

## ZITTING VAN DINSDAG 26 NOVEMBER 2024

### **Tegenwoordig :**

Robby De Caluwe, Voorzitter

Stijn Deschepper, Burgemeester

Sarah Poppe, Koen Mertens, Peter De Bock, Inge Mertens, Schepenen

Lut van de Vijver, Frederic Dierinck, Nicole Stevelinck, Martine Dieleman, Annelie Van Hecke, Kathleen Plasschaert, Beatrice De Schepper, Lotfi Benhalima, Giovanni Ferrari, Arnold Willem, Raadsleden

Barbara Put, Adjunct algemeen directeur

Karin Van de Sompel, Algemeen directeur

### **Afwezig :**

### **Verontschuldigd :**

Veronique Van Peperstraten, RVMW-raadslid

## DAGORDE.

Openbaar

1. RVMW/2024/010 - Goedkeuring notulen vorige zitting.
2. RVMW/2024/028 - Vaststelling aanpassing meerjarenplan 5/2020-2026 OCMW.
3. RVMW/2024/029 - Arbeidsreglement OCMW: aanpassing en vaststelling van de reglementen glijdende werktijdregeling en vaste en variabele werktijdregeling.
4. RVMW/2024/030 - Rechtspositieregeling OCMW: aanpassing en vaststelling van het reglement occasioneel telewerk.
5. RVMW/2024/031 - Aanpassingen rechtspositieregeling in kader van de fusie.
6. RVMW/2024/033 - Aanpassing tarief Mobitwin-lidmaatschap en aanpassing reglement - goedkeuring.
7. RVMW/2024/011 - Varia.

## **OPENBAAR**

### **1. RVMW/2024/010 - GOEDKEURING NOTULEN VORIGE ZITTING.**

De raad voor maatschappelijk welzijn,

Gelet op het decreet lokaal bestuur goedgekeurd op 27.12.2017 meer bepaald artikel 87 e.v.;

Gelet op de omzendbrief betreffende het bestuurlijk toezicht en de bekendmakingsplicht in het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur en het Provinciedecreet van 9 december 2005;

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

Overwegende dat de notulen van de zitting van 22 oktober 2024 ter goedkeuring worden voorgelegd,

**Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.**

## **Besluit**

Art. 1. De notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 oktober 2024 goed te keuren.

## **2. RVMW/2024/028 - VASTSTELLING AANPASSING MEERJARENPLAN 5/2020-2026 OCMW.**

De raad

Gelet op het decreet lokaal bestuur;

Gelet op het ministerieel besluit van 26 juni 2018 over de beleids- en beheerscyclus;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus;

Overwegende dat eenmaal per jaar het meerjarenplan moet aangepast worden om de kredieten van het volgende jaar vast te stellen;

Overwegende dat daarbij ook nog de kredieten van 2024 kunnen aangepast worden;

Overwegende dat de aanpassing van het meerjarenplan 5/2020-2026 voldoet aan de evenwichtscriteria;

Overwegende dat op basis van schema M2, de staat van het financieel evenwicht, blijkt dat het beschikbaar budgettair resultaat en de autofinancieringsmarge voor de jaren 2020 - 2026 positief zijn;

Overwegende dat alle wijzigingen voor 2024 en voor de periode 2024-2026 uitgebreid werden gedocumenteerd;

Overwegende dat de aanpassing van het meerjarenplan 5/2020-2026 in overeenstemming is met de regels;

Overwegende dat de gemeente en het OCMW een geïntegreerd aangepast meerjarenplan hebben maar dat elk orgaan bevoegd is voor de vaststelling ervan;

**Met 14 stemmen voor (Robby De Caluwe, Stijn Deschepper, Sarah Poppe, Koen Mertens, Peter De Bock, Inge Mertens, Lut van de Vijver, Frederic Dierinck, Nicole Stevelinck, Martine Dieleman, Annelie Van Hecke, Kathleen Plasschaert, Beatrice De Schepper, Lotfi Benhalima), 2 onthoudingen (Giovanni Ferrari, Arnold Willem)**

## **Besluit**

Art. 1. De aanpassing van het meerjarenplan 5/2020-2026 deel OCMW vast te stellen.

Art. 2. De aanpassing van het meerjarenplan 5/2020-2026 volgens de bepalingen van artikel 250 van het decreet lokaal bestuur in digitale vorm te bezorgen aan de Vlaamse overheid.

