zij een kopie ontvangen op het einde van het selectieonderdeel. Op de juryleden en de waarnemers rust de discretieplicht omtrent het verloop van de selectieverrichtingen, de inhoud van de proeven en de identiteit van de kandidaten, in het bijzonder tijdens het verloop van de selectieprocedure. Als er geen auteursrecht op de vragen rust, kan er op eenvoudig verzoek van de waarnemers examenvragen bekomen worden.

- artikel 14 paragraaf 1 wordt gewijzigd als volgt:

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie, die als volgt wordt samengesteld:

1 de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen; onder deskundig wordt verstaan dat de leden van de selectiecommissie over de specifieke deskundigheden moeten beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria.

2 elke selectiecommissie bestaat uit tenminste drie leden;

3 tenminste twee derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen bestuur; Voor de lagere graden van D en E is het voldoende dat één derde van de leden extern zijn.

Voor de selectie van de decretale graden moeten alle leden externe deskundigen zijn.

Van het minimum aantal externe leden kan uitzonderlijk vanwege de specificiteit van de functies en op voorwaarde van uitdrukkelijke motivering worden afgeweken.

De selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht;

4 de ocmw-mandatarissen en de secretaris als hij aanstellende overheid is kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur. De ocmw-mandatarissen en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectie aanwezig zijn. Zij mogen niet aanwezig zijn bij het kiezen van de vragen en het delibereren over de uitslag van de selecties, noch bij het psychologisch onderzoek.

5 bij afloop van de selectie-activiteiten beraadslaagt de selectiecommissie over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten. De selectiecommissie kan geldig beraadslagen wanneer de helft **met een minimum 2 leden** aanwezig is. De beslissingen worden bij eenvoudige meerderheid genomen

De selecties kunnen geheel of gedeeltelijk uitgevoerd worden door een erkend-extern selectiebureau.

Het selectiebureau voert de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.

- artikel 16 wordt geschrapt wegens niet van toepassing

~~De selectiecommissies worden geleid door een voorzitter. De voorzitter wordt in zijn taak bijgestaan door een secretaris die deel uitmaakt van het stadspersoneel en die niet deelneemt aan de eigenlijke selectie-activiteiten en aan de beoordeling van de kandidaten.~~

De voorzitter, de leden en de secretaris van de selectiecommissie worden nominatief door de aanstellende overheid aangewezen.

- artikel 17 wordt gewijzigd als volgt:

In geval de selectieprocedure uitmondt in een wervingsreserve met rangschikking der kandidaten, wordt de kandidaat of kandidaten die op het totaal van alle delen van de selectieprocedure het beste resultaat scoorde, aangewezen voor aanstelling in de vacante betrekking.

- artikel 18 wordt opgeheven bij raadsbesluit van 24 januari 2018.

- artikel 19 paragraaf 1

De aanstellende overheid stelt de concrete selectieprocedure vast binnen de grenzen van de algemene regels waarnaar verwezen wordt in volgende alinea's. Zij bepaalt:

1. bij de vacantverklaring: de wijze waarop de vacante betrekking begeven wordt, binnen de mogelijkheden van artikel 4;
2. voor de vacantverklaring: of de diplomavereiste geschrapt worden binnen de mogelijkheden van artikel 8;
3. na de vacantverklaring : de wijze van externe bekendmaking binnen de mogelijkheden van artikel 9;
4. bij de vacantverklaring: of een wervingsreserve wordt aangelegd en de geldigheidsduur ervan;

~~De aanstellende overheid bepaalt vóór de aanvang van de selectie:~~

- ~~1. het verloop van de selectie, met inbegrip van de timing, rekening houdend met artikel 10 en 22;~~
- ~~2. de samenstelling en de werking van de selectiecommissie, binnen de mogelijkheden van artikel 14, 15 en 16.~~

- artikel 20 wordt aangepast om meer mogelijkheden te hebben voor het vastleggen van preselectieproeven:

Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.

Voor de toepassing van artikel 8 behelst de selectieprocedure, naast een of meer functiegerichte competentietests, ook een niveau- of capaciteitstest, die onderzoekt of de kandidaten in staat zijn te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd. De kandidaten moeten zowel voor de niveau- of capaciteitstest als voor de functiegerichte competentietest(s) slagen. Deze test wordt afgenomen door een ~~erkend~~-extern selectiebureau.

De aanstellende overheid kan bij de vacantverklaring of bij de beslissing voor de aanleg van een wervingsreserve beslissen dat er een preselectie wordt georganiseerd. Kandidaten moeten minstens 50% halen op de preselectie om te worden toegelaten tot het verdere verloop van de selectieprocedure. De aanstellende overheid bepaalt bij de vacantverklaring of bij de beslissing voor de aanleg van een wervingsreserve hoeveel kandidaten maximaal toegelaten worden tot het verdere verloop van de selectieprocedure. Het behaalde resultaat voor de preselectie wordt niet in aanmerking genomen voor het beoordelen en het eindresultaat van de selectieproeven.

- artikel 21 dient volledig te worden omgevormd tot een beschrijving van de soorten selectieproeven zodat de aanstellende overheid per procedure een programma kan vastleggen, afgestemd op de concrete functie: paragraaf 1 tot en met 8 worden vervangen door:

Paragraaf 1

De selectieprocedure bestaat uit ten minste twee delen, waarvan minstens één mondeling. Afhankelijk van de soort vacante betrekking kan de aanstellende overheid beslissen uit hoeveel delen de selectieprocedure bestaat.

Paragraaf 2

Voor de functies van niveau A en de leidinggevende van niveau B en de decretale graden bevat de selectie altijd een psychotechnische proef in verband met de managements- en leiderschapscapaciteiten op het niveau van de functie.

Er wordt een advies gegeven naar de geschiktheid van de kandidaat met de omschrijving 'niet geschikt', 'geschikt' en 'geheel geschikt'. Kandidaten dienen minstens een advies 'geschikt' te behalen om opgenomen te worden in de wervingsreserve.

Paragraaf 3

Gestructureerde vragenlijst

Toelichting: de selectie van de kandidaturen op de gestelde voorwaarden.

Wanneer relevante ervaring of affiniteit met technische competenties wordt gevraagd, kan dit op een gestandaardiseerde en objectieve manier beoordeeld worden aan de hand van een gestructureerde vragenlijst die aan de kandidaten ter beschikking wordt gesteld.

Verkenkend/oriënterend gesprek

Toelichting: een verkennend gesprek houdt onder meer een bevraging van het cv, de interesses, de motivatie, ... van de kandidaat in. Dit betreft een meer grondige bevraging van het cv en de motivatie. Dit gesprek stelt tevens de kandidaat in de mogelijkheid meer informatie over de functie en/of werkomgeving te bekomen.

Praktische proef

Een praktische proef: de kandidaten moeten één of meer proeven doen in overeenstemming met de opdrachten zoals omschreven in de functiebeschrijving. Aan de kandidaat kan worden gevraagd tijdens de uitvoering van de praktische proef mondelinge toelichting te geven over de werkwijze, gebruikte technieken, werktuigen, toepassing veiligheidsvoorschriften en beschermingskledij.

Schriftelijke proef

Behoorlijke kennis van de functierelevante wetgeving. De kandidaat moet een *aantal vragen oplossen in verband met wetgeving die tijdens de uitoefening van de functie aan bod komt indien van toepassing*.

De kandidaat ontvangt vooraf een gedetailleerde lijst van de wetten, decreten en besluiten die relevant zijn. Bij het oplossen van de vragen zal de kandidaat de ter beschikking gestelde wetgevende teksten mogen raadplegen (openboekstelsel).

Persoonlijkheidsvragenlijst

Met deze vragenlijst wordt bij de kandidaat gepeild naar de specifieke vaardigheden en competenties eventueel aangevuld met simulatie-oefeningen.

Assessment center

tijdens een assessment center wordt de kandidaat beoordeeld door twee verschillende assessoren die daarvoor een geïntegreerde set van technieken gebruiken. Dit onderzoek op niveau van de functie beoogt de evaluatie van de voor de functie vereiste vaardigheden en attitudes.

Er wordt een advies gegeven naar de geschiktheid van de kandidaat met de omschrijving 'niet geschikt', 'geschikt' en 'geheel geschikt'. Kandidaten dienen

minstens een advies 'geschikt' te behalen om opgenomen te worden in de wervingsreserve

Psychotechnische screening

Een psychotechnische screening bestaat uit een op de functie en werkomgeving gerichte persoonlijkheidsvragenlijst, en psychotechnische testen afgestemd op het niveau en de aard van de functie(groep). Er wordt een advies gegeven naar de geschiktheid van de kandidaat.

Mondelinge proef

Deze proef is een competentiegericht interview waarbij wordt nagegaan in welke mate het profiel van de kandidaat overeenstemt met het profiel van de functie en wordt gepeild naar de competenties voor het werkdomein.

- artikel 22 dient als volgt te worden aangepast:

De kandidaten worden van het verloop van de selectieprocedure op de hoogte gebracht.

De ingeschreven en aanvaarde kandidaten worden tenminste 14 kalenderdagen vooraf in kennis gesteld van de datum, het tijdstip en de plaats waarop de onderdelen van de selectieprocedures zullen plaatsvinden.

- artikel 24 moet aangepast worden als volgt:

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van elk onderdeel van de selectie. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur, na afloop van de volledige selectieprocedure.

- artikel 29 wordt aangepast als volgt:

Als de functie van secretaris of financieel beheerder door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De kandidaat dient te beschikken over 5 jaar relevante professionele (management-) ervaring.

- artikel 31 wordt aangepast als volgt:

De selectieprogramma's voor de decretale graden:

secretaris

Deel 1: verkennend gesprek

In dit verkennend gesprek wordt o.a. ingegaan op de motivatie, de relevantie van de ervaring en expertise, het inzicht in de functie en de inpasbaarheid in de organisatie. Het verkennend gesprek wordt afgenomen door een consultant van een extern selectiebureau. Het verkennend gesprek staat op 30 punten. Om geslaagd te zijn, moet de kandidaat 50% van de punten behalen om toegelaten te worden tot het jurygesprek.

Deel 2: jurygesprek

Dit gedeelte bestaat uit een competentiegericht interview, vergezeld van een presentatieoefening (managementcase) waarin de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de vereisten van de functie getoetst wordt.

Tijdens het jurygesprek wordt er ook uitgebreid ingegaan op het inzicht in de relevante wetgeving. Het jurygesprek wordt afgenomen door de leden van de selectiecommissie. Het jurygesprek staat op 70 punten.

Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 50% van de punten behalen en 60% van de punten in het totaal (som punten verkennend gesprek en jurygesprek) om toegelaten te worden tot het assessment center.

Deel 3: assessment center / test managements- en leiderschapscapaciteiten

Tijdens het assessment worden een aantal competenties getoetst die gelinkt zijn aan de functieomschrijving. Dit gedeelte resulteert in een beschrijvend rapport met een advies 'niet geschikt', 'geschikt' of 'geheel geschikt'. Kandidaten dienen minstens een advies 'geschikt' te behalen om opgenomen te worden in de wervingsreserve.

Financieel beheerder

Deel 1: schriftelijke proef

De kandidaten krijgen één of meerdere cases voorgelegd gelinkt aan de functie-inhoud, waaronder een case die het financieel –economische inzicht toetst.

De schriftelijke proef wordt afgenomen in de vorm van een thuisopdracht. De schriftelijke proef is eliminerend en om te slagen voor dit onderdeel dient de kandidaat minstens 50 % van de punten te behalen.

Deel 2: jurygesprek

Dit gedeelte bestaat uit een gesprek met de jury waarbij een bevraging van onder meer de motivatie, kennis van de functie-inhoud en competenties. De mondelinge proef is eliminerend. Om geslaagd te zijn moet de kandidaat 50% van de punten behalen en 60% van de punten in het totaal (som punten verkennend gesprek en jurygesprek) om toegelaten te worden tot het assessment center.

Deel 3: Assessment Center

Tijdens het assessment worden een aantal competenties getoetst die gelinkt zijn aan de functieomschrijving. Dit gedeelte resulteert in een beschrijvend rapport met een advies 'niet geschikt', 'geschikt' of 'geheel geschikt'. Kandidaten dienen minstens een advies 'geschikt' te behalen om opgenomen te worden in de werfreserve.

- Artikel 34, 1. C dient uitgebreid te worden om in overeenstemming te brengen met artikel 33 om een degelijke verkorte selectieprocedure te houden:

c. de selectie bestaat uit een gestructureerd interview **en/of een schriftelijke en/of praktische proef** op basis van de vacature

- artikel 40bis (overname tekst van artikel 96 daar dit onderwerp hoort bij het hoofdstuk VI: de indiensttreding)

Bij de indiensttreding heeft het nieuwe personeelslid recht op een introductie in zijn werkring. De personeelsdienst en de diensthoofden staan daarvoor in. **Het nieuwe**

personeelslid wordt bijgestaan door een peter of meter gedurende de eerste maanden van tewerkstelling.

Een peter of meter moet beschikken over de kerncompetenties die het bestuur wil overdragen op het nieuw personeelslid. De peter of meter is het eerste aanspreekpunt waar het nieuwe personeelslid met alle praktische vragen en problemen terecht kan. De peter of meter kan het nieuwe personeelslid voor sommige vragen en problemen doorverwijzen naar andere diensten of personeelsleden.

De peter of meter wordt aangeduid door de leidinggevende van de dienst van het nieuwe personeelslid in samenspraak met de personeelsdienst.

Een introductiesessie **wordt regelmatig** georganiseerd voor de nieuwe personeelsleden die **recent** in dienst zijn getreden. Tot de introductie behoort o.a. een introductiebezoek aan de ocmw-diensten.

Tijdens een vergadering van het vast bureau zal het nieuwe personeelslid voorgesteld worden aan de voorzitter en leden van het vast bureau. Bij het begin van de vergadering van raad worden de nieuwe personeelsleden van de niveaus A, B, aan de raad voorgesteld.

Bij zijn/haar indiensttreding ontvangt elk nieuw personeelslid een informatiebundel die minstens omvat:

- de rechtspositieregeling;
- het arbeidsreglement;
- een onthaalbrochure;
- **de functiebeschrijving**
- de deontologische code.

Artikel 55 (aanpassing)

De secretaris zorgt voor de interne organisatie van de evaluaties.

Na afloop van elke evaluatieperiode wordt het eigenlijke evalueren, resulterend in het evaluatieverslag van het personeelslid uiterlijk afgerond binnen drie maand volgend op de maand waarin de evaluatieperiode afloopt.

Indien de personeelsleden niet binnen deze termijn geëvalueerd worden, worden zij geacht gunstig geëvalueerd te zijn, tenzij het niet afronden binnen de termijn te wijten is aan de langdurige afwezigheid van het personeelslid. Het gesprek en verslag waarvan sprake in artikel 64 en 65 worden bij de terugkeer van het personeelslid zo spoedig mogelijk afgerond, waarbij de termijn uit artikel 59 wordt gerespecteerd.

- artikel 94

Om een oordeel te kunnen vormen over de geleverde prestaties wordt het contractueel personeelslid bij uitdiensttreding door de hiërarchische chef geëvalueerd. Deze evaluatie bestaat uit een kwalitatief beschrijvend verslag dat voor kennisname door betrokkene wordt ondertekend.

De evaluatie is gunstig of ongunstig.

Het personeelslid kan zijn/haar opmerkingen formuleren op het evaluatieformulier. Er is beroep mogelijk tegen deze evaluatie.

Enkel een gunstig evaluatieresultaat kan aanleiding geven tot een nieuwe overeenkomst als contractueel personeelslid.

- artikel 96

Opgeheven bij raadsbesluit van 24 januari 2018 (overgenomen in artikel 40bis)

artikel 107 tot en met artikel 108 worden samengevat tot artikel 107 om duidelijkheid te geven en artikel 108 bis wordt geschrapt omdat gesco-statuut niet meer bestaat en artikel 108 ter wordt geschrapt omdat de overgangsfase is beëindigd:

Aan het personeelslid met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit toegekend als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld tot een maximum van negen jaar en voor knelpuntberoepen onbeperkt.

In afwijking van artikel 104, §4, en artikel 106 wordt aan het personeelslid met beroepservaring, bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige schaalanciënniteit toegekend als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld, tot een maximum van negen jaar en voor knelpuntberoepen onbeperkt.

Artikel 139 bis van de rechtspositieregeling wordt aangepast als volgt:

§1. Het vast aangestelde personeelslid kan met zijn akkoord ter beschikking gesteld worden van de stad/een VZW onder de voorwaarden die in dit hoofdstuk bepaald worden.

§2. In toepassing van artikel 61 van de organieke wet kan het contractueel aangestelde personeelslid met zijn akkoord ter beschikking gesteld worden van de stad/een VZW, onder de voorwaarden bepaald in artikel 61 van de organieke wet en aangevuld met de voorwaarden die in dit hoofdstuk verder bepaald worden.

