

AGENDA RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN MAANDAG 22 FEBRUARI 2021

1. Notulen raad voor maatschappelijk welzijn - 18 januari 2021 - goedkeuring

De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 18 januari 2021 werden in Meeting.mobile gekoppeld als bijlage aan dit agendapunt.

Bijlage:

1) Notulen raad voor maatschappelijk welzijn 18 januari 2021

Goedkeuring notulen wordt gevraagd.

2. Bijzonder comité voor de sociale dienst - verlenging verhindering Mireille van Dijk en mandaat raadslid Ingewald Antonsson - kennisname

In zitting van 7 september 2020 nam de raad voor maatschappelijk welzijn akte van de verhindering van mevrouw Mireille Van Dijk als lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst en werden de geloofsbrieven van haar tijdelijke opvolger, de heer Ingewald Antonsson, goedgekeurd.

In zitting van 12 oktober 2020 werd de tijdelijke verhindering en vervanging verlengd tot en met 31 oktober 2020.

In zitting van 9 november 2020 werd de tijdelijke verhindering en vervanging bijkomend verlengd tot en met 1 december 2020.

In zitting van 14 december 2020 werd de tijdelijke verhindering en vervanging bijkomend verlengd tot en met 31 december 2020.

In zitting van 18 januari 2021 werd de tijdelijke verhindering en vervanging bijkomend verlengd tot en met 31 januari 2021.

De periode van verhindering van Mireille Van Dijk dient opnieuw verlengd te worden, thans tot en met 31 maart 2021.

Bijlage:

1) ziekteattest Mireille Van Dijk

Kennisname wordt gevraagd.

3. 2021KB10 Aanstelling interimkantoor voor jobstudenten - lastvoorwaarden en gunningswijze - goedkeuring

Omschrijving opdracht	Aanstelling interimkantoor voor jobstudenten (vakantiewerk & weekendwerk) voor diverse diensten.
Gunningswijze	openbare procedure
Budget	61700000/011200 (actie 8/2/4)
Raming	€ 460.000,00 excl. btw of € 556.600,00 incl. 21 % btw voor 4 jaar, waarvan de helft ten laste van de gemeente en de helft ten laste van het OCMW.

In het kader van de opdracht "Aanstelling interimkantoor voor jobstudenten" werd een bestek met nr. 2021KB10 opgesteld door de dienst personeel.

Deze opdracht is als volgt opgedeeld:

- * Basisopdracht (Aanstelling interimkantoor voor jobstudenten 2021), raming: € 115.000,00 excl. btw of € 139.150,00 incl. 21 % btw;
- * Verlenging 1 (Aanstelling interimkantoor voor jobstudenten 2022), raming: € 115.000,00 excl. btw of € 139.150,00 incl. 21 % btw;
- * Verlenging 2 (Aanstelling interimkantoor voor jobstudenten 2023), raming: € 115.000,00 excl. btw of € 139.150,00 incl. 21 % btw;
- * Verlenging 3 (Aanstelling interimkantoor voor jobstudenten 2024), raming: € 115.000,00 excl. btw of € 139.150,00 incl. 21 % btw.

De totale uitgave voor deze opdracht wordt geraamd op € 460.000,00 excl. btw of € 556.600,00 incl. 21 % btw, waarvan de helft ten laste van de gemeente en de helft ten laste van het OCMW.

De opdracht zal worden afgesloten voor een duur van 12 maanden en kan driemaal met een jaar verlengd worden.

Er wordt voorgesteld de opdracht te gunnen bij wijze van de openbare procedure.

Deze raming overschrijdt de limieten van de Europese bekendmaking.

Het betreft een gezamenlijke opdracht waarbij het aangewezen is dat Gemeente Mol de procedure zal voeren en in naam van OCMW Mol bij de gunning van de opdracht zal optreden.

Bijlagen:

- 1) Bestek interimkantoor
- 2) Bijlage B Kader uitzendarbeid

Goedkeuring lastvoorwaarden en gunningswijze wordt gevraagd.

4. 2021NR11 duurzame gebouwen - kaderovereenkomst - goedkeuring

Omschrijving opdracht	De kaderovereenkomst vormt het juridisch kader om gebruik te kunnen maken van voornamelijk de betalende diensten van Duurzame Gebouwen maar ze is ook nodig voor het gebruik van E-lyse (in het kader van GDPR) wat in Mol frequent gebruikt wordt.
-----------------------	---

Aan alle lokale besturen werd een nieuwe kaderovereenkomst bezorgd. De kaderovereenkomsten van voor 1/1/2020 zijn immers niet meer geldig gezien de fusie van Infrax en Eandis tot Fluvius.