Art. 3. De financieel directeur van deze beslissing in kennis te stellen en deze beslissing bekend te maken op de webtoepassing en ter kennis te brengen van de toezichhoudende overheid via de overzichtslijst zoals bedoeld bij decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

### **3. RVMW/2024/029 - ARBEIDSREGLEMENT OCMW: AANPASSING EN VASTSTELLING VAN DE REGLEMENTEN GLIJDENDE WERKTIJDREGELING EN VASTE EN VARIABELE WERKTIJDREGELING.**

De raad voor maatschappelijk welzijn,

#### **Feitelijke context**

Bij raadsbesluit van 26.11.2019 werden de reglementen glijdende werktijdregeling en vaste & variabele werktijdregeling vastgesteld en als bijlage gevoegd aan het arbeidsreglement.

Binnen de werkgroep personeel & organisatie van het fusieproject is toegewerkt naar een nieuw gedeeld kader voor de glijdende werktijdregeling binnen de nieuwe fusiegemeente. Bij de herziening van het reglement glijdende werktijdregeling is rekening gehouden met een aantal vragen die leven in de organisatie (input verzameld na bevraging personeel in Lokeren), nl. vraag naar ruimere glijtijden, meer mogelijkheden voor opname creditverlof vooral voor deeltijdse medewerkers, aanpassing stamtijden in functie van diensten die nu nog niet glijden, ...

Voormeld voorstel impliceert ook een aanpassing aan het toepassingsgebied van het reglement vaste en variabele werktijdregeling.

In het kader van uniformiteit wordt bovendien voorgesteld om voor gemeente en OCMW, zowel in Lokeren als in Moerbeke, hetzelfde reglement vast te stellen.

#### **Argumentatie**

In het voorstel tot aanpassing van het reglement glijdende werktijdregeling wordt steeds uitgegaan van de volgende 2 principes: eenvoud en uniformiteit.

Er wordt voorgesteld het reglement te wijzigen op vlak van:

- Glij- en stamtijden:  
Voorstel:
  - glijtijd: 7u30 - 9u30
  - stamtijd: 9u30 - 11u30
  - glijtijd: 11u30 - 14u00
  - stamtijd: 14u00 - 16u00
  - glijtijd: 16u00 - 22u00
- Maximale dagnorm:  
er wordt voorgesteld om de maximale dagnorm te wijzigen van 11u naar 10u. Op deze manier wordt wettelijke maximale weekgrens van 50u niet overschreden.
- Overdracht van glijtijd (credituren) naar de volgende maand:  
er wordt voorgesteld de maximale overdracht op te trekken naar 20u, in verhouding tot de prestatiebreuk, rekening houdend met het gegeven dat er minder overuren maar wel meer credituren zullen worden gepresteerd, en dus noodzakelijkerwijze meer mogelijkheid moet worden geboden om opgebouwde glijtijd te compenseren.

- Opname creditverlof (naast opname tijdens de glijtijd):  
er wordt voorgesteld om de opname creditverlof op te trekken naar 1,5 dagen per maand voor voltijdsen & 4/5den, en naar 1 dag per maand voor alle kleinere prestatiebreuken.

Gezien de uitbreiding van het aantal diensten dat gebruik kan maken van voormeld reglement, impliceert dit tevens een wijziging aan het toepassingsgebied van het reglement vaste en variabele werktijdregeling, en wordt bijgevolg voorgesteld om het reglement in die zin aan te passen.

### **Procedurele vereisten**

De aanpassingen aan de reglementen glijdende werktijdregeling en vaste & variabele werktijdregeling werden voorgelegd aan:

- het vast bureau in zitting van 05.06.2023;
- de stuurgroep binnen het fusieproject op 05.06.2023;
- de vakorganisaties in het syndicaal onderhandelingscomité van 20.06.2023, gezamenlijk met stad Lokeren, zoals opgenomen in de notulen en het protocol van voormelde vergadering.

De leden van het vast bureau en de stuurgroep gingen op 05.06.2023 principiële akkoord met voormelde aanpassingen.

Met ingang van 01.09.2023 zijn de nieuwe reglementen reeds in voege gegaan binnen stad en OCMW Lokeren.

Het vast bureau van Moerbeke en de stuurgroep gingen akkoord met het zetten van formele stappen vóór de fusie teneinde de aangepaste reglementen op termijn ook in te voeren in Moerbeke en aldus gelijk te schakelen met Lokeren.