§3. Het ter beschikking gestelde personeel blijft onderworpen aan de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel.

§4. Het ter beschikking gestelde personeel wordt geëvalueerd op basis van een verslag van de stad/de VZW.

§5. De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling evenals de aard van de opdracht moet worden vastgesteld in een geschrift, goedgekeurd door de raad en ondertekend door het hoofd van het personeel, de stad/de VZW en het vast aangesteld personeelslid nog voor het begin van de terbeschikkingstelling.

§6. Het ter beschikking gestelde personeelslid dient de verplichtingen inzake welzijn op het werk van de stad/de VZW na te leven, evenals de instructies die door de stad /de VZW worden gegeven in uitvoering van de beheersovereenkomst die het OCMW met de stad/de VZW verbindt, zowel inzake arbeids- en rusttijden, als inzake de uitvoering van het overeengekomen werk.

§7. Met toepassing van artikel 61 van de organieke wet beslist de OCMW-raad over de terbeschikkingstelling

Wijziging van artikel 166

De Raad keurde in zitting van 9 december 2015 het reglement voor jobstudenten en monitoren Stad/OCMW goed. Hierdoor is er ook een wijziging op het vlak van verloning van jobstudenten en moet artikel 166 gewijzigd worden.

De personeelsleden aangeworven als jobstudent ontvangt het maandsalaris dat gelijk is aan een twaalfde van het jaarsalaris van het minimum van de salarisschaal E1 wordt geschrapt en vervangen door:

" Alle jobstudenten, met uitzondering van studenten in de verzorging en de kinesithérapie, worden verloond op E niveau. Zij worden vergoed op basis van het uursalaris vastgesteld op 1/1976^{ste} van trap 0 van de salarisschaal E1.

Studenten in de verzorging worden vergoed op basis van het uursalaris vastgesteld op 1/1976^{ste} van trap 0 van salarisschaal D1 voor houders van een diploma dat in aanmerking komt voor een niveau D, ofwel een uursalaris vastgesteld op 1/1976^{ste} van trap 0 van salarisschaal C1 voor houders van een diploma dat minstens toegang geeft tot niveau C. Studenten in de kinesithérapie en de studenten worden vergoed op C niveau. Zij worden vergoed op basis van het uursalaris vastgesteld op 1/1976^{ste} van trap 0 van de salarisschaal C1.

De salarisschalen zijn aan 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138.01.

Het artikel 210 dient als volgt te worden aangepast daar er onduidelijk is over de toepassing ervan:

Het personeelslid dat valt onder de arbeidswet en dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling opgeroepen wordt op verzoek van de secretaris, het diensthoofd of de rechtstreeks leidinggevende of de politie voor een dringend werk, ontvangt, per oproep, een verstoringstoelage. Onvoorzien wordt als volgt gedefinieerd namelijk een niet te voorziene gebeurtenis waarvan de oorsprong niet te wijten is aan een fout van de werkgever en die de noodzaak van arbeid buiten de **arbeidstijds**grenzen onontbeerlijk maakt.

Het personeelslid dat valt onder de arbeidstijdwet en opgeroepen wordt voor een opdracht die niet één week vooraf is ingepland heeft recht op een verstoringstoelage.

De verstoringstoelage bedraagt twee keer het uurloon.

Als berekeningsbasis voor het overloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering, de toelage voor opdrachthouderschap of mandaattoelage.

De verstoringstoelage kan worden omgezet in inhaalrust **naar keuze van het personeelslid**. De verstoringstoelage wordt gecumuleerd met de toeslag voor onregelmatige prestaties vermeld in artikel 206, en met de toeslag voor overuren, vermeld in artikel 209

artikel 222 wordt als volgt aangepast wegens de invoering elektronische maaltijdcheques:

De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 5,50 euro (werkgeversbijdrage 4,40 euro).

Maaltijdcheques worden toegekend voor de perioden waarin je effectieve arbeidsprestaties hebt geleverd. Overuren die nadien binnen het kwartaal worden gerecupereerd (via vrijaf van gelijke duur), worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties tot beloop van het theoretisch maximum aantal te presteren arbeidsdagen per kwartaal.

Berekening

Het totaal effectief gepresteerde uren in de loop van een bepaalde maand worden gedeeld door het normaal aantal arbeidsuren (7,6 uren) per dag. Wanneer deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

Bij de berekening moet er van worden uitgegaan dat:

- het maximum aantal werkdagen dat tijdens het kwartaal kan worden gepresteerd door een voltijds personeelslid overeenstemt met het aantal werkdagen dat in het kwartaal valt, in het regime van de viifdagenweek
- per kwartaal maximum 65 maaltijdcheques kunnen worden toegekend.

Elektronische maaltijdcheques

Als werknemer heb je recht op:

- elektronische maaltijdcheques
- eenmalig een maaltijdchequekaart, een pin- en een pukcode.

De maaltijdchequekaart is een chipkaart met je eigen pin -en pukcode die je toegang geeft tot de elektronische maaltijdcheque. De elektronische maaltijdcheque wordt door de leverancier van de elektronische maaltijdcheque automatisch op je rekening gestort. Vanaf de storting van de elektronische maaltijdcheques op je rekening bij de leverancier van de elektronische maaltijdcheque kan je je maaltijdchequekaart, zoals een gewone bankkaart, gebruiken via de betaalterminals aan de kassa's bij alle aangesloten verkooppunten. Bij elke nieuwe overschrijving van elektronische maaltijdcheques op deze rekening wordt je per e-mail geïnformeerd over het nieuw gestorte bedrag, de startdatum van de geldigheid van de elektronische maaltijdcheque het saldo van je rekening. Ten minste 1 week voor de vervaldatum ontvang je een e-mail (indien je over een e-mailadres beschikt) met de informatie in verband met de eerstvolgende bedragen die zullen vervallen.

Personeelsleden die een e-mailadres hebben opgegeven, zullen telkens een e-mail ontvangen bij iedere oplaadbeurt. Indien je geen e-mailadres hebt, kan je op volgende manieren nagaan welk bedrag er op je kaart staat:

- interactieve telefoniedienst: 02 547 55 02
- de mobiele applicatie Sodexo4You op je smartphone: download de applicatie op www.sodexo4you.be of www.sodexobenefits.be/mobile
- Sodexo4You extranet: schrijf je in op www.sodexo4you.be
- je kassa- of transactieticket na de betaling van je aankopen met de Sodexo Card
- de betaalterminal display indien je rekening onvoldoende is aangevuld.

Bij elke transactie worden de oudste cheques op je rekening afgehouden en krijg je van de handelaar een ticket waarop het totaal van je transactie staat, het saldo van je rekening, het bedrag en de geldigheidsdatum van de elektronische maaltijdcheques die eerst vervallen.

De elektronische maaltijdchequekaart kan je alleen gebruiken voor maaltijden of voedingsmiddelen.

Verlies of diefstal

Bel meteen naar CARDSTOP op 070 344 344 (24u/24u- 7d/7d).

Voor de vervanging van de elektronische maaltijdchequekaart na verlies of diefstal en voor de heraanvraag van de pin- en pukcode wordt aan het OCMW volgende

vergoeding aangerekend:

- kostprijs voor de aanvraag van een verlies/diefstal van de kaart : € 4,5 (excl. 21% btw)
- herversturen pin- en pukcode: € 1,5 (excl. 21% btw)

Deze vergoeding wordt doorgerekend aan het personeelslid **tenzij het personeelslid een proces-verbaal van aangifte diefstal kan voorleggen.**

Artikel 237 wordt voor het personeel van de bijzondere diensten in het woonzorgcentrum aangepast als volgt:

Paragraaf 1

Het personeelslid **in dienst met ingang van 1 januari 2011** heeft recht op zesentwintig werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

Het personeelslid in dienst voor 1 januari 2011 heeft recht op vijvendertig werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

artikel 237 paragraaf 3 wordt uitgebreid met vakantie“werk”dagen om alle discussies te vermijden bij deeltijdse tewerkstelling:

In afwijking van §2, kan het personeelslid elk jaar maximum vier vakantieworkdagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.

Dit verlof wordt ten laatste gemeld op de werkdag zelf voor 9u30 aan de rechtstreeks leidinggevende op dezelfde wijze als het ziekteverlof.

- Artikel 240 moet aangepast worden als volgt in overeenstemming met het artikel 8 van het arbeidsreglement :

Het is voor voltijdse personeelsleden en personeel met 4/5^{de} prestaties toegelaten om per jaar ~~16 uur~~ 15:12 uur jaarlijks vakantieverlof om te zetten in toeslaguren. Voor de overige deeltijdse personeelsleden kunnen ~~8 uur~~ 7:36 uur jaarlijks verlof omgezet worden in “toeslaguren”.

Artikel 238 bis toevoeging

Sinds 1 januari 2014 verwijst artikel 190 van de rechtspositieregeling voor de berekening van het vakantiegeld van de contractuele personeelsleden naar het KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers (= vakantieregeling privésector). Omdat in de periode 2011 tot en met 2013 voor de contractuele personeelsleden de vakantieregeling van de publieke sector toegepast werd, blijft deze vakantieregeling in de praktijk behouden voor de personeelsleden die in deze tijdsperiode in dienst zijn gekomen. In de huidige rechtspositieregeling is echter geen verwijzing terug te vinden naar het behoud van de vakantieregeling van de publieke sector voor een beperkte groep van het contractueel personeel. Om de rechtszekerheid van deze personeelsleden te garanderen, wordt deze regeling geformaliseerd in de rechtspositieregeling door de toevoeging van een artikel 238 bis .

Artikel 238 bis

Overgangsmaatregel voor de personeelsleden die in dienst zijn getreden in de periode 2011 tot en met 2013

Paragraaf 1

Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Deze jaarlijkse vakantiedagen worden berekend op het lopende kalenderjaar .

Als een personeelslid in de loop van het jaar ***statutair of contractueel op proef*** in dienst treedt of ***een personeelslid*** zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd.

Dit is eveneens het geval bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties.

Indien het aldus berekende aantal dagen geen geheel getal vormt, wordt de breuk omgezet in uren en afgerond naar het hogere uur.

Paragraaf 2

Als een personeelslid in de loop van eenzelfde jaar meerdere periodes van niet-gelijkgestelde afwezigheden zonder recht op salaris bekommt of één of meerdere wijzigingen van het aantal uren wekelijkse prestaties, dan wordt bij de berekening van het aantal vakantiedagen telkens rekening gehouden met de bedoelde afwezigheden of de deeltijdse prestaties alsof ze één geheel vormden.

Paragraaf 3

Periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering worden gelijkgesteld met periodes met recht op salaris. Het aantal vakantiedagen wordt in dat geval dus niet verminderd.

Paragraaf 4

Periodes van disponibiliteit wegens ziekte worden gelijkgesteld met periodes met recht op salaris. Het aantal vakantiedagen wordt in dat geval dus niet verminderd.

Periodes van disponibiliteit wegens ambtsopheffing worden in het jaar van de wederindiensttreding gelijkgesteld met periodes met recht op salaris. Het aantal vakantiedagen wordt niet verminderd.

Artikel 242 wordt voor de bijzondere diensten in het woonzorgcentrum aangepast als volgt:

Met behoud van de toepassing van de wet betreffende de feestdagen van 4 januari 1974 en het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, heeft het personeelslid **in dienst met ingang van 1 januari 2011** betaalde vakantie op de volgende feestdagen:

- 1 januari,
- paasmaandag,
- 1 mei,
- Hemelvaartsdag,
- pinkstermaandag,
- 21 juli,
- 15 augustus,
- 1 november,
- 11 november en

- 25 december.

Het personeelslid heeft, in overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 7 mei 2004 houdende invoering van 11 juli als Vlaamse vakantiedag, ook betaalde vakantie op 11 juli.

Het personeelslid in dienst voor 1 januari 2011 heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen:

- 1 januari;
 - Paasmaandag;
 - dinsdag van carnaval Ninove;
 - 1 mei;
 - Hemelvaartsdag;
 - Pinkstermaandag;
 - 11 juli;
 - 21 juli;
 - 15 augustus;
 - 1 november;
 - 2 november;
 - 11 november;
 - 25 december;
- artikel 248,2 en 3 wordt gewijzigd als volgt:

2. Geneeskundig getuigschrift:

Het zieke personeelslid dient een geneeskundig getuigschrift van werkongeschiktheid, **volledig ingevuld** door de behandelende geneesheer, aan het Vast Bureau te bezorgen binnen de twee eerste werkdagen die hij wegens ziekte verlet.

De afwezigheid wegens ziekte wordt geldig verklaard door het ~~college van burgemeester en schepenen~~ Vast Bureau

Wordt het getuigschrift na deze voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan het personeelslid geen aanspraak maken op loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending voorafgaan **behoudens overmacht**.

3. Controleverplichting

Het controletoezicht op de zieke personeelsleden zal uitgevoerd worden door het controle-organisme aangeduid door ~~het college van burgemeester en schepenen~~ Vast Bureau

Het zieke personeelslid dient volgende richtlijnen na te leven:

Het personeelslid kan tijdens de ziekteperiode tussen ~~9u en 13u~~ **13 u en 17u** thuis gecontroleerd worden door de controlearts. Het personeelslid dient elke wijziging in de verblijfplaats onmiddellijk te melden. ~~Het personeelslid kan tevens gevraagd worden zich bij de controlegeneesheer aan te bieden, indien het personeelslid het huis mag verlaten. De verplaatsingskosten worden terugbetaald door de stad, op dezelfde basis als de verplaatsingskosten wegens dienstredenen. Indien het personeelslid niet aanwezig is als de controlegeneesheer zich aanbiedt, wordt het personeelslid verzocht zich aan te bieden ter consultatie bij de controlearts. Deze verplaatsingskosten worden terugbetaald door het OCMW op dezelfde basis als de verplaatsingskosten wegens dienstredenen.~~

~~Het personeelslid zal het "vertrouwelijk" gedeelte van zijn medisch getuigschrift aan de controlegeneesheer overhandigen.~~

Het zieke personeelslid dat weigert de controlegeneesheer te ontvangen of te bezoeken, of weigert zich te laten onderzoeken, wordt niet als ziek erkend.

De personeelsdienst kan op de controleverplichtingen schriftelijk uitzonderingen toestaan, bijvoorbeeld voor wie een heelkundige ingreep heeft ondergaan. In dit geval zal betrokkene zich melden bij de controlearts vanaf het ogenblik dat hij/zij daartoe in staat is. Contractuele personeelsleden zijn evenmin aan de controleverplichtingen onderworpen in geval van verlenging van hun afwezigheid nadat ze 30 kalenderdagen ononderbroken afwezig zijn geweest.

- Hoofdstuk X. HET ONBETAALDE VERLOF

Artikel 271 Paragraaf 1 (dit gedeelte wordt aangepast aan het besluit Vlaamse Regering van 2 december 2016, verschenen in het B.S. van 22.12.2016, in werking sinds 1 februari 2017):

a) **"Onbetaald verlof als gunst"**

Het personeelslid kan de volgende contingenten onbetaalde verlopen krijgen:

1. maximaal twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden
2. twee jaar gedurende de loopbaan, te nemen in periodes van minimaal één maand.

Dit verlof is geen recht maar een gunstmaatregel, voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Het contingent van maximaal twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden, geldt pro rata de tewerkstellingsbreuk. Dit verlof is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit, tenzij het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft. Dit geldt zowel voor de statutaire als de contractuele personeelsleden. Deze perioden, met uitzondering van deeltijds onbetaald verlof en verlof voor minder dan een maand, wordt niet in aanmerking genomen voor de opbouw van de pensioenrechten.

Verlof wegens arbeidsongeschiktheid met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende onbetaald gunstverlof.

Als een feestdag op een dag onbetaald gunstverlof valt, wordt die feestdag niet vervangen.

Het personeelslid kan het onbetaalde gunstverlof voortijdig opzeggen. De aanvraag moet minsten één maand vooraf zijn ingediend. De secretaris kan kortere termijnen aanvaarden.

b) **"Onbetaald verlof als recht"**

Een personeelslid dat voltijds tewerkgesteld is heeft het recht om zijn prestaties te - onderbreken:

- 12 maanden voltijds, in minimumperiodes van 1 maand

Vanaf 55 jaar een bijkomend recht op 12 extra maanden voltijds onbetaald verlof, in minimumperiodes van 1 maand

- 60 maanden, om zijn prestaties te verminderen tot 80 % of tot 50 % van een voltijdse betrekking, in minimumperiodes van 3 maanden

vanaf 55 jaar steeds het recht om prestaties te verminderen tot 80 % of tot 50% van een voltijdse betrekking.

Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Als een feestdag op een dag onbetaald verlof valt, wordt de feestdag niet vervangen.

Het personeelslid kan voor de toegestane verlofperiode verstreken is, het verlof opzeggen.

Dit verlof is niet van toepassing op de secretaris en de financieel beheerder.

Overgangsmaatregel

~~De personeelsleden die op 1 februari 2017 een verlof voor deeltijds prestaties of een onbetaald verlof genieten volgens de huidige regeling in de rechtspositieregeling, behouden dit verlof aan dezelfde voorwaarden en gedurende de periode dat het verlof werd toegestaan.~~

- Hoofdstuk XI – Loopbaanonderbreking

Afdeling 1- algemene bepalingen (artikel 274 t/m 280) en afdeling 2 - volledige onderbreking en vermindering van prestaties (artikel 281 t/m 282) worden opgeheven met ingang van 2 september 2016. De personeelsleden die voor 2 september 2016 instapten in het systeem van “gewone” loopbaanonderbreking of vermindering alsook de eindeloopbaanregeling behouden hun rechten nog tot deze zijn uitgeput.

Artikel 342 quinqies wordt gewijzigd door invoering van de nieuwe regelgeving Vlaams zorgkrediet bij besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016 dat gepubliceerd werd in het Belgisch Staatsblad van 3 augustus 2016, tot toekenning van de onderbrekingsuitkering voor zorgkrediet. De “gewone” loopbaanonderbreking of vermindering alsook de eindeloopbaanregeling bestaat hierdoor niet meer vanaf 2 september 2016 voor de Vlaamse openbare sector (o.a. lokale besturen).

De nieuwe reglementering inzake zorgkrediet kan geraadpleegd worden op :
<https://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet/motieven>

In het beknopt overzicht dat hieronder volgt zijn de artikelen waarnaar verwezen wordt deze uit het besluit Vlaamse regering van 26 juli 2016 inzake Vlaams Zorgkrediet:

Vanaf 2 september 2016 kan er enkel nog gebruik worden gemaakt van volgende federale regelingen:

Ouderschapsverlof

Loopbaanonderbreking of vermindering wegens palliatieve zorgen

Loopbaanonderbreking of vermindering wegens medische bijstand

Daarbovenop komt nu het Vlaams zorgkrediet.

Motieven

Dit zorgkrediet kan worden opgenomen voor een van volgende motieven:

De zorg voor een kind tot en met de leeftijd van 12 jaar of de zorg voor een kind met een handicap

Het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid

Het verlenen van palliatieve verzorging

Het volgen van een opleiding

1. De zorg voor een kind tot en met de leeftijd van 12 jaar of de zorg voor een kind met een handicap

In geval van adoptie kan dit zorgverlof aanvangen vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn woonplaats heeft.

Voor volgende kinderen met een handicap kan het verlof worden opgenomen:
 een kind dat voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid;

een kind dat een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal als vermeld in de regelgeving betreffende de kinderbijslag;

een kind dat erkend is door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap of voor wie Integrale Jeugdhulp een indicatiestellingsverslag heeft afgeleverd met een of meer geldige typemodules in het kader van de handicap.

2. Het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid

Voor de zorg of bijstand van volgende personen kan dit verlof worden toegekend:
gezinslid: elke persoon die samenwoont met het personeelslid;

familielid: zowel de bloed- en aanverwanten tot de tweede graad van het personeelslid als de bloed- en aanverwanten tot de tweede graad van de persoon met wie het personeelslid getrouwd is of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd conform artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.

Als zware ziekte wordt aanzien elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is.

3. Het verlenen van palliatieve verzorging

Hieronder wordt verstaan elke vorm van bijstand, meer bepaald van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt.

4. Het volgen van een opleiding

Volgende opleidingen komen in aanmerking:

elke vorm van onderwijs en opleiding die georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend wordt door de Vlaamse overheid, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat;

elke opleiding die georganiseerd wordt door een opleidingsverstrekker die erkend is krachtens het besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidingscheques voor werknemers of het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapbevorderende diensten, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat.

Duur

Volgende periodes kunnen worden opgenomen:

18 maanden volledige onderbreking

36 maanden bij onderbreking tot de helft van een voltijdse arbeidsregeling

90 maanden bij onderbreking met een vijfde

Bij wijziging van opnamevorm wordt één maand volledige onderbreking beschouwd als twee maanden halftijdse onderbreking en vijf maanden onderbreking met een vijfde.

Het zorgkrediet wordt aangevraagd voor minimaal drie maanden en maximaal twaalf maanden.

Bij palliatieve verzorging kan het verlof aangevraagd worden voor minimaal één maand en maximaal drie maanden.

Wanneer de persoon voor wie zorgkrediet wordt aangevraagd overlijdt, blijft de onderbrekingsuitkering behouden voor de duur van de lopende onderbreking tot maximaal zes maanden na de dag van overlijden.

Cumulatie

De onderbrekingsuitkeringen mogen niet gecumuleerd worden met:

Een bijkomende activiteit als loontrekkende, behalve als die al, samen met de activiteit waarvoor het zorgkrediet wordt opgenomen, uitgeoefend werd gedurende ten minste drie maanden vóór het begin van de onderbreking van de arbeidsprestaties, vermeld in dit besluit. De uitoefening van een bijkomende zelfstandige activiteit, behalve in geval van volledige onderbreking van de arbeidsprestaties als de zelfstandige activiteit al, samen met de activiteit waarvoor het zorgkrediet wordt opgenomen, uitgeoefend werd gedurende ten minste drie maanden vóór het begin van de volledige onderbreking van de arbeidsprestaties. De cumulatie wordt dan toegelaten gedurende een periode van maximaal twaalf maanden.

Een werkloosheidsuitkering, behalve als er bij gedeeltelijke onderbreking van de arbeidsprestaties sprake is van tijdelijke werkloosheid. De cumulatie wordt dan toegelaten voor de resterende tewerkstelling tijdens het zorgkrediet.

Een uitkering voor een volledige of gedeeltelijke onderbreking van de arbeidsprestaties voor dezelfde periode bij dezelfde werkgever ter uitvoering van een of meer van de volgende artikelen:

artikel 4, 6, § 3, artikel 7bis of 8, § 2bis, van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

artikel 3, § 2, 3, § 4, of artikel 4, § 3, van het koninklijk besluit van 12 augustus 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra;

artikel 9, 10, 11, 11bis, 12 of 13 van het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen;

Een pensioen, met uitzondering van:

een overgangsuitkering, overeenkomstig boek I, titel 1, hoofdstuk IIbis, van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, hoofdstuk II van het koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen of hoofdstuk IV van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers;

een overlevingspensioen gedurende een periode van maximaal twaalf al dan niet opeenvolgende kalendermaanden.

Bewijsstukken

Naargelang het motief zijn volgende bewijsstukken verplicht:

een attest van de behandelende geneesheer van de zwaar zieke persoon die medische bijstand of verzorging nodig heeft, waarin wordt bevestigd dat de patiënt die bijstand of verzorging nodig heeft en dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard aan de zwaar zieke persoon bijstand of verzorging te verlenen;

een attest van de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging nodig heeft, waarin wordt bevestigd dat de patiënt die verzorging nodig heeft en dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard die palliatieve verzorging te verlenen;

een attest van de kinderbijslag waarmee wordt aangetoond dat het kind voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 6, tweede lid, 1° of 2°;

een attest van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Integrale Jeugdhulp, waarmee wordt aangetoond dat het kind voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 6, tweede lid, 3°;

een attest van inschrijving, waarmee wordt aangetoond dat de opleiding voldoet aan de vereisten, vermeld in artikel 7;

een attest van gezinssamenstelling, uitgereikt door de gemeente;

een attest van pleegzorg;

de geboorteakte of de akte van de burgerlijke stand waaruit de afstamming blijkt.

Aanvragen

Het personeelslid met recht op onderbreking van de beroepsloopbaan of vermindering van de arbeidsprestaties stelt de secretaris tenminste drie maanden voor het begin van de onderbreking schriftelijk op de hoogte van de periode waarvoor het zijn loopbaan zal onderbreken. De termijn van drie maand kan evenwel op verzoek van het personeelslid worden ingekort.

Het personeelslid is persoonlijk verantwoordelijk voor het tijdig indienen van de aanvraag bij de betrokken instantie.

Gevolgen

De periodes van loopbaanonderbreking en van vermindering van de arbeidsprestaties worden beschouwd als verlof.

In afwijking op art. 238 worden deze verloven met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het verlof is onbezoldigd.

Aanmoedigingspremie Vlaamse overheid

Deze aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van

de Vlaamse openbare sector wordt afgeschaft.

Overgangsmaatregelen

De onderbrekingen die vóór 2 september 2016 zijn gestart wijzigen niet. Zij lopen gewoon door volgens de oude regelgeving.

Verlengingen zullen aanzien worden als een nieuwe aanvraag en zullen aan de nieuwe voorwaarden moeten voldoen.

Het zal wel mogelijk zijn om bij onderbreking van de loopbaanonderbreking in het eindloopbaanstelsel om het federaal palliatief verlof op te nemen, na afloop van dit palliatief verlof het eindloopbaanstelsel verder te zetten.

Op de website www.werk.be verschijnt alle info over dit nieuwe zorgkrediet.

- Artikel 342 sexies: Telewerk

Algemeen

Telewerk verloopt steeds op vrijwillige basis en kan noch als een recht, noch als een plicht worden beschouwd door zowel de medewerker als het stadsbestuur.

Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor de medewerkers die geen telewerk uitvoeren. Het uitvoeren van telewerk mag geen aanleiding geven tot het verhogen of het verminderen van de gemiddelde arbeidsduur.

De bepalingen van deze rechtspositieregeling blijven onverminderd van toepassing op de telewerker, met uitzondering van:
de bepalingen van Titel VIII, Hoofdstuk III, met betrekking tot de onregelmatige prestaties;
de bepalingen van Titel VIII, Hoofdstuk V, met betrekking tot de reis- en verblijfskosten.

Aanvraagprocedure

Medewerkers die arbeidsprestaties via telewerk wensen te verrichten, dienen hiervoor een aanvraag in via het daarvoor ontwikkelde aanvraagformulier.

De secretaris beslist, na advies van de sectorcoördinator en/of diensthoofd, of de medewerker in aanmerking komt om te telewerken of niet.

Op het aanvraagformulier specificeert de medewerker welke (extra-) faciliteiten en/of benodigdheden hij/zij nodig heeft om het telewerk te kunnen uitvoeren.

De secretaris neemt een gemotiveerde beslissing ten laatste één maand na het indienen van de aanvraag. Indien de beslissing van de secretaris afwijkt van het advies van de sectorcoördinator en/of diensthoofd, moet de secretaris dit uitgebreid motiveren.

Afsprakennota

In onderling overleg met de leidinggevende worden met de telewerker schriftelijke afspraken gemaakt die verband houden met:

- * de mogelijke locaties waar het telewerk wordt uitgevoerd ;
- * de bereikbaarheid en de beschikbaarheid van de telewerker;
- * de opvolging en prestatiemeting van de opgelegde taken.

Kosten

De secretaris beslist, na advies van de sectorcoördinator en/of diensthoofd, over de aangevraagde faciliteiten en/of benodigdheden die noodzakelijk zijn om het telewerk te kunnen uitvoeren. Er worden geen onkosten vergoed die voortvloeien uit het telewerk, tenzij in uitdrukkelijk gemotiveerde gevallen en mits goedkeuring door de secretaris.

Verzekering

In het kader van de arbeidsongevallenverzekering is de telewerker alleen verzekerd op de aan de leidinggevende opgegeven locaties, opgegeven taken en tijdens de overeengekomen uren van telewerk.

Beëindiging

Het telewerk kan steeds beëindigd worden op verzoek van de leidinggevende of de medewerker.

Bij een wijziging van **functie** wordt het telewerk van rechtswege beëindigd en moet een nieuwe aanvraag bij het hoofd van het personeel ingediend worden.

Artikel 345:

Deze rechtspositieregeling treedt in werking vanaf 01/02/2018, tenzij anders bepaald.
De vorige versie van de rechtspositieregeling van het OCMW is vanaf die datum opgeheven.

De bijzondere aanwervingsvoorwaarden van bijlage IV van de rechtspositieregeling worden aangepast voor de volgende betrekkingen: maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken voor gelijke kansen en armoedebestrijding, maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken; maatschappelijk werker projectmedewerker strijd tegen kinderarmoede; maatschappelijk werker projectmedewerker mobiel sociaal huis, maatschappelijk werker projectmedewerker mindermobiele centrale, maatschappelijk werker projectmedewerker activering, maatschappelijk werker projectmedewerker ruilwinkel, maatschappelijk werker projectmedewerker buddywerking, maatschappelijk werker verantwoordelijke opnamebeleid, maatschappelijk werker verantwoordelijke serviceflats, maatschappelijk werker verantwoordelijke ontmoetingscentrum, maatschappelijk werker thuiszorg-kortverblijf; maatschappelijk werker budgetbegeleider, maatschappelijk werker arbeidstrajectbegeleider.

De mogelijkheid tot rekruteren van de projectmedewerkers wordt verruimd en de instroom vergroot door de huidige bijzondere aanwervingsvoorwaarden te schrappen en aan te passen naar:

- houder zijn van minstens bachelordiploma binnen het studiegebied sociaal agogisch werk
- houder zijn van minstens bachelordiploma binnen het studiegebied psychologie en pedagogische wetenschappen
- houder zijn van minstens bachelordiploma binnen het studiegebied politieke en sociale wetenschappen

Art.2

Een kopie van dit besluit wordt binnen de 20 dagen na deze zitting gelijktijdig verstuurd naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 255 van het ocmw-decreet).

5. AANPASSING PERSONEELSFORMATIE

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

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

gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

gelet op de wet van 21 juli 2016 houdende wijziging van de wet van 26 mei 2002 houdende wijziging van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;

gelet op het Koninklijk Besluit van 3 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie;

gelet op de omzendbrief van 12 oktober 2016 naar aanleiding van de wet van 21 juli 2016 houdende wijziging van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;

gelet op het decreet tijdelijke werkervaring (TWE) van 07/10/2017 dat als doel heeft om werkzoekenden met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt competenties te laten opbouwen binnen een reële arbeidsmarktomgeving, met het oog op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt;

gelet op de raadsbeslissing van 16 september 2010 houdende vaststelling van de nieuwe personeelsformatie en latere wijzigingen;

gelet op de raadsbeslissing van 22 september 2011 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling voor de personeelsgroepen vermeld in artikel 104 §2 en §6 van het OCMW-decreet zijnde het specifiek personeel, de secretaris, de financieel beheerder en het voltallig personeel van de bijzondere diensten en latere wijzigingen;

gelet op de raadsbeslissing van 2 december 2013 houdende goedkeuring van de meerjarenplanning 2014-2019;

overwegende dat één organogram werd goed gekeurd door de gemeenteraad en de OCMW-raad doch de formaties gescheiden gehouden worden in afwachting van het decreet lokaal bestuur;

overwegende dat wegens de nieuwe uitdagingen/verplichtingen ons opgelegd door de overheid de sectorcoördinator welzijn-sociale zaken een aanpassing van de personeelsformatie vraagt door de uitbreiding met 2 functies maatschappelijk werk B1-3 in contractueel dienstverband voor onbepaalde duur;

overwegende dat deze nieuwe verplichtingen respectievelijk sedert 01/11/2016 (GPMI) en 01/01/2017 (TWE) van kracht zijn en binnen de huidige bezetting van de sociale dienst niet realiseerbaar blijken;

overwegende dat tegenover deze nieuwe verplichtingen ook financiële beloften vanuit de overheid staan, namelijk:

- uitbreiding van het geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie (GPMI) waarbij er zijn 4 situaties zijn waarin de bijzondere toelage kan genoten worden (10% van het toegekende leefloon);
- TWE: de VDAB verstrekt een vergoeding aan het gemandateerde OCMW voor de realisatie van de dienstverlening, met name maximum 3 000 euro per jaar/begeleiding;
- Bijkomend is er een forfaitaire stimuleringsvergoeding mogelijk per geslaagde begeleiding, wat wil zeggen:
 - 300 euro als de werkzoekende de dag na de beëindiging van de werkervaringsovereenkomst aan het werk is
 - 600 euro als de werkzoekende 3 maanden na de beëindiging van de werkervaringsovereenkomst aan het werk is Deze forfaitaire vergoeding moet aangewend worden voor professionele activering;

overwegende dat het de bedoeling is om deze nieuwe ontwikkelingen te operationaliseren omdat ze de doelgroep en de maatschappij zeker ten goede komen, we dit onmogelijk goed kunnen realiseren met de bestaande bezetting en dat de voorziene financiering ons de mogelijkheid en ruimte om hier extra krachten op in te zetten;

overwegende dat we van de gelegenheid gebruik maken om een aanpassing te doen in, het contingent sociale maribel en in de uitdovende formatie;

overwegende dat alle betrekkingen worden voorzien in voltijdse equivalenten maar zowel voltijds als deeltijds kunnen bezet worden;

gelet op het verslag aan de raad;

gelet op het gunstig advies van het College van Burgemeester en Schepenen van 23 januari 2018

gelet op het advies van het MAT van 23 januari 2018;

gelet op het gunstig advies van de vakbonden van 30 januari 2018:

gelet op het visum van de financieel beheerder;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

De personeelsformatie wordt als volgt aangepast :

Volgende betrekkingen in contractueel dienstverband worden toegevoegd :
Het gebouw De Cooman

Het sociaal Huis en sociale dienst

Maatschappelijk werker: toevoegen van 2 FTE maatschappelijk werker niveau B1-3 in contractueel dienstverband.