Er wordt een kaderovereenkomst voorgesteld tussen OCMW Mol en Iveka, Koningin Elisabethlei 38, 2300 Turnhout met ondernemingsnummer 0222.030.426, de distributienetwerkbeheerder (DNB). De DNB treedt op via Fluvius System Operator CV, Brusselsesteenweg 199, 9090 Melle.

Ook voor Gemeente Mol wordt een kaderovereenkomst voorgesteld op de gemeenteraad van 22 februari 2021.

De uitvoeringscontracten/projectcontracten die voor een specifiek project worden opgemaakt, verwijzen steeds naar deze kaderovereenkomst.

Bijlage:

- 1) Kaderovereenkomst

Goedkeuring kaderovereenkomst wordt gevraagd.

5. Arbeidsreglement - toevoeging bijlage thuiswerkpolicy en bijlage elektronische loondocumenten - goedkeuring

Vanaf 1 januari 2021 werkt de afdeling personeel met een nieuwe software voor het personeelsbeheer en de berekening van lonen. Daarnaast wil de afdeling personeel ook HRM-processen (zoals organogram, VTO (vorming, training en ontwikkeling), feedback, evaluatie) gaan beheren via de nieuwe software. De software zal worden uitgebouwd met een platform voor de medewerker en de leidinggevende. De afdeling personeel wil ook op korte termijn overschakelen naar elektronische loonbrieven/loondocumenten. De papieren loonbrief bestaat momenteel uit een loonbrief opgesplitst per maand. Het personeelslid ontvangt dus vaak meerdere enveloppen met loonbrief. Dit zorgt voor een grote papierhoop.

Voor de omschakeling naar elektronische loondocumenten wordt een bijlage 9 - Elektronische loondocumenten bij het arbeidsreglement toegevoegd.

Thuiswerken maakt deel uit van het nieuwe werken en gaat uit van meer autonomie en flexibiliteit voor medewerkers bij het uitoefenen van hun job. Deze vorm van werken is een manier om werken effectiever, efficiënter, maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de medewerker. Met de thuiswerkpolicy wil de organisatie een kader creëren waarbinnen medewerkers op vrijwillige basis een deel van hun arbeidsprestaties van thuis uit kunnen verrichten.

De beslissing om van thuis uit te kunnen werken, hangt af van de goedkeuring van de leidinggevende die mede gebaseerd is op:

- Functieomschrijving;
- Takenpakket;
- Continuïteit dienstverlening.

De aard van thuiswerk kan structureel of occasioneel zijn.

De thuiswerkpolicy wordt toegevoegd als bijlage 10 aan het arbeidsreglement.

Het overleg- en onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties leverde voor beide bijlagen aan het arbeidsreglement een protocol van akkoord af op 3 februari 2021.

Bijlagen:

- 1) Bijlage 9 - Elektronische loondocumenten
- 2) Bijlage 10 - Thuiswerkpolicy Gemeente/OCMW Mol
- 3) Protocolakkoord van de representatieve vakorganisaties van 3 februari 2021.

Goedkeuring wordt gevraagd.

6. Arbeidsreglement woonzorgcentrum - toevoeging bijlage thuiswerkpolicy en bijlage elektronische loondocumenten - goedkeuring

Vanaf 1 januari 2021 werkt de afdeling personeel met een nieuwe software voor het personeelsbeheer en de berekening van lonen. Daarnaast wil de afdeling personeel ook HRM-processen (zoals organogram, VTO (vorming, training en ontwikkeling), feedback, evaluatie) gaan beheren via de nieuwe software. De software zal worden uitgebouwd met een platform voor de medewerker en de leidinggevende. De afdeling personeel wil ook op korte termijn overschakelen naar elektronische loonbrieven/loondocumenten. De papieren loonbrief bestaat momenteel uit een loonbrief opgesplitst per maand. Het personeelslid ontvangt dus vaak meerdere enveloppen met loonbrief. Dit zorgt voor een grote papierhoop.

Voor de omschakeling naar elektronische loondocumenten wordt een bijlage 8 - Elektronische loondocumenten bij het arbeidsreglement woonzorgcentrum toegevoegd.

Thuiswerken maakt deel uit van het nieuwe werken en gaat uit van meer autonomie en flexibiliteit voor medewerkers bij het uitoefenen van hun job. Deze vorm van werken is een manier om werken effectiever, efficiënter, maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de medewerker. Met de thuiswerkpolicy wil de organisatie een kader creëren waarbinnen medewerkers op vrijwillige basis een deel van hun arbeidsprestaties van thuis uit kunnen verrichten.

De beslissing om van thuis uit te kunnen werken, hangt af van de goedkeuring van de leidinggevende die mede gebaseerd is op:

- Functieomschrijving;
- Takenpakket;
- Continuïteit dienstverlening.

De aard van thuiswerk kan structureel of occasioneel zijn.