### **Juridische context**

Het decreet lokaal bestuur van 22.12.2017;

De wet van 8.04.1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;

De wet van 19.12.1974 tot regeling van de relaties tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

De wet van 18.12.2002 tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen;

Het besluit van de Vlaamse Regering van 12.11.2010 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;

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20.01.2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;

De rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, vastgesteld bij raadbesluit van 14.12.2017, zoals later gewijzigd;

Het arbeidsreglement van het OCMW-personeel, vastgesteld bij raadsbesluit van 27.04.2011, zoals later gewijzigd.

**Met 12 stemmen voor (Robby De Caluwe, Stijn Deschepper, Sarah Poppe, Koen Mertens, Peter De Bock, Inge Mertens, Frederic Dierinck, Nicole Stevelinck, Annelie Van Hecke, Lotfi Benhalima, Giovanni Ferrari, Arnold Willem), 4 onthoudingen (Lut van de Vijver, Martine Dieleman, Kathleen Plasschaert, Beatrice De Schepper)**

## **Besluit**

Art. 1. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de voorgestelde wijzigingen aan het reglement glijdende werktijdregeling goed en stelt het reglement glijdende werktijdregeling met ingang van 01.01.2025 vast, zoals bepaald in de bijlage aan dit besluit. Dit reglement wordt als bijlage aan het arbeidsreglement gevoegd.

Art. 2. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de voorgestelde wijzigingen aan het reglement vaste en variabele werktijdregeling goed en stelt het reglement vaste en variabele werktijdregeling met ingang van 01.01.2025 vast, zoals bepaald in de bijlage aan dit besluit. Dit reglement wordt als bijlage aan het arbeidsreglement gevoegd.

Art. 3. De raad voor maatschappelijk welzijn heft volgende reglementen op met ingang van 01.01.2025:

- het reglement glijdende werktijdregeling, zoals vastgesteld als bijlage aan het arbeidsreglement met de raadsbeslissing van 26.11.2019;
- het reglement vaste en variabele werktijdregeling, zoals vastgesteld als bijlage aan het arbeidsreglement met de raadsbeslissing van 26.11.2019.

Art. 4. Deze beslissing bekend te maken op de webtoepassing en ter kennis te brengen van de toezichthoudende overheid via de overzichtslijst zoals bedoeld bij decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

## **4. RVMW/2024/030 - RECHTSPOSITIEREGELING OCMW: AANPASSING EN VASTSTELLING VAN HET REGLEMENT OCCASIONEEL TELEWERK.**

De raad voor maatschappelijk welzijn,

### **Feitelijke context**

Bij raadsbeslissing van 08.09.2020 werd het reglement occasioneel telewerk vastgesteld als bijlage aan de rechtspositieregeling.

Omwille van corona waardoor telewerk verplicht was, werd dit reglement eigenlijk nooit uitgevoerd in zijn vastgelegde vorm. Post-corona werd immers een gewijzigde realiteit vastgesteld op vlak van telewerk.

Bij wijze van overgangsmaatregel wordt in Moerbeke sindsdien als volgt gewerkt:

- Ongeacht de prestatiebreuk dient elk personeelslid minimaal 2 dagen per week aanwezig te zijn op de werkvloer (2 volle dagen = 4 halve dagen).

- Telewerken gebeurt steeds in overleg met de leidinggevende en kan enkel indien de functie (rekening houdend met taakhoud, dienstnoodwendigheden, permanenties, fysieke overlegmomenten, ...) het toelaat.

### **Argumentatie**

De huidige (overgangs)regeling wordt op dit moment gunstig onthaald:

- Er wordt enerzijds vastgesteld dat lang niet door alle diensten/medewerkers gebruik gemaakt wordt van de volledige mogelijkheden tot telewerken. Er zijn medewerkers die vrij structureel telewerken waar het kan, en er zijn er die slechts sporadisch of vrijwel nooit telewerken gelet op de te verzekeren permanentie binnen de dienstwerking.
- Anderzijds draagt het louter bieden van een keuzekader bij tot het tevredenheidsgevoel bij de medewerkers (gevoel van autonomie en flexibiliteit). Het is voor de organisatie dus een belangrijke troef om zich als aantrekkelijke werkgever verder in de markt te zetten.