DE ORGANIEKE PERSONEELSFORMATIE VAN HET GEBOUW DE COOMAN OCMW NINOVE, INGEDEELD PER NIVEAU, WORDT NU AANGEPAST ALS VOLGT:

HUIDIGE FORMATIE

TOEKOMSTIGE FORMATIE

FUNCTIE	Graad	Statutair	Contractueel	FUNCTIE	Graad	Statutair	Contractueel
DECRETALE GRADEN				DECRETALE GRADEN			
Secretaris	BSKL1 9	1		Secretaris	BSKL1 9	1	
Totaal:	1	1		Totaal:	1	1	
Niveau A				Niveau A			
Sectorcoördinator welzijn-sociale zaken	A4a-A4b	1		Sectorcoördinator welzijn-sociale zaken	A4a-A4b	1	
Diensthooft algemene administratie	A1a-3a	1	-	Diensthooft algemene administratie	A1a-3a	1	-
Stafmedewerker organisatiebeheersing	A1a-3a		1	Stafmedewerker organisatiebeheersing	A1a-3a		1
Stafmedewerker organisatiebeheersing - jurist	A1a-3a		+1	Stafmedewerker organisatiebeheersing - jurist	A1a-3a		+1
Totaal:	4	2	2	Totaal:	4	2	2
Niveau B				Niveau B			
Diensthooft secretariaat-archief	B4-5	1		Diensthooft secretariaat-archief	B4-5	1	
Diensthooft sociale dienst	B4-5		1+1	Diensthooft sociale dienst	B4-5		1+1
Maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken voor gelijke kansen en armoedebestrijding	B1-3		1	Maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken voor gelijke kansen en armoedebestrijding	B1-3		1
Maatschappelijk werker projectmedewerker kinderarmoede	B1-3		1	Maatschappelijk werker projectmedewerker kinderarmoede	B1-3		1
Maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken	B1-3		1	Maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken	B1-3		1
Maatschappelijk werker projectmedewerker Mobiel sociaal huis	B1-3		+1	Maatschappelijk werker projectmedewerker Mobiel sociaal huis	B1-3		+1
Maatschappelijk werker projectmedewerker mindermobiele centrale	B1-3		+0,5	Maatschappelijk werker projectmedewerker	B1-3		+0,5

				minder mobiele centrale			
Maatschappelijk werker projectmedewerker activering	B1-3		+1	Maatschappelijk werker projectmedewerker activering	B1-3		+1
Maatschappelijk werker projectmedewerker ruilwinkel	B1-3		+0,5	Maatschappelijk werker projectmedewerker ruilwinkel	B1-3		+0,5
Maatschappelijk werker projectmedewerker buddywerking	B1-3		+1	Maatschappelijk werker projectmedewerker buddywerking	B1-3		+1
Systeemverantwoordelijke	B1-3	1		Systeemverantwoordelijke	B1-3	1	
Preventieadviseur	B1-3		1	Preventieadviseur	B1-3		1
Human resources – verantwoordelijke	B1-3	1		Human resources – verantwoordelijke	B1-3	1	
Hoofdboekhouder	B4-5	1		Hoofdboekhouder	B4-5	1	
Maatschappelijk werker sociaal huis			+0,5	Maatschappelijk werker sociaal huis			+0,5
Maatschappelijk werker	B1-3		2* + 7 + 2,5 +1	Maatschappelijk werker	B1-3		2* + 7 + 2,5 +1 +2
Maatschappelijk werker budgetbegeleider	B1-3		2 + 2 +1	Maatschappelijk werker budgetbegeleider	B1-3		2 + 2 +1
Maatschappelijk werker arbeidstrajectbegeleider	B1-3		3 +1	Maatschappelijk werker arbeidstrajectbegeleider	B1-3		3 +1
Totaal:	36	4	32	Totaal:	38	4	34

Niveau C				Niveau C			
Administratief Medewerker	C1-3	1	3+1	Administratief Medewerker	C1-3	1	3+1
Administratief Medewerker	C1-3	1		Administratief Medewerker	C1-3	1	
Administratief Medewerker	C1-3	1+ 3		Administratief Medewerker	C1-3	1+ 3	
Administratief Medewerker	C1-3	1+ 1		Administratief Medewerker	C1-3	1+ 1	
Administratief Medewerker	C1-3	1 + 1		Administratief Medewerker	C1-3	1 + 1	
Administratief Medewerker	C1-3	0,26		Administratief Medewerker	C1-3	0,26	
Administratief Medewerker	C1-3		2 +1	Administratief Medewerker	C1-3		2 +1
Administratief Medewerker	C1-3		1	Administratief Medewerker	C1-3		1
Onthaalbeambte Sociaal Huis	C1-3	1	+1	Onthaalbeambte Sociaal Huis	C1-3	1	+1
Technische beambte	C1-3	1		Technische beambte	C1-3	1	
Totaal:	21,26	12,26	9	Totaal:	21,26	12,26	9

Niveau D				Niveau D			
Vakman	D1-3		3*	Vakman	D1-3		3*
Totaal:		3	3	Totaal:		3	3
Niveau E				Niveau E			
Schoonmaker			1,5	Schoonmaker			1,5
Werkman	E1-3		1	Werkman	E1-3		1
2,5			2,5	2,5			2,5
67,76		19 ,26	47,5	69,76		19 ,26	49,5

* statutaire betrekkingen die wijzigen in contractuele betrekking bij uitdiensttreding

DE ORGANIEKE PERSONEELSFORMATIE VAN HET WOONZORGCENTRUM KLATERINGEN OCMW NINOVE, INGEDEELD PER NIVEAU, WORDT NU AANGEPAST ALS VOLGT:

HUIDIGE FORMATIE

TOEKOMSTIGE FORMATIE

FUNCTIE	Graad	Statutair	Contractueel	FUNCTIE	Graad	Statutair	Contractueel
Niveau A				Niveau A			
Sectorcoördinator seniorenvoorzieningen	A4 a-A4b	1		Sectorcoördinator seniorenvoorzieningen	A4 a-A4b	1	
Kwaliteitscoördinator/ hoofdbewonerszorg	A1a-3a	1		Kwaliteitscoördinator/ hoofdbewonerszorg	A1a-3a	1	
Kinesitherapeut (master)	A1a-3		+2 + 0,5	Kinesitherapeut (master)	A1a-3		+2 + 0,5
Kinesitherapeut (master) dagverzorgingcentrum	A1-3		0,5	Kinesitherapeut (master) dagverzorgingcentrum	A1-3		0,5
Totaal:	5	2	3***	Totaal:	5	2	3***
Niveau B				Niveau B			
Deskundige administratie en facturatie WZC	B1-3	1		Deskundige administratie en facturatie WZC	B1-3	1	
Maatschappelijk werker thuiszorg- kortverblijf	B1-3		1	Maatschappelijk werker thuiszorg- kortverblijf	B1-3		1
Maatschappelijk werker Verantwoordelijke opnamebeleid	B1-3		1 1,5 +0,5	Maatschappelijk werker Verantwoordelijke opnamebeleid	B1-3		1 1,5 +0,5
Maatschappelijk werker verantwoordelijke serviceflats	B1-3		0,5	Maatschappelijk werker verantwoordelijke serviceflats	B1-3		0,5
Maatschappelijk werker verantwoordelijke ontmoetingscentrum	B1-3		+1 ^	Maatschappelijk werker verantwoordelijke ontmoetingscentrum	B1-3		+1 ^
Afdelingsverantwoordelijke WZC	BV5	1	2* + 1+1	Afdelingsverantwoordelijke WZC	BV5	1	2* + 1+1
Bachelor in de verpleegkunde	BV1-3		4*+2+0,5+ 0,5	Bachelor in de verpleegkunde	BV1-3		3*+1+2+0,5+ 0,5
Bachelor in de verpleegkunde dagverzorgingcentrum	BV1-3		0,5	Bachelor in de verpleegkunde dagverzorgingcentrum	BV1-3		0,5
Kinesitherapeut (bachelor)	BV1-3		2 + 0,5	Kinesitherapeut (bachelor)	BV1-3		2 + 0,5

Kinesitherapeut dagverzorgingcentrum(bachelor)	BV1-3		0,5	Kinesitherapeut dagverzorgingcentrum(bachelor)	BV1-3		0,5
Ergotherapeut	BV1-3		2	Ergotherapeut	BV1-3		2
Voedingsdeskundige			0,5	Voedingsdeskundige			0,5
Totaal: 2 1 20,5				Totaal: 2 1 20,5			
Niveau C				Niveau C			
Administratief Medewerker	C1-3		1 + 1+1*	Administratief Medewerker	C1-3		1 + 1+1*
Gegradueerd verpleegkundige (A2)	C3-4		4+ 9 + 2,5	Gegradueerd verpleegkundige (A2)	C3-4		4+ 9 + 2,5
Zorgkundige	C1-2		7* +38+ 3 2	Zorgkundige	C1-2		7* +38+ 3 2
Zorgkundige dagverzorgingscentrum	C1-2		1	Zorgkundige dagverzorgingscentrum	C1-2		1
Animator	C1-2		0,5* + 2,5	Animator	C1-2		0,5* + 2,5
Kok	C1-3		1* +1	Kok	C1-3		1* +1
Totaal: 71,5 71,5				Totaal: 71,5 71,5			
Niveau D				Niveau D			
Hulpkok	D1-3		1 + 1	Hulpkok	D1-3		1 + 1
Verzorgende – bedeler warme maaltijden	D1-3		4*	Verzorgende – bedeler warme maaltijden	D1-3		4*
Ploegbaas schoonmaak	D1-3		1	Ploegbaas schoonmaak	D1-3		1
Ploegbaas wasserij	D1-3		0,5 +0,5	Ploegbaas wasserij	D1-3		0,5 +0,5
Totaal: 8 8				Totaal: 8 8			
Niveau E				Niveau E			
Keukenhulp	E1-3		4	Keukenhulp	E1-3		4
Hulp wasserij	E1-3		2	Hulp wasserij	E1-3		2
Schoonmaker WZC	E1-3		2* + 1,5 + 6	Schoonmaker WZC	E1-3		2* + 1,5 + 6
Schoonmaker poetsdienst aan huis	E1-3		15,5	Schoonmaker poetsdienst aan huis	E1-3		15,5
Totaal: 31 31				Totaal: 31 31			

Algemeen totaal FTE:	131	3	1 28	Algemeen totaal FTE:	134	3	131
----------------------	-----	---	------	----------------------	-----	---	-----

Art.2

DE ORGANIEKE PERSONEELSFORMATIE VAN HET OCMW NINOVE, INGEDEELD PER NIVEAU, WORDT Aangepast ALS VOLGT:

 FUNCTIE	Graad	Statutair	Contractueel	OCMW-decreet
DECRETALE GRADEN				
Secretaris	BSKL19	1		
Totaal:	1	1		
Niveau A				
Sectorcoördinator seniorenvoorzieningen	A4a-A4b	1		
Sectorcoördinator welzijn-sociale zaken	A4a-A4b	1		
Diensthofd algemene administratie	A1a-3a	1		
Kwaliteitscoördinator/hoofd bewonerszorg	A1a-3a	1		
Stafmedewerker organisatiebeheersing	A1a-3a		1	
Stafmedewerker organisatiebeheersing -jurist	A1a-3a		+1	
Kinesitherapeut (master)	A1a-3a		2 +0,5	
Kinesitherapeut (master) dagverzorgingcentrum	A1a-3a		0,5	
Totaal:	9	4	5	
Niveau B				
Diensthofd secretariaat-archief	B4-5	1		
Diensthofd sociale dienst	B4-5		1 + 1	

Maatschappelijk werker thuiszorg-kortverblijf			1	
Systeemverantwoordelijke	B1-3	1		
Preventieadviseur	B1-3		1	Art. 103 § 2 °6
Human resources- verantwoordelijke	B1-3	1		
Hoofdboekhouder	B4-5	1		
Deskundige administratie en facturatie	B1-3	1		
Maatschappelijk werker sociaal huis	B1-3		0,5	
maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken voor gelijke kansen en armoedebestrijding	B1-3		1	Art. 103 § 2 °8
Maatschappelijk werker projectmedewerker kinderarmoede	B1-3		1	Art. 103 § 2 °8
Maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken	B1-3		1	Art. 103 § 2 °8
Maatschappelijk werker projectmedewerker Mobiel sociaal huis	B1-3		+1	Art. 103 § 2 °8
Maatschappelijk werker projectmedewerker minder mobiele centrale	B1-3		+0,5	Art. 103 § 2 °8
Maatschappelijk werker projectmedewerker activering	B1-3		+ 1	Art. 103 § 2 °8

Maatschappelijk werker projectmedewerker ruilwinkel	B1-3		+0,5	Art. 103 § 2 °8
Maatschappelijk werker projectmedewerker buddywerking	B1-3		+1	Art. 103 § 2 °8
Maatschappelijk werker	B1-3		2*+7+2,5+1 +2	
Maatschappelijk werker budgetbegeleider	B1-3		2 + 2 +1	Art. 103 § 2 °8
Maatschappelijk werker arbeidstrajectbegeleider	B1-3		3+1	Art. 103 § 2 °8
Maatschappelijk werker verantwoordelijke opnamebeleid	B1-3		1	Art. 103 § 2 °7
Maatschappelijk werker verantwoordelijke serviceflats	B1-3		0,5	Art. 103 § 2 °7
Maatschappelijk werker verantwoordelijke ontmoetingscentrum	B1-3		1 ^	
Afdelingsverantwoordelijke WZC	BV5	±	2* + 1 +1	Art. 103 § 2 °7
Bachelor in de verpleegkunde	BV1-3		4± 3*+1+2+0,5	Art. 103 § 2 °7
Bachelor in de verpleegkunde dagverzorgingscentrum	BV1-3		0,5	Art. 103 § 2 °7
Kinesitherapeut (bachelor)	BV1-3		2 +0,5	Art. 103 § 2 °7
Kinesitherapeut dagverzorgingscentrum (bachelor)	BV1-3		0,5	Art. 103 § 2 °7
Ergotherapeut	BV1-3		2	Art. 103 § 2 °7
Voedingsdeskundige	BV1-3		0, 5	Art. 103 § 2 °7
Totaal:	59	5	54	
Niveau C				
Administratief medewerker	C1-3	1	3*+1*	Art. 103 § 2 °7

Administratief Medewerker	C1-3	1°		Art. 103 § 2 °7
Administratief Medewerker	C1-3	1 + 3		
Administratief Medewerker	C1-3	1 + 1		
Administratief Medewerker	C1-3	1 + 1		
Administratief Medewerker	C1-3	0,26		
Administratief Medewerker	C1-3		2 +1	
Administratief Medewerker	C1-3		1	
Onthaalbeambte Sociaal Huis	C1-3	1	+ 1	
Administratief medewerker	C1-3		1+ 1+ 1*	Art. 103 § 2 °7
Technisch beambte	C1-3	1		
Gegradueerd verpleegkundige (A2)	C3-4		4+9+2,5	Art. 103 § 2 °7
Zorgkundige	C1-2		7* + 38+3- 2	Art. 103 § 2 °7
Zorgkundige dagverzorgingscentrum	C1-2		1	Art. 103 § 2 °7
Animator	C1-2		0,5* + 2,5	Art. 103 § 2 °7
Kok	C1-3		1* + 1	Art. 103 § 2 °7 en °9
Totaal:	92,76	12,26	80,5	
Niveau D				
Hulpkok	D1-3		1+ 1	Art. 103 § 2 °7 en °9
Verzorgende – bedeler warme maaltijden	D1-3		4*	Art. 103 § 2 °7
				Art. 103 § 2 °9
Vakman	D1-3		3 *	
Ploegbaas schoonmaak	D1-3		1	
Ploegbaas wasserij	D1-3		0,5 + 0,5	
Totaal:	11	0	11	
Niveau E				
Keukenhulp	E1-3		4	
Hulp wasserij	E1-3		1+ 2x 0,5	