De thuiswerkpolicy wordt toegevoegd als bijlage 9 aan het arbeidsreglement woonzorgcentrum.

Het overleg- en onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties leverde voor beide bijlagen aan het arbeidsreglement woonzorgcentrum een protocol van akkoord af op 3 februari 2021.

Bijlagen:

- 1) Bijlage 8 - Elektronische loondocumenten
- 2) Bijlage 9 - Thuiswerkpolicy Gemeente/OCMW Mol
- 3) Protocolakkoord van de representatieve vakorganisaties van 3 februari 2021.

Goedkeuring wordt gevraagd.

7. Rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW - aanpassing geboorteverlof - goedkeuring

In hoofdstuk XI Omstandigheidsverlof, artikel 292 van de rechtspositieregeling specifiek personeel OCMW wordt bepaald dat een personeelslid ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer (eerste graad) maximum 10 werkdagen omstandigheidsverlof krijgt. Als het kind alleen een afstammingsband heeft met de moeder en wanneer het personeelslid getrouwd is, wettelijk samenwonend is of al drie jaar samenwoont met de moeder, dan heeft het personeelslid als meeouder ook recht op dit verlof.

Vanaf 1 januari 2021 werd het recht opgetrokken tot 15 dagen voor de geboortes vanaf die datum en vanaf 1 januari 2023 worden er nog eens 5 bijkomende dagen toegekend. Het geboorteverlof zal dus 20 dagen bedragen voor geboortes die vanaf 1 januari 2023 plaatsvinden.

De termijn van vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling blijft behouden.

Artikel 294 mag ook behouden blijven: het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden. Voor deze personeelsleden worden de eerste drie werkdagen betaald door het bestuur. De andere dagen worden betaald door de ziekteverzekering zoals bepaald in artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Er wordt voorgesteld om punt 2 van het overzicht omstandigheidsverlof van artikel 292 aan te passen als volgt:

	Aard van de gebeurtenis	Toegestane max:
2	Bevalling: • van de echtgenote. • van de samenwonende partner Ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer of als een kind alleen een <u>afstammingsband</u> heeft met de moeder, in sommige situaties ook de <u>meeouder</u>	• 10 werkdagen tot 31-12-2020 • 15 werkdagen vanaf 1-1-2021 • 20 werkdagen vanaf 1-1-2023 Termijn: te nemen binnen 4 maanden vanaf de dag van de bevalling

Het overleg- en onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties leverde een protocol van akkoord af op 3 februari 2021.

Bijlage:

- 1) Protocolakkoord van de representatieve vakorganisaties van 3 februari 2021

Goedkeuring wordt gevraagd.

8. Rechtspositieregeling woonzorgcentrum - aanpassing geboorteverlof - goedkeuring

In hoofdstuk XI Omstandigheidsverlof, artikel 292 van de rechtspositieregeling woonzorgcentrum wordt bepaald dat een personeelslid ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer (eerste graad) maximum 10 werkdagen omstandigheidsverlof krijgt. Als het kind alleen een afstammingsband heeft met de moeder en wanneer het personeelslid getrouwd is, wettelijk samenwonend is of al drie jaar samenwoont met de moeder, dan heeft het personeelslid als meeouder ook recht op dit verlof.

Vanaf 1 januari 2021 werd het recht opgetrokken tot 15 dagen voor de geboortes vanaf die datum en vanaf 1 januari 2023 worden er nog eens 5 bijkomende dagen toegekend. Het geboorteverlof zal dus 20 dagen bedragen voor geboortes die vanaf 1 januari 2023 plaatsvinden.

De termijn van vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling blijft behouden.

Artikel 294 mag ook behouden blijven: het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden. Voor deze personeelsleden worden de eerste drie werkdagen betaald door het bestuur. De andere dagen worden betaald door de ziekteverzekering zoals bepaald in artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Er wordt voorgesteld om punt 2 van het overzicht omstandigheidsverlof van artikel 292 aan te passen als volgt:

	Aard van de gebeurtenis	Toegestane max:
2	Bevalling: • van de echtgenote. • van de samenwonende partner Ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer of als een kind alleen een <u>afstammingsband</u> heeft met de moeder, in sommige situaties ook de <u>meeouder</u>	• 10 werkdagen tot 31-12-2020 • 15 werkdagen vanaf 1-1-2021 • 20 werkdagen vanaf 1-1-2023 Termijn: te nemen binnen 4 maanden vanaf de dag van de bevalling

Het overleg- en onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties leverde een protocol van akkoord af op 3 februari 2021.

Bijlage:

- 1) Protocolakkoord van de representatieve vakorganisaties van 3 februari 2021

Goedkeuring wordt gevraagd.

**TOEGEVOEGDE AGENDA
RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN
MAANDAG 22 FEBRUARI 2021**