Bijgevolg wordt voor de aanpassing van het reglement telewerk het volgende voorgesteld:

- Er wordt voorgesteld om te vertrekken van de huidige principes zoals van toepassing in de overgangsregeling.
- Daarnaast kunnen volgende modaliteiten behouden blijven:
  - Minimaal te werken normtijd: 5 uur voor een volledige dag telewerk / 2,5 uur voor een halve dag telewerk.
  - Opbouw glijtijd: voorstel om deze mogelijkheid te voorzien, net zoals binnen de contouren van het reglement glijdende werktijd, zoals ook in de praktijk toegepast.
- Volgende modaliteiten wijzigen in het voorstel:
  - Begin- en eindtijd van de glijtijd: prestaties te verrichten tussen 6u en 22u i.p.v. tussen 7u30 en 19u.
  - Stamtijden: bij telewerk gelden geen stamtijden, zoals vermeld in het reglement glijdende werktijdregeling.
  - Overuren: voorstel om geen opbouw van overuren meer te voorzien.
  - Maximaal 2 dagen telewerk per week mogelijk.
  - Er wordt tevens voorgesteld om tijdens de eerste 3 maanden van de inwerkperiode geen telewerk toe te staan. Daarna kan een medewerker, tot het einde van de inwerkperiode, in samenspraak met zijn leidinggevende het (occasioneel) telewerk geleidelijk opbouwen.

### **Procedurale vereisten**

De aanpassingen aan de rechtspositieregeling werden voorgelegd aan:

- het vast bureau in zitting van 05.06.2023;

- de stuurgroep binnen het fusieproject op 05.06.2023;
- de vakorganisaties in het syndicaal onderhandelingscomité van 20.06.2023, gezamenlijk met stad Lokeren, zoals opgenomen in de notulen en het protocol van voormelde vergadering.

Met ingang van 01.09.2023 is het nieuwe reglement reeds in voege gegaan binnen stad en OCMW Lokeren.

Het vast bureau van Moerbeke en de stuurgroep gingen akkoord met het zetten van formele stappen vóór de fusie teneinde het aangepaste reglement op termijn ook in te voeren in Moerbeke en aldus gelijk te schakelen met dat van Lokeren.

### **Juridische context**

Het decreet lokaal bestuur van 22.12.2017;

De wet van 19.12.1974 tot regeling van de relaties tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

Het besluit van de Vlaamse Regering van 07.12.2007 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;

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20.01.2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;

De rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, vastgesteld bij raadbesluit van 14 december 2017, zoals later gewijzigd.

**Met 12 stemmen voor (Robby De Caluwe, Stijn Deschepper, Sarah Poppe, Koen Mertens, Peter De Bock, Inge Mertens, Frederic Dierinck, Nicole Stevelinck, Annelie Van Hecke, Lotfi Benhalima, Giovanni Ferrari, Arnold Willem), 4 onthoudingen (Lut van de Vijver, Martine Dieleman, Kathleen Plasschaert, Beatrice De Schepper)**

### **Besluit**

Art. 1. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de voorgestelde wijzigingen aan het reglement occasioneel telewerk goed en stelt het reglement occasioneel telewerk met ingang van 01.01.2025 vast, zoals bepaald in de bijlage aan dit besluit. Dit besluit wordt als bijlage aan de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel gevoegd.

Art. 2. De raad voor maatschappelijk welzijn heft het reglement occasioneel telewerk, zoals vastgesteld als bijlage aan de OCMW-rechtspositieregeling met de raadsbeslissing van 08.09.2020, op met ingang van 01.01.2025.

Art. 3. Deze beslissing bekend te maken aan het personeel, bekend te maken op de webtoepassing en ter kennis te brengen van de toezichthoudende overheid via de overzichtslijst zoals bedoeld bij decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

## **5. RVMW/2024/031 - AANPASSINGEN RECHTSPOSITIEREGELING IN KADER VAN DE FUSIE.**

De raad voor maatschappelijk welzijn,

## **Feitelijke context**

Sinds de goedkeuring in september 2023 tot samenvoeging van de stad Lokeren en de gemeente Moerbeke is er intern verder gewerkt aan het fusieproces.

Een gefaseerde samenwerking en integratie richting 2025 is de manier om te vermijden dat er bij de start van de nieuwe legislatuur van eenheid geen sprake is, met alle negatieve gevolgen van dien op de dagelijkse werking en de dienstverlening.

De personeelsleden blijven onderworpen aan de rechtspositieregeling (RPR) die op hen van toepassing was in het oorspronkelijke bestuur, tot de definitieve RPR van de nieuwe fusiegemeente in werking treedt (binnen 1 jaar na samenvoeging vast te stellen).