Schoonmaker	E1-3		2*+1,5+6 +15,5 +1,5	
Werkman	E1-3		1	
Totaal:	33,5		33,5	
Algemeen totaal FTE:	203 ,26	22,26	181	

* Overgangskader – Blokkeringmechanisme (zie overgangsformatie)

° statutaire betrekkingen ingevuld door een contractueel

DE HUIDIGE BEZETTING EN DE TOEKOMSTIGE FORMATIE :

FUNCTIE	Graad	Statutair	Contractueel	FUNCTIE	Graad	Statutair	Contractueel
DECRETALE GRADEN				DECRETALE GRADEN			
Secretaris	BSKL19	1		Secretaris	BSKL19	1	
Totaal:	1	1		Totaal:	1	1	
Niveau A				Niveau A			
Sectorcoördinator seniorenvoorzieningen	A4a-A4b	1		Sectorcoördinator seniorenvoorzieningen	A4a-A4b	1	
Sectorcoördinator welzijn-sociale zaken	A4a-A4b	1		Sectorcoördinator welzijn-sociale zaken	A4a-A4b	1	
Diensthooft algemene administratie	A1a-3a	1		Diensthooft algemene administratie	A1a-3a	1	
Kwaliteitscoördinator/ hoofd bewonerszorg	A1a-3a	1		Kwaliteitscoördinator/ hoofd bewonerszorg	A1a-3a	1	
Stafmedewerker organisatiebeheersing	A1a-3a		1	Stafmedewerker organisatiebeheersing	A1a-3a		1
Stafmedewerker organisatiebeheersing -jurist	A1a-3a		+1	Stafmedewerker organisatiebeheersing -jurist	A1a-3a		+1
Kinesitherapeut (master)	A1a-3a		2 +0,5	Kinesitherapeut (master)	A1a-3a		2 +0,5
Kinesitherapeut (master) dagverzorgingscentrum	A1a-3a		0,5	Kinesitherapeut (master) dagverzorgingscentrum	A1a-3a		0,5

Totaal: 9 4 5				Totaal: 9 4 5			
Niveau B				Niveau B			
Systeemverantwoordelijke	B1-3	1		Systeemverantwoordelijke	B1-3	1	
Preventieadviseur	B1-3		1	Preventieadviseur	B1-3		1
Diensthofd secretariaat – archief	B4-5	1		Diensthofd secretariaat – archief	B4-5	1	
Human resources – verantwoordelijke	B1-3	1		Human resources – verantwoordelijke	B1-3	1	
Hoofdboekhouder	B4-5	1		Hoofdboekhouder	B4-5	1	
Boekhouder							
Deskundige administratie en facturatie	B1-3	1		Deskundige administratie en facturatie	B1-3	1	
Diensthofd sociale dienst	B4-5		1 + 1	Diensthofd sociale dienst	B4-5		1 + 1
Maatschappelijk werker sociaal huis	B1-3		0,5	Maatschappelijk werker sociaal huis	B1-3		0,5
Maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken voor gelijke kansen en armoedebestrijding	B1-3		1	Maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken voor gelijke kansen en armoedebestrijding	B1-3		1
Maatschappelijk werker projectmedewerker kinderarmoede	B1-3		1	Maatschappelijk werker projectmedewerker kinderarmoede	B1-3		1
Maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken	B1-3		1	Maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken	B1-3		1
Maatschappelijk werker projectmedewerker mobiel sociaal huis	B1-3			Maatschappelijk werker projectmedewerker mobiel sociaal huis	B1-3		

Maatschappelijk werker projectmedewerker mindermobiele centrale	B1-3		+ 0,5	Maatschappelijk werker projectmedewerker mindermobiele centrale	B1-3		+ 0,5
Maatschappelijk werker projectmedewerker activering	B1-3		+1	Maatschappelijk werker projectmedewerker activering	B1-3		+1
Maatschappelijk werker projectmedewerker ruilwinkel	B1-3		+0,5	Maatschappelijk werker projectmedewerker ruilwinkel	B1-3		+0,5
Maatschappelijk werker projectmedewerker buddywerking	B1-3		+1	Maatschappelijk werker projectmedewerker buddywerking	B1-3		+1
Maatschappelijk werker	B1-3		2* + 7 +2,5 +1	Maatschappelijk werker	B1-3		2* + 7 +2,5 +1 + 2
Maatschappelijk werker budgetbegeleider	B1-3		2 + 2 +1	Maatschappelijk werker budgetbegeleider	B1-3		2 + 2 +1
Maatschappelijk werker arbeidstrajectbegeleider	B1-3		3+1	Maatschappelijk werker arbeidstrajectbegeleider	B1-3		3+1
Maatschappelijk werker thuiszorg-kortverblijf	B1-3		1	Maatschappelijk werker thuiszorg-kortverblijf	B1-3		1
Maatschappelijk werker verantwoordelijke opnamebeleid	B1-3		1 1,5 +0,5	Maatschappelijk werker verantwoordelijke opnamebeleid	B1-3		1 1,5 +0,5
Maatschappelijk werker verantwoordelijke serviceflats	B1-3		0,5	Maatschappelijk werker verantwoordelijke serviceflats	B1-3		0,5
Maatschappelijk werker verantwoordelijke ontmoetingscentrum	B1-3		1^	Maatschappelijk werker verantwoordelijke ontmoetingscentrum	B1-3		1^
Afdelingsverantwoordelijke WZC	BV5	1	2* + 1+1	Afdelingsverantwoordelijke WZC	BV5	1	2* + 1+1
Bachelor in de verpleegkunde	BV1-3		4*+2+0,5+0,5	Bachelor in de verpleegkunde	BV1-3		4* 3*+1+ 2+0,5
Bachelor in de verpleegkunde dagverzorgingscentrum	BV1-3		0,5	Bachelor in de verpleegkunde dagverzorgingscentrum	BV1-3		0,5
Kinesitherapeut (bachelor)	BV1-3		2+0,5	Kinesitherapeut (bachelor)	BV1-3		2+0,5
Kinesitherapeut (bachelor)dagverzorgingscentrum	BV1-3		0,5	Kinesitherapeut (bachelor)dagverzorgingscentrum	BV1-3		0,5
Ergotherapeut	BV1-3		2	Ergotherapeut	BV1-3		2
Voedingsdeskundige	BV1-3		0,5	Voedingsdeskundige	BV1-3		0,5

Totaal				Totaal			
57		5	52	59		5	54
Totaal:	50,5			Totaal:	50,5		
Niveau C				Niveau C			
Administratief medewerker	C1-3	1	3*+1*	Administratief medewerker	C1-3	1	3*+1*
Administratief medewerker	C1-3	1°		Administratief medewerker	C1-3	1°	
Administratief medewerker	C1-3	2 + 2°		Administratief medewerker	C1-3	2 + 2°	
Administratief medewerker	C1-3	1+ 1°		Administratief medewerker	C1-3	1+ 1°	
Administratief medewerker	C1-3	1 + 1°		Administratief medewerker	C1-3	1 + 1°	
Administratief medewerker	C1-3	0,26		Administratief medewerker	C1-3	0,26	
Administratief medewerker	C1-3		2 +1	Administratief medewerker	C1-3		2 +1
Administratief medewerker	C1-3		1	Administratief medewerker	C1-3		1
Onthaalbeambte Sociaal Huis	C1-3	1	+ 1	Onthaalbeambte Sociaal Huis	C1-3	1	+ 1
Administratief medewerker	C1-3		1+1+1*	Administratief medewerker	C1-3		1+1+1*
Technische beambte	C1-3	1		Technische beambte	C1-3	1	
Gegradueerde verpleegkundige (A2)	C3-4		4+ 9+2,5	Gegradueerde verpleegkundige (A2)	C3-4		4+ 9+2,5
Zorgkundige	C1-2		7* +38+3- 2	Zorgkundige	C1-2		7* +38+3- 2
Zorgkundige dagverzorgingscentrum	C1-2		1	Zorgkundige dagverzorgingscentrum	C1-2		1
Animator	C1-2		0,5* + 2,5	Animator	C1-2		0,5* + 2,5
Kok	C1-3		1* + 1	Kok	C1-3		1* + 1
Totaal	92,76	12.26	80.5	Totaal	92,76	12.26	80.5
Niveau D				Niveau D			
Hulpkok	D1-3		1+ 1	Hulpkok	D1-3		1+ 1

Verzorgende – bedeler warme maaltijden	D1-3		4*	Verzorgende – bedeler warme maaltijden	D1-3		4*
Vakman	D1-3	0	3*	Vakman	D1-3	0	3*
Ploegbaas schoonmaak	D1-3		1	Ploegbaas schoonmaak	D1-3		1
Ploegbaas wasserij	D1-3		0,5 +0,5	Ploegbaas wasserij	D1-3		0,5 +0,5
Totaal	11	0	11	Totaal	11	0	11
Niveau E				Niveau E			
Keukenhulp	E1-3		4	Keukenhulp	E1-3		4
Hulp wasserij	E1-3		1 + 2 x 0,5	Hulp wasserij	E1-3		1 + 2 x 0,5
Schoonmaker	E1-3		2*+1,5+6 +15,5 +1,5	Schoonmaker	E1-3		2*+1,5+6 +15,5 +1,5
Werkman	E1-3		1	Werkman	E1-3		1
Totaal	33,5	0	33,5	Totaal	33,5	0	33,5
ALGEMEEN TOTAAL FTE:	201,26	22,26	179	ALGEMEEN TOTAAL FTE:	203,26	22,26	181

*

Overgangskader (blokkeringsmechanisme)

°°vroegere gescobetrekking met contract van onbepaalde duur ingevuld

Statutair betrekking contracueel ingevuld

ARTIKEL 5

Sociale maribel - contingent

De betrekking van communicatieambtenaar niveau A wordt vervangen door stafmedewerker organisatiebeheersing niveau A:

FUNCTIE in de organieke formatie	Graad	FTE	Sociale Maribel
Communicatieambtenaar Stafmedewerker organisatiebeheersing	A1a-3a	1	Binnen kader
Totaal:	1		
Human resources-verantwoordelijke	B1-3	1	Binnen kader
Maatschappelijk werker	B1-3	3	Binnen kader
maatschappelijk werker projectmedewerker sociale zaken voor gelijke kansen en armoedebestrijding	B1-3	1	Binnen kader
Ergotherapeut aan huis		0,5	Buiten kader
Maatschappelijk werker Verantwoordelijke ontmoetingscentrum	B1-3	0,5	Buiten kader Binnen kader
Totaal:	6		
Administratief medeweker	C1-3	1	Binnen kader
Administratief medeweker	C1-3	1	Binnen kader
Administratief medeweker	C1-3	1	Binnen kader
Boekhouder	C1-3 B1-3	1	Binnen kader
Totaal:	4		
Keukenhulp	E1-3	1,5	Buiten kader
Werkman	E1-3	1	Buiten kader
Schoonmaker (woonzorgcentrum)	E1-3	4	Buiten kader
Schoonmaker (PAH -	E1-3	3	Buiten kader
Logistiek assistent	E1-3	2	Buiten kader
Totaal:	11,5		
Algemeen totaal FTE:	22,5		

Niveau C							
Gediplomeerde verpleegkundigen	C3-4	4 3	statutair	Bachelor in de verpleegkunde	BV1-3	4 3	contractueel
Verpleegassistente	C2-3	1	statutair	Zorgkundige	C1-2	1	contractueel
Verzorgende	C1-2	4	statutair	Verzorgende - bedeler warme maaltijden	D1-3	4	contractueel
Verzorgende/ Bejaardenhelpster	C1-2	3	tijd. statutair	Zorgkundige	C1-2	3	contractueel
Verzorgende	C1-2	3	statutair	Zorgkundige	C1-2	3	contractueel
Animator	C1-3	0,5	statutair	Animator	C1-2	0,5	contractueel
Kok	C1-3	1	statutair	kok	C1-3	1	contractueel
Totaal:		15,5				15,5	
Niveau D							
Vakman	D1-3	3	statutair	Vakman	D1-3	3	contractueel
Bediende secretariaat	D1-3	1	contractueel	Administratief medewerker	C1-3	1	contractueel
Bediende woonzorgcentrum	D1-3	1	statutair	Administratief medewerker	C1-3	1	contractueel
Totaal:		5				5	
Niveau E							
Schoonmaker	E1-3	1	statutair	Administratief medewerker	C1-3	1	statutair
			statutair				
Schoonmaker	E1-3	0,5	contractueel				
			ingevuld	Administratief medewerker	C1-3	0,5	statutair
Keukenhulp	E1-3	2 1	statutair	dooft uit zonder blokkering	-	-	-
½ Uitbater cafétaria –	E1 met gewaARBorgde weddetrap	1	statutair	dooft uit zonder blokkering	-	-	-
½ Wasvrouw				dooft uit zonder blokkering	-	-	-
Naaister	E1-3	1	statutair	dooft uit zonder blokkering	-	-	-
Totaal:		4,5				1,5	
Algemeen totaal FTE:		34				30	

Art. 7

De aanpassing aan het organogram wordt goedgekeurd.

Art. 8

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

6. GOEDKEURING OVEREENKOMST VAN TERBESCHIKKINGSTELLING VAN EEN PROJECTMEDEWERKER

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn meer bepaald gelet op artikel 61 en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op artikel 139 bis van de rechtspositieregeling;

overwegende dat er door het OCMW examens georganiseerd werden voor de aanleg van wervingsreserves voor de betrekking van projectmedewerker en dat het de bedoeling is om deze betrekking vanuit die wervingsreserve op te vullen;

overwegende dat het de bedoeling is dat het OCMW een projectmedewerker via een overeenkomst ter beschikking stelt van de VZW PWA;

overwegende dat het OCMW een beroep kan doen op de medewerking van personen, van inrichtingen of diensten die, opgericht hetzij door openbare besturen hetzij op privé- initiatief in staat zijn de middelen aan te werven tot verwezenlijking van de verschillende oplossingen die zich opdringen met eerbiediging van de vrije keuze van de betrokkene;

overwegende dat het OCMW de eventuele kosten van deze samenwerking kan dragen wanneer deze niet in uitvoering van een andere wet, een reglement een overeenkomst of een rechtelijke beslissing worden gedekt;

overwegende dat het OCMW met hetzelfde doel overeenkomsten kan sluiten hetzij met een ander openbaar bestuur voor maatschappelijk welzijn een ander openbaar bestuur of instelling van openbaar nut hetzij met een privé-persoon of privé-instelling.

overwegende dat in afwijking van de bepalingen van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers de werknemers verbonden krachtens een arbeidsovereenkomst met de OCMW 's met toepassing van dit lid, kunnen door deze OCMW's ter beschikking gesteld worden aan de partners die met het OCMW een overeenkomst hebben gesloten op basis van onderhavige organieke wet;

gelet op het syndicaal overleg van dinsdag 30 januari 2018

gelet op het visum van de financieel beheerder,

op voorstel van de voorzitter

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

Volgende overeenkomst van terbeschikkingstelling wordt goedgekeurd onder voorbehoud van goedkeuring van de overeenkomst op de eerstkomende raad van bestuur van VZW PWA

TUSSEN

Het OCMW NINOVE vertegenwoordigd door de heer Lieven Meert, voorzitter en Mevr Coppens Carine , secretaris, zijnde de werkgever

EN

VZW PWA NINOVE Afdeling dienstencheques vertegenwoordigd door de heer Jordy de Dobbeleer, voorzitter van de raad van bestuur en de heer secretaris, zijnde de gebruiker

EN

.....contractueel personeelslid van het OCMW. belast met de functie van projectmedewerker

WORDT OVEREENGEKOMEN:

De werkgever stelt de werknemer, die hiermee akkoord gaat, ter beschikking van de gebruiker onder de volgende voorwaarden:

Artikel 1 Ingangsdatum

Ingangsdatum van de terbeschikkingstelling2018.

Artikel 2 Duurtijd

De terbeschikkingstellingsovereenkomst loopt tot

Artikel 3 Doel van de terbeschikkingstelling

De werknemer wordt aan de VZW PWA Ninove afdeling dienstencheques voor 80 % ter beschikking gesteld om een project sociale economie op te volgen ter stimulering en ter versterking van de lokale werkgelegenheid met bijzondere aandacht voor de inschakeling van doelgroepen die moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt.

Een intensieve samenwerking Sociaal huis/PWA op het terrein naar de doelgroepen toe is het doel van de ter beschikkingstelling.

Artikel 4 Opdracht van de projectmedewerker

De projectmedewerker heeft als opdracht het leiden van een VZW met als hoofdactiviteit een dienstencheque-onderneming. Het aansturen van een team poets hulpen en het omkaderen van een administratief bediende behoren tot de opdracht samen met het indienen, organiseren, opvolgen, evalueren van tijdelijke projecten of langdurige initiatieven.

