

datum: 11 september 2017

Bijeenroeping van de leden

Decreet van 19 december 2008 organisatie van de OCMW's
Artikel 30

Mevrouw, Mijnheer,
U wordt hierbij uitgenodigd tot de zitting
van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn
welke zal plaatshebben op
donderdag 21 september 2017, aanvang 18.00 uur
Handelslei 167, 2980 Zoersel

AGENDA VOOR DE RAADSZITTING VAN 21-9-2017

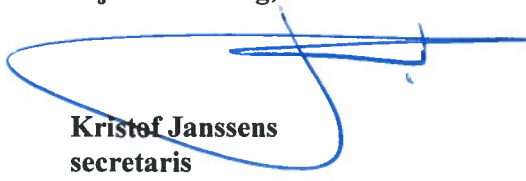
Openbare zitting

01. Verslag van de openbare raadszitting van 17 augustus 2017
02. Kastoestand per 21 september 2017 - kennisname
03. Kennisname van het financiële rapport 2017 van de financieel beheerder.
04. Intrekking van het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 15 maart 2005 inzake de vaststelling van het arbeidsreglement en goedkeuring van de ontwerptekst van het arbeidsreglement en de bijlagen voor het personeel van gemeente en ocmw Zoersel
05. Wijziging van de rechtspositie voor het ocmw - personeel: toevoeging van een punt 3° aan artikel 306 betreffende de dienstvrijstelling voor pleegzorg
06. Wijziging van het reglement betreffende de Z-pas: uitbreiding van de toekenningsvoorwaarden naar pleegkinderen
07. Mededelingen voor de openbare raadszitting van 21 september 2017

Gesloten zitting

08. Verslag van de gesloten raadszitting van 17 augustus 2017: goedkeuring
09. Individuele aanvragen tot steun - en dienstverlening voor de zitting van 21 september 2017
10. Betaalbaarstelling mandaten voor de zitting van 21 september 2017
11. Kennisname van de besluiten van de ocmw - secretaris van 11 september 2017
12. Aanstelling van 2,3 VTE medewerkers schoonmaak dienstencheques in contractueel verband en uitbreiding van de prestatiebreuk van twee medewerkers schoonmaak van 36/38 naar 38/38.
13. Mededelingen voor de gesloten raadszitting van 21 september 2017

Bij verordening,



Kristof Janssens
secretaris



Katrien Schryvers
voorzitter

De verslagen en toelichtingen kunnen één uur voor de vergadering worden ingezien.

12 september 2017

TOELICHTING in het kader van artikel 31 van het OCMW decreet van 19 december 2008 bij de agenda van de raad voor maatschappelijk welzijn

Zitting van: donderdag 21 september 2017

Toelichting bij agendapunt:

3. Aldus artikel 167 van het ocmw – decreet rapporteert de financieel beheerder in volle onafhankelijkheid minstens eenmaal per jaar aan de raad voor maatschappelijk welzijn. Dat rapport omvat minstens een overzicht van de thesaurietoestand, de liquiditeitenprognose, de beheerscontrole, alsook de evolutie van de budgetten. U vindt dit rapport in bijlage aan de agenda.

4. Het huidige arbeidsreglement dateert van 2005 en is ook voor lokale besturen een wettelijk verplicht document. In tussentijd is er heel wat regelgeving gewijzigd zodat het arbeidsreglement dringend aan herziening toe was. Omdat de belangrijkste bepalingen voor het personeel van gemeente & ocmw echter zijn opgenomen in de rechtspositieregeling en er moet worden vermeden dat er discrepantie ontstaat tussen beide reglementen, hebben we er voor gemeente en ocmw de voorkeur aan gegeven enkel de wettelijk verplichte bepalingen op te nemen in het arbeidsreglement en voor alle overige thema's te verwijzen naar de RPR. Het bij de agenda ingesloten ontwerp werd goedgekeurd door het schepencollege en positief geadviseerd door het syndicaal overleg. Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd het nieuwe arbeidsreglement goed te keuren, zoals het ook wordt voorgelegd aan de gemeenteraad van 19 september 2017.

5 en 6. Zoersel wenst zich in samenwerking met pleegzorg Antwerpen te profileren als pleegzorggemeente wat zoveel betekent als dat gemeente & ocmw via diverse kanalen, gelegenheden en fora, pleegzorg helpen bekend te maken onder de inwoners van de gemeente. Om het opnemen van pleegzorg bij de inwoners en personeelsleden te stimuleren zijn een aantal maatregelen voorgesteld zoals het toekennen van de Zlpa aan pleegkinderen (momenteel 18 in Zoersel uit 14 pleeggezinnen) en het invoeren van het pleegzorgverlof voor statutaire medewerkers. Dit laatste vraagt een toevoeging van een punt 3° aan artikel 306 van de RPR waarbij statutaire personeelsleden dienstvrijstelling wordt verleend voor maximum 6 dagen per jaar aan 82% van het loon om de verplichtingen die voortvloeien uit pleegzorg te kunnen nakomen. Deze regeling is identiek aan wat er is ingeschreven in de arbeidsovereenkomstenwet voor contractuele personeelsleden en analoog aan het ontwerp van actualisering van het Vlaams Personeelsstatuut.

Artikel 306 [...] 3° voor het statutair personeelslid als pleegouder, daartoe aangesteld door de jeugdrechtbank, de toegangspoort integrale jeugdhulp of een erkende dienst pleegzorg, voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd, a rato van maximaal 6 dagen. Het salaris wordt voor de toegekende periode van dienstvrijstelling in het kader van pleegzorg beperkt tot 82% van het brutoloon. De werknemer mag de dienstvrijstelling omwille van pleegzorg uitsluitend gebruiken om het hoofd te bieden aan de volgende specifieke gebeurtenissen: het bijwonen van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin, het hebben van contacten met de natuurlijke ouders of met andere personen die belangrijk zijn voor het pleegkind of de pleeggast, het hebben van contacten met de dienst voor pleegzorg. In andere dan de drie hierboven vermelde situaties, geldt het recht op pleegzorgverlof slechts voor zover de bevoegde dienst pleegzorg een attest aflevert dat verduidelijkt waarom dat verlof noodzakelijk is.

12. Het laatste half jaar zijn er een aantal medewerkers schoonmaak in de thuiszorg minder gaan werken of zij hebben de organisatie verlaten. De dienstverantwoordelijken hebben op 5 en 7 september selectiegesprekken gehouden om deze uren opnieuw in te vullen alsook een poule van geschikte kandidaten over te houden voor invullingen in de nabije toekomst ingeval van nieuwe afwezigheden. Aan de raad wordt ter zitting gevraagd de meest geschikte kandidaten aan te stellen (2,3 VTE) alsook voor twee medewerkers de prestatiebreuk van 36/38 uit te breiden naar een voltijdse overeenkomst. Op die manier kan de continuïteit van de dienstverlening verzekerd blijven. Met deze aanstellingen blijven we bovendien ruim binnen het vooropgestelde personeelskader voor de dienst en evengoed binnen wat er werd gebudgetteerd aan loonkosten.