Met het BVR RPR d.d. 23.01.2023 wordt voor lokale besturen een nieuw kader gecreëerd voor het vaststellen van de lokale rechtspositieregeling. Iedere wijziging aan de lokale rechtspositieregeling en iedere nieuwe rechtspositieregeling dient sinds de bekrachtiging in overeenstemming te zijn met dat nieuwe rechtspositiebesluit.

Het college van stad Lokeren stelde op 15.04.2024 reeds een nieuwe plaatselijke rechtspositieregeling vast voor het stads- en OCMW-personeel, die volledig in lijn ligt met het nieuwe BVR RPR.

Eén van de uitgangspunten bij de uitwerking was dat de nieuwe RPR van een Lokeren meteen ook als aanzet kon dienen voor de zogenaamde 'tussentijdse RPR' voor alle nieuwe medewerkers die na 1 januari 2025 in dienst treden bij het nieuwe Lokeren, in afwachting van de definitieve RPR.

Bij een fusie duiken er onvermijdelijk verschillen op in de verschillende plaatselijke rechtspositieregelingen en reglementen.

In het belang van een verdere consistente uitvoering van de sleutelprocessen op vlak van personeelszaken, is het aangewezen de plaatselijke rechtspositieregelingen, in afwachting van de definitieve RPR, op bepaalde punten al meer op elkaar af te stemmen.

Het betreffen aanpassingen aan de RPR voor het OCMW-personeel die niet raken aan eerder vastgestelde kritische zaken, maar die er wel voor zorgen dat de werking op vlak van personeelszaken verder vlot en efficiënt kan functioneren, zonder dat er veel ingrijpende manuele handelingen in de systemen nodig zijn.

## **Argumentatie**

De inhoudelijke wijzigingen aan de huidige RPR van OCMW-Moerbeke, ter afstemming met de lokale RPR in Lokeren en conform het nieuwe Rechtspositiebesluit, situeren zich op volgende domeinen:

- Titel II. De loopbaan - Regularisatie loopbaanrechten:
  - Het BVR RPR (artikel 75) voorziet de optie om personeelsleden zonder loopbaanrechten die op 18.03.2023 minstens 5 jaar in dienst zijn bij de organisatie te regulariseren. Er wordt voorgesteld om van deze mogelijkheid gebruik te maken en de personeelsleden die voldoen aan de gestelde voorwaarden te regulariseren en hen volwaardige loopbaanrechten toe te kennen.
- Titel VI. Verloven en afwezigheden - Vakantiedagen:

- Om zoveel mogelijk gelijkheid te creëren tussen statutaire en contractuele personeelsleden wordt voorgesteld om de bepalingen op vlak van vakantie vanaf 2025 voor alle personeelsleden toe te passen volgens de regeling publieke sector.
- Volgens deze regeling worden het aantal vakantiedagen berekend op basis van prestaties van het lopende jaar en niet meer op basis van prestaties van het voorbije jaar (private stelsel).
- In uitvoering van de Europese richtlijn 2003/88/EG wordt tevens voorgesteld om een regeling op te nemen indien het personeelslid zijn dagen betaalde vakantie niet heeft kunnen opnemen omwille van vb. ziekte, moederschaprust, ...
- Titel VIII. De Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen:
  - Effectieve prestaties zoveel mogelijk belonen en waar mogelijk in lijn met het BVR RPR bepaalde afwezigheden uitsluiten, vormt het algemeen uitgangspunt binnen het thema toelagen en vergoedingen (nieuwe bijlage 3bis).  
Vakantiegeld:
  - Met het oog op zoveel mogelijk overeenstemming tussen statutaire en contractuele personeelsleden wordt voorgesteld om de bepalingen op vlak van vakantiegeld vanaf 2025 voor alle personeelsleden toe te passen volgens de regeling publieke sector.
  - Bij statutaire personeelsleden wordt nu ook vakantiegeld op variabel loon voorzien.  
Eindejaarstoelage:
  - Ziekteperiode (contractanten) en periode van beschikbaarheid wegens ziekte (statutairen) worden tot 12 maanden begrensd wat de meerekenbaarheid betreft.
  - Voorstel tot berekening binnen de contouren van het nieuwe BVR RPR.
- Titel VII. Het salaris:
  - Voorstel tot berekening van maandsalaris in RSZ-dagen voor iedereen i.p.v. 30sten.

### **Procedurele vereisten**

De aanpassingen aan de rechtspositieregeling werden voorgelegd aan:

- het vast bureau in zitting van 02.09.2024;
- de vakorganisaties in het syndicaal onderhandelingscomité van 24.09.2024, zoals opgenomen in de notulen en het protocol van voormelde vergadering.