Hij/zij is verantwoordelijk voor :

Als functioneel coördinator van de VZW de dagelijkse werkzaamheden van de collega's plannen en coördineren;

Als coach de poetshulpen en de administratief bediende motiveren en begeleiden in het kader van de prestaties die ze verrichten in de dienstenchequeonderneming;

Als administratief verantwoordelijke alle administratieve taken uitvoeren die nodig zijn voor de goede werking van de VZW;

Als projectverantwoordelijke project(en) sociale economie op te zetten ter stimulering en ter versterking van de lokale werkgelegenheid met bijzondere aandacht voor de inschakeling van doelgroepen die moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt.

De coördinatie gebeurt in samenspraak met de interne en externe actoren inzake sociaal beleid en is gericht op een efficiënte en kwalitatieve dienstverlening aan de Ninoofse bevolking.

Hij/zij voert andere taken uit die hem/haar door de voorzitter van de VZW PWA worden opgedragen.

Artikel 5 Gezagsbepalingen

De voorzitter van de vzw PWA of zijn afgevaardigde oefent feitelijk gezag uit over projectmedewerker betreffende:

1. De naleving van de verplichtingen van de PWA betreffende de wetgeving inzake welzijn op het werk

De arbeidsveiligheid

De bescherming van de gezondheid van het personeelslid op het werk

De psychosociale belasting veroorzaakt door het werk

De ergonomie

De arbeidshygiëne

De verfraaiing van de werkplaatsen

De maatregelen van de PWA inzake leefmilieu wat betreft hun invloed op de bovenstaande punten

De bescherming van het personeelslid tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel ,gedrag op het werk

2. Het opleggen van instructies inzake arbeids- en rusttijden

3. Het geven van instructies in uitvoering van het door het OCMW en PWA overeengekomen werk. De voorzitter van de PWA of zijn afgevaardigde voert aldus het gezag uit over het personeelslid belast met de uitoefening van de functie van projectmedewerker

Gezien het OCMW-bestuur optreedt als werkgever van de projectmedewerker behoudt de OCMW Secretaris het gezagsrecht over het personeelslid. Het OCMW-bestuur blijft aldus bevoegd inzake weddevaststelling, evaluaties, tucht-en ontslagbevoegdheid.

Artikel 6 tewerkstellingsmodaliteiten

Het personeelslid heeft als standplaats de VZW PWA. De VZW stelt de nodige infrastructuur en werkingsmiddelen ter beschikking van het personeel.

De projectmedewerker volgt de regeling van de VZW PWA inzake arbeids- en rusttijden, feestdagen, verloven, afwezigheden en dienstvrijstellingen. De eerste maandag van de maand

mailt DE VZW PWA een urenstaat en een prestatiestaat van het betrokken personeelslid van de afgelopen maand naar de personeelsdienst van het OCMW.

- Ziekte en ongeval

De interne rechtspositieregeling van de VZW PWA met betrekking tot arbeidsverzuim wegens ziekte en ongeval is van toepassing op het ter beschikking gestelde personeel, rekening houdend met hierna vermelde bijzondere bepalingen

Ingeval van ziekte verwittigt het personeelslid de VZW PWA voor 8 u 30 's morgens. De VZW PWA brengt telefonisch de personeelsdienst van het OCMW op de hoogte. Het personeelslid dient binnen de twee werkdagen na aanvang van de ziekte en een ziekbijfje af te leveren op de personeelsdienst van het OCMW (bij verzending geldt de postdatum als bewijs) De personeelsdienst mailt het ziekteattest naar de VZW PWA voor het einde van de vierde werkdag.

Bij verlenging van de arbeidsongeschiktheid geldt eveneens voorgaande regeling. Maar het personeelslid dient op de laatste dag van de vorige ongeschiktheidsperiode de VZW PWA te verwittigen.

Bij ongeval op weg van of naar het werk is het personeelslid verplicht de personeelsdienst van het OCMW en van de VZW PWA te verwittigen.

Bij ongeval op het werk brengt de VZW PWA de personeelsdienst van het OCMW onmiddellijk op de hoogte.

- Verlof en andere afwezigheden

Elke aanvraag voor afwezigheden of afwijkingen van de normale arbeidsprestaties dienen vooraf aangevraagd te worden bij de voorzitter van de VZW PWA. Alle afwezigheden worden op de maandelijkse prestatiestaat vermeld.

Artikel 7 Bezoldiging

Het OCMW stelt het salaris vast en staat in voor de bezoldiging van het personeelslid. Dit omvat het salaris, de maaltijdcheques, eventuele haard-of standplaatsvergoeding, fietsvergoeding, vakantiegeld en eindejaarspremie. Het OCMW-bestuur staat tevens in voor de uitbouw van de functionele loopbaan van het betrokken personeelslid, overeenkomstig de bepalingen van de rechtspositieregeling.

De VZW PWA bekostigt 80 % van het loon van de projectmedewerker .

Het OCMW bekostigt 20 % van het loon van de projectmedewerker .

Praktisch wordt de onderlinge vereffening tussen de 2 partners als volgt geregeld:

- Centrale kostenplaats is OCMW Ninove
- Het OCMW Ninove factureert per kwartaal door aan VZW PWA de afgesproken verdeelsleutel, zijnde 80% van het loon van de projectmedewerker activering
- De betaling gebeurt binnen de maand na facturatie.

De bedragen worden gestort op het rekeningnummer van het OCMW Ninove zoals bepaald op de factuur.

Artikel 8 Dienstverplaatsingen

Indien het personeelslid zich tijdens de uitoefening van de functie dient te verplaatsen met eigen voertuig, volgt men de regeling van het OCMW inzake verzekering en terugbetaling conform artikelen 220 tot 221 bis van de rechtspositieregeling.

Artikel 9 Vorming

De VZW PWA detecteert de vormingsbehoeften van het personeelslid en formuleert een voorstel aan de human resources-verantwoordelijke van het OCMW. In het kader van de functionele loopbaan worden alle vormingsattesten van het personeelslid verplicht doorgestuurd naar de personeelsdienst van het OCMW.

Artikel 10 Evaluaties

De OCMW-secretaris evalueert de ter beschikking gestelde projectmedewerker met als basis het observatierapport opgemaakt door de voorzitter van de VZW PWA of zijn afgevaardigde. Het functioneringsgesprek gebeurt eveneens door de OCMW-secretaris in samenspraak met voorzitter van de VZW PWA of zijn afgevaardigde.

Het personeelslid volgt aldus het functionerings-en evaluatiesysteem dat geldig is voor het OCMW-personeel conform artikelen 52-94 van de rechtspositieregeling.

Artikel 11

Deze overeenkomst van ter beschikkingstelling van de projectmedewerker is door beide partijen bij aangetekend schrijven opzegbaar met een opzegtermijn van zes maanden.

In onderling akkoord tussen beide partijen kan hiervan worden afgeweken en kan de ter beschikkingstelling van de projectmedewerker sneller opgezegd worden.

Art.2

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur (art. 254 van het ocmw-decreet)

7. OPENVERKLARING VAN EEN VOLTijdSE BETREKKING VAN MAATSCHAPPELIJK WERKER IN CONTRACTUEEL DIENSTVERBAND

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet dat in zitting van de raad voor maatschappelijk welzijn van 6 december 2017 de wijziging aanstelling van Nathalie DECUYPER, van maatschappelijk werker met een contract van onbepaalde duur naar maatschappelijk werker projectmedewerker met een contract onbepaalde duur, met ingang van 1 februari 2018, werd goedgekeurd;

overwegende dat hierdoor een betrekking van maatschappelijk werker opnieuw vacant is vanaf 1 februari 2018;

overwegende dat het de bedoeling is deze functie in te vullen met een contract van onbepaalde duur door een kandidaat die uit de wervingsreserve komt;

overwegende dat het dus noodzakelijk is deze voltijdse functie van maatschappelijk werker open te verklaren vanaf 1 februari 2018;

overwegende dat het de aanstellende overheid is die de vacante betrekking open verklaart;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

In de personeelsformatie wordt **een voltijdse betrekking van maatschappelijk werker** in contractueel dienstverband vanaf 1 februari 2018 open verklaard, te begeven vanuit de wervingsreserve.

Art. 2

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur (art. 254 van het ocmw-decreet).

8. ORGANISATIE SELECTIES VOOR DE AANLEG VAN EEN WERVINGSRESERVE VOOR DE BETREKKING VAN MAATSCHAPPELIJK WERKER

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 16 september 2010 houdende vaststelling van de personeelsformatie;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 22 september 2011 betreffende de rechtspositieregeling van de personeelsgroepen vermeld in artikel 104 van het OCMW-decreet houdende de opdeling van de betrekkingen in gemeenschappelijke, specifieke graden en personeel in specifieke diensten;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 22 september 2011 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling van het voltallig OCMW personeel van de specifieke graden, secretaris en financieel beheerder;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 8 december 2011 houdende vaststelling van de personeelsformatie en de bezetting;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 29 februari 2012 houdende aanpassing van de rechtspositieregeling;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 12 september 2012 waarbij de personeelsformatie en de rechtspositieregeling aangepast werden;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 12 december 2012 waarbij de bezetting in de formatie rechtgezet werd;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 9 september 2014 betreffende aanpassingen rechtspositieregeling;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 10 december 2014 betreffende aanpassing rechtspositieregeling;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 10 december 2014 waarbij de personeelsformatie werd aangepast;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 17 juni 2015 waarbij de personeelsformatie werd aangepast;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 16 september 2015 waarbij de personeelsformatie werd aangepast;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 9 december 2015 betreffende aanpassing rechtspositieregeling;

gelet op de algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden zoals vermeld onder artikelen 5 en 6 van de rechtspositieregeling, de bijzondere aanwervingsvoorwaarden zoals vermeld in de bijlage IV van de rechtspositieregeling en het selectieprogramma zoals vermeld onder artikel 21 van de rechtspositieregeling;

gelet op artikelen 25, 26 en 27 van de rechtspositieregeling betreffende wervingsreserves waarbij voorzien wordt dat bij de vacant verklaring van een betrekking een wervingsreserve kan aangelegd worden die maximum kan vastgesteld worden op drie jaar, maximaal verlengbaar met twee jaar;

overwegende dat in het meerjarenplan en budget de nodige kredieten voorzien zijn zodat de examens kunnen georganiseerd worden;

overwegende dat alle betrekkingen in de nieuwe personeelsformatie voorzien zijn in voltijdse equivalenten maar dat ze wel deeltijds kunnen bezet worden;

overwegende dat het de bedoeling is om voor de betrekking van maatschappelijk werker in contractueel dienstverband niveau B1-3 een selectieproef te organiseren voor het aanleggen van een wervingsreserve geldig voor drie jaar

gelet op het visum van de financieel beheerder;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

Over te gaan tot het organiseren van een **selectieprocedure voor de betrekking van maatschappelijk werker** in contractueel dienstverband niveau B1-3.

Art. 2

De algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden en de bijzondere aanwervingsvoorwaarden worden overeenkomstig de rechtspositieregeling als volgt vastgesteld:

Algemene toelatingsvoorwaarden:

Om in aanmerking te komen voor een functie moeten de kandidaten:

1. een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
2. ten minste de volle leeftijd van 18 jaar bereiken in het jaar van de aanwerving;
3. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
4. medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van het personeelslid bij de uitvoering van hun werk. De medische geschiktheid van de kandidaat moet vaststaan op het ogenblik bepaald in de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

Het passend gedrag vermeld in punt 1°, wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Het uittreksel mag niet ouder zijn dan drie maanden. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

De medische geschiktheid van de kandidaat, vermeld in punt 4°, moet in overeenstemming met artikel 27 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op het personeelslid vaststaan voor de effectieve tewerkstelling bij het OCMW.

Kandidaten voor een contractuele functie moeten Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvatten die strekken tot bescherming van de belangen van het bestuur.

De algemene aanwervingsvoorwaarden

Om in aanmerking te komen voor aanwerving, moeten de kandidaten:

1. voldoen aan de vereiste over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966; slagen voor de selectieprocedure;
2. Bovendien moeten de kandidaten:

voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is en in voorkomend geval voldoen aan de diplomavereiste opgelegd krachtens een reglementering van de hogere overheid.

De bijzondere aanwervingsvoorwaarden

1° bachelordiploma in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent of een daarmee gelijkgesteld diploma

2° het diploma van bachelor in de sociale gezondheidszorg, of een daarmee gelijkgesteld diploma;"

Art. 3**Het selectieprogramma voor de graden van niveau B wordt als volgt vastgesteld**

- 1 Schriftelijke proef
- 2 Psychotechnische screening met persoonlijkheidsvragenlijst en psychotechnische test (verbaal redeneren) – afgenomen voorafgaandelijk aan het mondelinge gedeelte
- 3 Mondelinge proef

Art. 4

Er zal een wervingsreserve aangelegd worden geldig voor drie jaar.

Art. 5

Voor de organisatie van de selectie wordt een beroep gedaan op Jobpunt Vlaanderen.

Art. 6

Delegatie wordt gegeven aan het vast bureau voor het verder verloop van de selectie-procedure.

Art. 7

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

**9. ORGANISATIE SELECTIES VOOR DE AANLEG VAN EEN WERVINGSRESERVE
VOOR DE BETREKKING VAN MAATSCHAPPELIJK WERKER
PROJECTMEDEWERKER**

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 16 september 2010 houdende vaststelling van de personeelsformatie en latere wijzigingen;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 22 september 2011 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel en latere wijzigingen;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 21 juni 2017 betreffende aanpassing organogram en personeelsformatie en waarbij ook een aanpassing van de aanwervingsvoorwaarden ingevoerd werd;

gelet op de algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden zoals vermeld onder artikelen 5 en 6 van de rechtspositieregeling, de bijzondere aanwervingsvoorwaarden zoals vermeld in de bijlage IV van de rechtspositieregeling en het selectieprogramma zoals vermeld onder artikel 21 van de rechtspositieregeling;

gelet op artikelen 25, 26 en 27 van de rechtspositieregeling betreffende wervingsreserves waarbij voorzien wordt dat bij de vacant verklaring van een betrekking een wervingsreserve kan aangelegd worden die maximum kan vastgesteld worden op drie jaar, maximaal verlengbaar met twee jaar;

overwegende dat in het meerjarenplan en budget de nodige kredieten voorzien zijn zodat de examens kunnen georganiseerd worden;

overwegende dat alle betrekkingen in de nieuwe personeelsformatie voorzien zijn in voltijdse equivalenten maar dat ze wel deeltijds kunnen bezet worden;

overwegende dat het de bedoeling is om voor de betrekking van maatschappelijk werker projectmedewerker in contractueel dienstverband niveau B1-3 een selectieproef te organiseren voor het aanleggen van een wervingsreserve geldig voor drie jaar

overwegende dat er voldoende kredieten voorzien zijn in het budget 2017, op de algemene rekening 615650 van het beleidsitem 01120 en de actie A3-2-2-1;

gelet op het visum van de financieel beheerder;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

Over te gaan tot het organiseren van een **selectieprocedure voor de betrekking van maatschappelijk werker projectmedewerker** in contractueel dienstverband niveau B1-3.

Art. 2

De algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden en de bijzondere aanwervingsvoorwaarden worden overeenkomstig de rechtspositieregeling als volgt vastgesteld:

Algemene toelatingsvoorwaarden:

Om in aanmerking te komen voor een functie moeten de kandidaten:

1. een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
2. ten minste de volle leeftijd van 18 jaar bereiken in het jaar van de aanwerving;
3. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
4. medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van het personeelslid bij de uitvoering van hun werk. De medische geschiktheid van de kandidaat moet vaststaan op het ogenblik bepaald in de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

Het passend gedrag vermeld in punt 1°, wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Het uittreksel mag niet ouder zijn dan drie maanden. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

De medische geschiktheid van de kandidaat, vermeld in punt 4°, moet in overeenstemming met artikel 27 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op het personeelslid vaststaan voor de effectieve tewerkstelling bij het OCMW.

Kandidaten voor een contractuele functie moeten Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvatten die strekken tot bescherming van de belangen van het bestuur.

De algemene aanwervingsvoorwaarden

Om in aanmerking te komen voor aanwerving, moeten de kandidaten:

1. voldoen aan de vereiste over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966; slagen voor de selectieprocedure;
2. Bovendien moeten de kandidaten:

1° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is en in voorkomend geval voldoen aan de diplomavereiste opgelegd krachtens een reglementering van de hogere overheid.

De bijzondere aanwervingsvoorwaarden van projectmedewerker

- houder zijn van minstens bachelordiploma binnen het studiegebied sociaal agogisch werk
- houder zijn van minstens bachelordiploma binnen het studiegebied psychologie en pedagogische wetenschappen
- houder zijn van minstens bachelordiploma binnen het studiegebied politieke en sociale wetenschappen

Art. 3

Het selectieprogramma voor de graden van niveau B wordt als volgt vastgesteld

- 1 Schriftelijke proef
- 2 Psychotechnische screening met persoonlijkheidsvragenlijst en psychotechnische test (verbaal redeneren) – afgenomen voorafgaandelijk aan het mondelinge gedeelte
- 3 Mondelinge proef

Art. 4

Er zal een wervingsreserve aangelegd worden geldig voor drie jaar.

Art. 5

Voor de organisatie van de selectie wordt een beroep gedaan op Jobpunt Vlaanderen.

Art. 6

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

ECONOMAAT

10. AANSTELLEN ONTWERPER VOOR DE REALISATIE VAN DE HERCONDITIONERING VAN 20 SERVICEFLATS DE LAVONDEL: VASTSTELLEN WIJZE VAN GUNNEN EN VOORWAARDEN

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen;

gelet op het decreet van 26 maart 2004 betreffende openbaarheid van bestuur;

gelet op de wet van 17 juni 2016 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en latere wijzigingen;

gelet op het Koninklijk Besluit van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten in de klassieke sectoren;

gelet op het Koninklijk Besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten, en latere wijzigingen;

gelet dat de raad in zitting van 17 mei 2017 besliste om samen te werken met SOLVA voor de herconditionering van de serviceflats in Denderwindeke .

gelet dat de raad in zitting van 25 oktober 2017 besliste om nog een aanpassing te doen met betrekking tot het akkoord van samenwerken met SOLVA.

overwegende dat er aanleiding is om een opdracht te gunnen met als voorwerp de aanstelling van een ontwerper voor de herconditionering van de serviceflats de lavondel zoals in detail wordt toegelicht in het bestek;

overwegende dat de prijs van de opdracht geraamd wordt op €. 38.000;

gelet op de e- mail van 23 januari 2018 waarbij SOLVA ons het bestek overmaakt;

gelet dat de opdracht in detail toegelicht wordt in het bestek;

overwegende dat de aangewezen procedure voor voormelde opdracht de 'onderhandelings-procedure zonder voorafgaande bekendmaking' is, gebaseerd op artikel 42, § 1, 1°, a van de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, waarbij 5 ontwerpers zullen geraadpleegd worden:

1e:

AIBG- studiebureau - Luc Goedgebeur.
West- Side Residence
Gentsesteenweg 12

9300 Aalst
(referentie: ontwerper van de realisatie vd Lavondel in 1996)

2e:
IRS-Studiebureau – B. Depré
Minneveldstraat 124
3070 Kortenberg
(referentie: ontwerper van de technieken en stabiliteit in 1996)

3e:
Architectengroep PSK - Guido Ieven - Henriette Paulissen - Jean-Louis Radoux - Hugo Velaers
Tiensesteenweg 112
3800 Sint-Truiden
(referentie: ontwerper van de naastliggende toekomstige nieuwbouw van SHM Ninove Welzijn)

4e:
DC-ARCHITECTS
Frank De Clippel
Stationsstraat 140
B-9550 Herzele
(referentie: ontwerper van enkele lopende Solva projecten)

5e:
ABETEC
Vlassenhout 8
9200 Dendermonde

overwegende dat de nodige budgetten werden voorzien op het investeringsbudget onder enveloppe SF MJP RENO sub 1 artikel 221020 en BI 09521

overwegende dat de financieel beheerder voor het geraamd bedrag een gunstig visum gegeven heeft

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

Er zal een opdracht worden gegund met als voorwerp : aanstellen van een ontwerper voor de realisatie van de herconditionering van de serviceflats de Lavondel.

Art. 2

De prijs van de opdracht is vastgesteld op € 38 000 (excl. btw).

Art. 3

De opdracht zal worden gegund bij onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking overeenkomstig de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, meer bepaald artikel 42, § 1, 1°, a, na raadpleging van 5 ontwerpers :

1e:
AIBG- studiebureau - Luc Goedgebeur.
West- Side Residence
Gentsesteenweg 12

9300 Aalst
(referentie: ontwerper van de realisatie vd Lavondel in 1996)

2e:
IRS-Studiebureau – B. Depré
Minneveldstraat 124
3070 Kortenberg
(referentie: ontwerper van de technieken en stabiliteit in 1996)

3e:
Architectengroep PSK - Guido Ieven - Henriette Paulissen - Jean-Louis Radoux - Hugo Velaers
Tiensesteenweg 112
3800 Sint-Truiden
(referentie: ontwerper van de naastliggende toekomstige nieuwbouw van SHM Ninove Welzijn)

4e:
DC-ARCHITECTS
Frank De Clippel
Stationsstraat 140
B-9550 Herzele
(referentie: ontwerper van enkele lopende Solva projecten)

5e:
ABETEC
Vlassenhout 8
9200 Dendermonde

Art. 4
Het bestek wordt goedgekeurd.

Art. 5
Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

11. AANKOOP VAN EEN ELEKTRISCHE STADSWAGEN VOOR HET PERSONEEL VAN DE SOCIALE DIENST. - VASTSTELLING WIJZE VAN GUNNEN EN VOORWAARDEN.

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012, inzonderheid artikel 52;

gelet op de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen;

gelet op het decreet van 26 maart 2004 betreffende openbaarheid van bestuur;

gelet op de wet van 17 juni 2016 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en latere wijzigingen;

gelet op het Koninklijk Besluit van 18 april 2017 betreffende plaatsing overheidsopdrachten in de klassieke sectoren;

gelet op het Koninklijk Besluit van 14 januari 2013 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten, gedeeltelijk gewijzigd bij het Koninklijk Besluit van 22 juni 2017;

gelet op het verzoek van de sectorcoördinator Welzijn en Sociale Zaken, om over te gaan tot aankoop van een extra stadswagen voor het uitvoeren van huisbezoeken, gezien de sterke toename van het aantal maatschappelijk werkers en de uitbreiding van een aantal verplichte huisbezoeken in het kader van GPMI;

gelet dat het wenselijk is voor een milieuvriendelijke stadswagen te kiezen en gezien het gaat om korte huisbezoeken op het grondgebied Ninove te opteren voor een elektrische stadswagen;

overwegende dat er aanleiding is om een opdracht te gunnen met als voorwerp de aankoop van elektrische stadswagen voor de Sociale Dienst, zoals in detail wordt toegelicht in het bestek;

overwegende dat de prijs van de opdracht geraamd wordt op €. 28.000;

overwegende dat de aangewezen procedure voor voormelde opdracht de ‘onderhandelings-procedure zonder voorafgaande bekendmaking’ is, gebaseerd op artikel 42, § 1, 1°, a van de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, waarbij tien garages zullen geraadpleegd worden welke over een elektrische wagen beschikken, zijnde:

1. De Geyndt, Brakelsestwg.220 te 9406 Outer
2. Marc, Brakelsestwg.273 te 9406 Outer
3. Nys, Ring Oost 12 te 9400 Ninove
4. De Kimpe, Brakelsestwg. 255 te 9406 Outer
5. Valckenier, Brakelsestwg. 406 te 9406 Outer
6. Bauwens, Elisabethlaan 47 te 9400 Ninove
7. Schokkaert, Brakelsestwg.5 te 9400 Ninove
8. Meerschman, Elisabethlaan 201 te 9400 Ninove
9. Smart-center, 2^{de} Industriezone, Nachtegaalstraat 6 te 9320 Aalst
10. Van Den Bossche, Brakelsestwg. 233 te 9406 Outer;

overwegende dat de nodige budgetten werden voorzien op het investeringsbudget onder enveloppe Rolmat’, subproject 1, AR.241000 BI.09000;

gelet dat de financieel beheerder voor het geraamd bedrag een gunstig visum heeft gegeven;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

Er zal een opdracht worden gegund met als voorwerp: aankoop van een elektrische wagen voor het personeel van de Sociale Dienst.

Art. 2

De prijs van de opdracht is vastgesteld op € 28.000 (excl. btw).

Art. 3

De opdracht zal worden gegund bij onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking overeenkomstig de wet inzake overheidsopdrachten van 17 juni 2016, meer bepaald artikel 42, § 1, 1°, a, na raadpleging van tien garages welke over een elektrische wagen beschikken:

1. De Geyndt, Brakelsestwg.220 te 9406 Outer
2. Marc, Brakelsestwg.273 te 9406 Outer
3. Nys, Ring Oost 12 te 9400 Ninove
4. De Kimpe, Brakelsestwg. 255 te 9406 Outer
5. Valckenier, Brakelsestwg. 406 te 9406 Outer
6. Bauwens, Elisabethlaan 47 te 9400 Ninove
7. Schokkaert, Brakelsestwg.5 te 9400 Ninove
8. Meerschman, Elisabethlaan 201 te 9400 Ninove
9. Smart-center, 2^{de} Industriezone, Nachtegaalstraat 6 te 9320 Aalst
10. Van Den Bossche, Brakelsestwg. 233 te 9406 Outer.

Art. 4

Het bestek wordt goedgekeurd.

Art.5

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

12. OPMAKEN INTERIEURONTWERP VOOR DE (HER)INRICHTING VAN DE KANTOREN VAN HET OCMW GEBOUW EN DE NIEUWE AANBOUW. VASTSTELLING WIJZE VAN GUNNEN EN GUNNING.

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012, inzonderheid artikel 52;

gelet op de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen;

gelet op het decreet van 26 maart 2004 betreffende openbaarheid van bestuur;

gelet op de wet van 17 juni 2016 betreffende de overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en latere wijzigingen;

gelet op het Koninklijk Besluit van 18 april 2017 betreffende 'plaatsing' van overheidsopdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en de concessies van openbare werken en latere wijzigingen;

gelet op het Koninklijk Besluit van 14 januari 2014 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten en van de concessies voor openbare werken, gedeeltelijk gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 22 juni 2017;

overwegende dat er aanleiding is om een opdracht te gunnen met als voorwerp het opmaken van een interieurontwerp voor de (her)inrichting van de kantoren van het OCMW gebouw en de nieuwe aanbouw;

gelet dat het voorstel tot het herinrichten een vierdelig voorstel dient te zijn nl :

- een voorstel tot de opmaak van een inventaris van het huidige kantoormeubilair.
- een voorstel van een inrichtingsplan van de werkplekken voor de medewerkers van het OCMW tijdens de verbouwingswerken van het bestaande gebouw.
- een voorstel en implementatie van een inrichtingsplan van de werkplekken van het bestaande gebouw na aanbouwwerken met deels bestaande en deels nieuw (los) kantoormeubilair.
- een voorstel en implementatie van een inrichtingsplan van de werkplekken in de nieuwe aanbouw voor de OCMW-medewerkers en gemeenschappelijke ruimten met deels bestaand en deels nieuw (los) kantoormeubilair;

gelet dat de aangewezen procedure voor deze opdracht de onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking is, meer bepaald art.42 § 1, 1° a, wet van 17 juni 2016, waarbij drie dienstverleners werden geraadpleegd, zijnde :

- 1. Projectatelier, Turnhoutsebaan 180 - 2460 Kasterlee
- 2. Studio Dott, Klokstraat 12 – 2600 Berchem
- 3. B2Ai, Bellevue 5 - 9050 Ledeberg;

gelet dat de geraadpleegde dienstverleners een prijsofferte hebben ingediend betreffende het opmaken van een interieurontwerp voor de (her)inrichting van de kantoren van het OCMW gebouw en de nieuwe aanbouw;

gelet dat de ingediende offertes werd doorgelicht en opgenomen in een verslag van nazicht;

gelet dat uit het verslag van nazicht blijkt dat de offerte van de firma B2Ai omwille van regieprijzen niet werd weerhouden;

gelet dat de offertes van de firma's Projectatelier en studio Dott voldoen aan de gestelde voorwaarden en in aanmerking komen voor gunning;

gelet dat na doorlichting van de offertes blijkt dat de firma 'Projectatelier' op basis van gunningscriteria nl : - prijs = (50 punten), referenties = (25 punten), plan van aanpak =(25 punten), de economisch voordeligste aanbieder heeft ingediend, waarbij volgende scores werden bekomen :

- de firma Studio Dott behaalde een score van 59 punten op 100.
- de firma Projectatelier behaalde een score van 95 punten op 100;

gelet dat het wenselijk is de opdracht op basis van het aantal bekomen punten toe te wijzen aan de firma 'Projectatelier';

overwegende dat de prijs van de opdracht vastgesteld is op € 5.200 excl btw;

overwegende dat de nodige budgetten werden voorzien op het investeringsbudget onder AR.221007 BI. 09091 Actie A2-1-1-1, enveloppe Sociaal Huis;

gelet dat de financieel beheerder voor dit bedrag zijn visum heeft gegeven;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

Er wordt een opdracht gegund via onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking met als voorwerp het opmaken van een interieurontwerp voor de (her)inrichting van de kantoren van het OCMW gebouw en de nieuwe aanbouw, waarbij wordt beroep gedaan op de wet van 17 juni 2016, meer bepaald art.42 § 1, 1° a.

Art. 2

De opdracht met als voorwerp het opmaken van een interieurontwerp voor de (her)inrichting van de kantoren van het OCMW gebouw en de nieuwe aanbouw, wordt op basis van een verslag van nazicht, gegund aan firma Projectatelier, Turnhoutsebaan 180 - 2460 Kasterlee, aan de prijs van € 5.200 excl btw., om volgende reden : behaalde op basis van gunningscriteria de hoogste score, 95 punten op 100.

Art. 3

De opdracht waarvan sprake in artikel 1 zal gefinancierd worden met het investeringsbudget, AR.221007 BI. 09091, actie A2-1-1-1, enveloppe Sociaal Huis.

Art. 4

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

13. ENGAGEMENTSVERKLARING AANGAANDE HET CONSORTIUM CCSP IN HET KADER VAN HET PROJECT "SAMEN AANBESTEDEN" - GOEDKEURING

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op de beslissing van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 21 oktober 2015 betreffende het uitvoeren van ICT-projecten in het kader van de synergie, waarbij de stad gemachtigd werd om in naam en voor rekening van het OCMW Ninove op te treden;

gelet op de beslissingen van het college van burgemeester en schepenen van 20 september 2016 en 18 april 2017 waarbij de stad zich ertoe engageerde om deel te nemen aan het project "Samen Aanbesteden" (aanbesteding Mid Office/ CCSP of klantrelatiebeheersysteem) voor stad, OCMW en AGB De Kleine Dender;

overwegende dat de stad en het ocmw reeds geruime tijd op zoek zijn naar een geschikte CRM-oplossing;

overwegende dat er een consortium zal worden opgericht dat zich tot primair doel stelt:

- het realiseren van een gemeenschappelijk en interbestuurlijk open gestandaard platform gebaseerd op een bepaalde technologie MS Dynamics CRM;
- in overeenstemming met de doelstellingen van V-ICT-OR vzw staat dit consortium open voor alle deelnemers die in artikel 6 van de statuten zijn opgenomen. Het zijn ten allen tijde publieke organisaties die gebonden zijn aan de wet op de overheidsopdrachten;

overwegende dat het hier niet gaat over een V-ICT-OR project, maar een collectief consortiumproject;

overwegende dat de dienst informatica van stad en ocmw reeds enige tijd lid is van de CCSP werkgroep van V-ICT-OR vzw;

overwegende dat V-ICT-OR vzw op 15 februari 2017 een nota heeft opgesteld met betrekking tot de plaatsing van een samengevoegde opdracht in de zin van artikel 38 van vermelde wet van 15 juni 2006 door de gemeente Aalter inzake een overheidsopdracht voor diensten voor de ontwikkeling en levering van een programma aan generieke componenten;

overwegende dat V-ICT-OR vzw en de gemeente Aalter via deze nota ad hoc een vorm van groepsaankoop inzake ICT organiseren waaraan andere steden en gemeenten kunnen deelnemen;

overwegende dat de overheidsopdracht m.b.t. Samen Aanbesteden, gestart vanuit de stad Aalter, is gegund en de stuurgroep en de klankbordgroepen deze maand van start gaan;

overwegende dat reeds 10 besturen als initiële leden zullen aansluiten bij het consortium:

1. Gemeente Kortenberg
2. Gemeente Berlare
3. Stad Torhout
4. Stad en OCMW Ninove
5. Gemeente Lede
6. Gemeente en OCMW Zoersel
7. Gemeente Maldegem
8. Gemeente Dilbeek
9. Gemeente Beerse
10. Gemeente Aalter

overwegende dat andere besturen kunnen aansluiten waardoor de prijs steeds evenredig daalt en betaling van nieuwe toetreders geschiedt aan V-ICT-OR, die deze opbrengst verdeeld over de dan aangesloten besturen;

overwegende dat voor toetreding tot het consortium de initiële leden een bedrag betalen van 1.500 € per jaar en dat alle bijkomende leden (art 6. V-ICT-OR statuten) die wensen toe te treden 6.500 € per jaar betalen;

overwegende dat de stad in dit project optreedt als opdrachtgever en stad en OCMW Ninove als één beschouwd worden en er derhalve dus slechts één lidmaatschapsbijdrage dient betaald te worden t.w.v. €1500, die wordt gefactureerd aan de stad per 1 januari van het lopende jaar startend voor de initiële leden op 1 januari 2018;

overwegende dat de totale kost voor stad en OCMW Ninove wordt geraamd op € 100.000, maar deze evenredig kan dalen eenmaal andere besturen aansluiten;

overwegende dat de totale kost wordt opgesplitst volgens de verdeelsleutel 2/3 stad en 1/3 OCMW.

overwegende dat de stad als opdrachtgever de facturen zal betalen en de bijdrage van het OCMW zal doorfactureren;

overwegende dat het OCMW Ninove zijn aandeel zal financieren met het voorziene budget van de investeringsenveloppe ICT MJP – subproject 1, op de algemene rekening 240100 van het beleidsitem 01190 en de actie 3 – 1 – 3 – 1 Investerings ICT;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

De raad keurt de engagementsverklaring van het consortium ter begeleiding en opvolging van het project “Samen Aanbesteden” goed

Art. 2

De stafdienst Organisatiebeheersing en de dienst Informatica worden belast met opvolging en deelname aan de werkgroepen

Art. 3

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

SOCIALE DIENST

14. PROJECT 'RECHTENONDERZOEK BIJ GEZINNEN MET JONGE KINDEREN' - GOEDKEURING SAMENWERKINGSOVEREENKOMST MET DENDERLEEUV EN GERAARDSBERGEN.

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op de goedkeuring van de subsidieaanvraag lokale kinderarmoedebestrijding meegedeeld in brief op 18 juli 2014 door departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van de Vlaamse Overheid;

gelet op de subsidieoproep van de provincie Oost-Vlaanderen ‘Platteland Plus’;

gelet op het ^{4de} doel van het kinderarmoedenetwerk binnen ons lokale project: ‘Kinderarmoede: de boom in’ namelijk ‘het opzetten en coördineren van gemeenschappelijke activiteiten in kader van kinderarmoedebestrijding’;

overwegende een sterke stijging van het aantal geboortes in kansarme gezinnen in Ninove;

overwegende dat door deze oproep, deze extra dienstverlening gesubsidieerd wordt;

gelet op het feit dat OCMW Ninove, OCMW Denderleeuw en OCMW Geraardsbergen samen een dossier hebben ingediend op 5 mei 2017;

overwegende dat de goedkeuring van het project definitief is nadat een goedgekeurde samenwerkingsovereenkomst tussen Ninove, Geraardsbergen en Denderleeuw in het kader van het project “*Rechtenonderzoek bij gezinnen met jonge kinderen*” dat werd opgemaakt in het kader van de maatregelen omgevingskwaliteit (PDPO III) en Platteland Plus is opgestuurd

gelet op het feit dat het OCMW Ninove de hoofdpromotor is;

gelet op de intentieverklaringen om in dit project met OCMW Ninove samen te werken en mee in te staan voor de minimale cofinanciering van 35% van OCMW Geraardsbergen genomen op 02 mei en van Denderleeuw genomen op 21 april 2017;

overwegende dat er extra middelen voorzien zijn voor de financiering van 2 VTE personeelsleden, zijnde maatschappelijk werkers;

overwegende dat we voldoende middelen zullen voorzien, na goedkeuring van de subsidieaanvraag door provincie Oost-Vlaanderen, bij budgetwijziging in het budget 2018 op beleidsdomein SOCBEL, beleidsitem 09000 op 601375, AP 2-2-1, Actie 2-2-1-5: we nemen initiatief om onderbescherming van gezinnen in kansarmoede te bestrijden en starten een project rechtenonderzoek bij gezinnen met jonge kinderen op.

gelet op het feit dat het Bijzonder Comité Sociale Dienst op 21 april 2017 een gunstig advies verleent en het zich akkoord verklaart met het voorstel en de bijhorende modaliteiten voor het indienen van het project;

overwegende dat het Bijzonder Comité Sociale Dienst op 27 december 2017 een gunstig advies verleent en zich akkoord verklaart met bijgaande Samenwerkingsovereenkomst tussen Ninove, Geraardsbergen en Denderleeuw in het kader van het project *“Rechtenonderzoek bij gezinnen met jonge kinderen”* dat werd opgemaakt in het kader van de maatregelen omgevingskwaliteit (PDPO III) en Platteland Plus;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

De Raad keurt de Samenwerkingsovereenkomst tussen Ninove, Geraardsbergen en Denderleeuw in het kader van het project *“Rechtenonderzoek bij gezinnen met jonge kinderen”* dat werd opgemaakt in het kader van de maatregelen omgevingskwaliteit (PDPO III) en Platteland Plus goed, met als volgende inhoud:

Samenwerkingsovereenkomst tussen Ninove, Geraardsbergen en Denderleeuw in het kader van het project *“Rechtenonderzoek bij gezinnen met jonge kinderen”* dat werd opgemaakt in het kader van de maatregelen omgevingskwaliteit (PDPO III) en Platteland Plus.

Tussen de ondergetekenden,
OCMW Ninove, Burchtstraat 50, 9400 Ninove, vertegenwoordigd door Lieven Meert, voorzitter en Carine Coppens, secretaris, hierna de promotor genoemd,

enerzijds,

OCMW Geraardsbergen, Kattestraat 27, 9500 Geraardsbergen, vertegenwoordigd door David Larmuseau, voorzitter en Veerle Alaert, secretaris hierna de copromotor genoemd,

En

OCMW Denderleeuw, Ten Kouter 20, 9470 Denderleeuw, vertegenwoordigd door Lieven Vernailen, voorzitter en Greet Slagmulder, secretaris hierna de copromotor genoemd,

anderzijds,

wordt overeengekomen wat volgt:

Artikel 1. Voorwerp van de overeenkomst

De promotor dient bij het provinciale plattelandsloket van de provincie Oost-Vlaanderen het volgende project in: 'Rechtenonderzoek bij gezinnen met jonge kinderen' met als doel de onderbescherming bij kwetsbare gezinnen met jonge kinderen te verlagen via proactieve rechtenbenadering door de opstart van een rechtenonderzoek aan huis. Daarnaast wordt er een tool opgemaakt zoals bepaald in de projectaanvraag voor zowel hulpverleners als de gezinnen zelf. Ninove, Geraardsbergen en Denderleeuw kennen jammer genoeg een hoog kinderarmoedecijfer. De ondersteuning van de lokale besturen aan dit project bewijst de erkenning van dit gegeven en wenst met dit project een lokale, integrale en daadkrachtige aanpak van deze problematiek te bereiken. Voor de gedetailleerde informatie over voorwerp van de overeenkomst verwijzen we naar de inhoudelijke beschrijving van het ingediende project.

Artikel 2. Uitvoering en financiering van het project

Bij goedkeuring van het project door het provinciaal management comité (PMC), bevestigen ondergetekenden volgende zaken uit te voeren:

- Twee maatschappelijk werkers worden aangeworven door de promotor, OCMW Ninove.
- Het arbeidsreglement en rechtspositieregeling van het OCMW van Ninove zijn van toepassing zijn.
- De OCMW-secretaris van Ninove is bevoegd voor het nemen van alle beslissingen die vallen onder de definitie van dagelijks personeelsbeheer zoals die door de raad voor maatschappelijk welzijn van Ninove geformuleerd werd.
- Standplaats is Ninove maar beide maatschappelijk werkers werken eveneens vanuit Geraardsbergen (40 %) en Denderleeuw (20 %).
- Bij ziekte of hospitalisatie zal het personeelslid het diensthoofd verwittigen. Die waarschuwt op zijn/haar beurt de contactpersonen van OCMW Geraardsbergen en OCMW Denderleeuw.

De kosten die voortvloeien uit de tewerkstellingen van de maatschappelijk werkers van het project en de uitvoeringskosten van het project worden als volgt verdeeld (raming):

- Maximale subsidies door de provincie 65% (kosten te bewijzen)
 - 2018: 85 368,19 euro
 - 2019: 85 368,19 euro
 - 2020: 42 684,10 euro

=> Totaal geraamd bedrag: 213 420,48 euro
- Geraamde inbreng partners 35% (volgens verdeelsleutels: Ninove 40 %, Geraardsbergen 40 % en Denderleeuw 20%)
 - 2018: 45 967,49 euro
 - 2019: 45 967,49 euro
 - 2020: 22 983,74 euro

=> Totaal geraamd bedrag: 114 918,72 euro

Wijzigingen in deze ramingen worden in de stuurgroep besproken.

Samenvattende raming over de volledige periode van het project:

<i>Totale projectkost</i>	<i>328 339,20 euro</i>
<i>Subsidie</i>	<i>213 420,48 euro</i>
<i>Aandeel hoofdpromotor Ninove (40%)</i>	<i>45 967,49 euro</i>
<i>Aandeel copromotor Geraardsbergen (40%)</i>	<i>45 967,49 euro</i>
<i>Aandeel copromotor Denderleeuw (20%)</i>	<i>22 983,74 euro</i>

De overeenkomst vangt aan na de goedkeuring van het project door het PMC en loopt tot het einde van het project, van 01/10/2017 tot en met 31/03/2020.

De promotor bevestigt dat hij een declaratiedossier opmaakt volgens de richtlijnen van de VLM. De promotor maakt 1 dossier op en vraagt de nodige facturen en kostenbewijzen aan de copromotoren op.

Artikel 3. Verdeling van de cofinanciering

De coördinator zorgt voor de verificatie van alle stukken nodig om de subsidies binnen te halen. Praktisch regelen we de onderlinge vereffening tussen de 3 partners als volgt:

Centrale kostenplaats is OCMW Ninove.

Tweemaal per jaar factureert het OCMW Ninove door aan OCMW Geraardsbergen en OCMW Denderleeuw, volgens de afgesproken verdeelsleutel: Ninove 40 %, Geraardsbergen 40 % en Denderleeuw 20%.

2 x per jaar moet een afrekening gemaakt worden naar de provincie. Op dat moment komt dit samen met het declaratiedossier ook voor op de stuurgroep.

Artikel 4: stuurgroep en werkgroep

De stuurgroep bevat minimaal de vertegenwoordigers (politiek en ambtelijk) van de drie besturen en het diensthoofd van de maatschappelijk werkers. De stuurgroep komt minstens tweemaal per jaar samen en evalueert de voortgang van het project en het geraamde budget.

De werkgroep bevat minimaal de uitvoerende maatschappelijk werkers en de contactpersonen van de drie besturen. De werkgroep komt minstens viermaal per jaar samen, staat in voor de dagelijkse werking en opvolging en stuurt het project bij waar nodig.

Artikel 5: evaluatie

De maatschappelijk werkers die deze opdracht uitvoeren worden geëvalueerd door Ninove op basis van een advies van de stuurgroep.

Het project wordt geëvalueerd door de stuurgroep.

Artikel 6: duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt afgesloten voor bepaalde duur, ingaand op 1 oktober 2017 tot en met 31 maart 2020.

Gedaan in evenveel exemplaren als er partijen zijn, op te.....
(te tekenen met "gelezen en goedgekeurd")

De gevolmachtigden voor OCMW Ninove

Carine COPPENS
Secretaris

Lieven MEERT
OCMW-voorzitter

De gevolmachtigden voor OCMW Geraardsbergen

Veerle ALAERT
Secretaris

David Larmuseau
OCMW-voorzitter

De gevolmachtigden voor OCMW Denderleeuw

Greet Slagmulder
Secretaris

Lieven Vernailen
OCMW-voorzitter

Art. 2

We voorzien na goedkeuring van de subsidieaanvraag door provincie Oost-Vlaanderen, bij budgetwijziging voldoende middelen in het budget 2018 op beleidsdomein SOCBEL, beleidsitem 09000 op 601375, AP 2-2-1, Actie 2-2-1-5: we nemen initiatief om onderbescherming van gezinnen in kansarmoede te bestrijden en starten een project rechtenonderzoek bij gezinnen met jonge kinderen op.

Art. 3

De dienst projecten kinderarmoede wordt belast met de uitvoering van deze beslissing.

Art. 4

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

15. GOEDKEURING VAN DE OPSTART VAN EEN MINDER MOBIELN CENTRALE VOOR NINOVE

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op Meerjarenplanning 2014 – 2019 met volgende doelstelling: BD 2.3. Betere toegankelijkheid van de dienstverlening, AP 2.3.2: De toegang tot het dienstverleningsaanbod zo laagdrempelig houden, A 2-3-2-3: Vanaf 2016 zorgen we voor een netwerk van vrijwilligers, antenrepunten en/of een mobiel Sociaal Huis wat ons toelaat de inwoners van de deelgemeenten actief te gaan opzoeken;

overwegende dat het resultaat van het project Mobiel Sociaal Huis doet besluiten dat er in Ninove nood is aan toegankelijke mobiliteit met sociale en culturele bestemmingen, om op deze manier de eenzaamheid van mindermobiele burgers te doorbreken;

overwegende dat een nauwe samenwerking met de ziekenfondsen in kader van het Project Mobiel Sociaal Huis eveneens uitwijst dat ook zij vragende partij zijn voor een Minder Mobielen Centrale met sociale en culturele bestemmingen naast het bestaande ziekenvervoer georganiseerd door de ziekenfondsen;

gelet op de noodzaak om aan te sluiten bij Taxistop ten einde een Minder Mobielen Centrale te kunnen opstarten;

overwegende dat het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst op 19 januari 2018 een positief advies verstrekke, stellende dat het oprichten van een Minder Mobielen Centrale mag goedgekeurd worden;

overwegende dat er voor de betaling van het lidmaatschap bij Taxistop, 80€ per jaar voldoende kredieten voorzien zijn in het budget 2018, op de algemene rekening 601370 van het beleidsitem 0900 en de actie 2-3-2-3 Vanaf 2016 zorgen we voor een netwerk van vrijwilligers, antennepunten en/of een mobiel Sociaal Huis wat ons toelaat de inwoners van de deelgemeenten actief te gaan opzoeken;

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

De Raad keurt de oprichting van een Minder Mobielen Centrale voor Ninove goed

Art. 2

De Raad gaat akkoord met het afsluiten van het jaarlijks lidmaatschap van het OCMW Ninove bij Taxistop.

Art. 3

Voor de betaling van het lidmaatschap bij Taxistop, 80€ per jaar zijn voldoende kredieten voorzien in het budget 2018, op de algemene rekening 601370 van het beleidsitem 0900 en de actie 2-3-2-3 Vanaf 2016 zorgen we voor een netwerk van vrijwilligers, antennepunten en/of een mobiel Sociaal Huis wat ons toelaat de inwoners van de deelgemeenten actief te gaan opzoeken;

Art. 4

De projectmedewerker Mobiel Sociaal Huis wordt belast met de uitvoering van dit dossier.

Art. 5

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

SENIORENBELEID

16. ACTUALISERING VAN HET KWALITEITSHANDBOEK VAN HET DVC KLATERINGEN

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op het decreet van 17 oktober 2003 betreffende de kwaliteit van de gezondheids- en welzijnsvoorzieningen

gelet op het voorlegde geactualiseerde kwaliteitshandboek van het DVC Klateringen

op voorstel van de voorzitter;

besluit met éénparigheid van stemmen

Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn keurt het geactualiseerde kwaliteitshandboek van het DVC Klateringen goed.

Art. 2

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

17. WOONZORGCENTRUM KLATERINGEN: BEZOEK ZORGINSPECTIE

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn,

gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en latere aanvullingen;

gelet op het ocmw-decreet van 19 december 2008 gewijzigd bij decreet van 29 juni 2012;

gelet op het Woonzorgdecreet van 13 maart 2009;

gelet op het verslag van de Vlaamse Zorginspectie naar aanleiding van het inspectiebezoek op 16 november 2017;

op voorstel van de voorzitter;

kennisname van dit besluit

Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn neemt kennis van het verslag.

Art. 2

Dit besluit wordt meegedeeld op de toezichtlijst die binnen de 20 dagen na deze zitting wordt verzonden naar het college van burgemeester en schepenen en naar de provinciegouverneur via het digitale loket Binnenlands bestuur (art. 254 van het ocmw-decreet).

18. KENNISNAME BOORDTABELLEN

De leden van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn nemen kennis van de boordtabellen van de maanden november en december 2017.

19. MONDELINGE VRAAG VAN RAADSLID RENAAT RAES - VOCHTIGHEIDSGRAAD WZC

Dit agendapunt heeft geen aanleiding gegeven tot het treffen van een besluit.