### **Juridische context**

Het decreet lokaal bestuur van 22.12.2017;

Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de raad van 04.11.2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd;

Het besluit van de Vlaamse Regering van 07.12.2007 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;

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20.01.2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals later gewijzigd;

De rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, vastgesteld bij raadbesluit van 14 december 2017, zoals later gewijzigd.

**Met 12 stemmen voor (Robby De Caluwe, Stijn Deschepper, Sarah Poppe, Koen Mertens, Peter De Bock, Inge Mertens, Frederic Dierinck, Nicole Stevelinck, Annelie Van Hecke, Lotfi Benhalima, Giovanni Ferrari, Arnold Willem), 4 onthoudingen (Lut van de Vijver, Martine Dieleman, Kathleen Plasschaert, Beatrice De Schepper)**

## **Besluit**

Art. 1. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt met onmiddellijke ingang de wijziging goed aan artikel 125. §2. van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel en stelt dit artikel opnieuw als volgt vast (binnen Titel II. De loopbaan - Hoofdstuk XII. De bevordering - Afdeling I. Algemene bepalingen):

**Art. 125. §1.** *Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking van depersoneelsformatie.*

*§2. Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende personeelsleden, van zowel de gemeente als het OCMW in aanmerking:*

1. *de vast aangestelde statutairepersoneelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;*
2. *de contractuelepersoneelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:*
  - a) *ze zijn na 1 juli 2011 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in Titel II, Hoofdstuk II en III;*
  - b) *ze zijn voor 1 juli 2011 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.*
  - c) *ze zijn op 18 maart 2023 gedurende ten minste 5 jaar werkzaam in het bestuur.*

Art. 2. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt met onmiddellijke ingang de wijziging goed aan artikel 137. §2. van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel en stelt dit artikel opnieuw als volgt vast (binnen Titel II. De loopbaan - Hoofdstuk XIII. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit - Afdeling I. Algemene bepalingen):

**Art. 137. §1.** *Onder internepersoneelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van eenpersoneelslid in een vacante betrekking van depersoneelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.*

§2. Voor de deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden, van zowel de gemeente als het OCMW in aanmerking:

1. de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;
2. de contractuele personeelsleden die aan voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:
  - a) ze zijn na 1 juli 2011 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in titel II, hoofdstuk II en III ze hebben de proeftijd beëindigd;
  - b) ze zijn voor 1 juli 2011 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.
  - c) ze zijn op 18 maart 2023 gedurende ten minste 5 jaar werkzaam in het bestuur.

*De procedure van interne personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de functies van OCMW-secretaris en financieel beheerder van het OCMW.*

Art. 3. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de opheffing met ingang van 01.01.2025 goed van artikel 177 tot en met artikel 184 van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel (binnen Titel VI. Verloven en afwezigheden - Hoofdstuk II. De jaarlijkse vakantiedagen).

Art. 4. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de toevoeging van artikelen 184 bis, 184 ter en 184 quater met ingang van 01.01.2025 aan hetzelfde besluit goed, en stelt de nieuwe artikelen vast als volgt (binnen Titel VI. Verloven en afwezigheden - Hoofdstuk II. De jaarlijkse vakantiedagen):

**Art. 184 bis §1.** *Voor de personeelsleden geldt de regeling voor de publieke sector. Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het lopende dienstjaar.*

*De betaalde vakantie voor de contractuele personeelsleden bestaat enerzijds uit de wettelijke vakantie van maximum 20 dagen en anderzijds max. 15 dagen betaalde aanvullende vakantie. De aanvullende vakantie wordt op dezelfde wijze berekend als het saldo van de wettelijke vakantie.*

**§2.** *Het verlof wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.*

*De vakantiedagen moeten vooraf worden aangevraagd. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeften van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan het personeelslid.*

**§3.** *Het personeelslid dient inzake de opname van verlof de volgende volgorde te respecteren:*

1. *Overgedragen verlof vorig jaar*
2. *Feestdagen*
3. *Verlof bestuur (= aanvullende vakantie)*
4. *Wettelijke vakantie*

*§4. Wanneer het personeelslid zijn dagen betaalde vakantie niet heeft kunnen opnemen omwille van volgende redenen:*

- (arbeids)ongeval en (beroeps)ziekte;*
- moederschapsrust of vaderschapsverlof (omgezette moederschapsrust bij hospitalisatie of overlijden van de moeder);*
- geboorte- en adoptieverlof;*
- profylactisch verlof;*
- verlof voor pleegzorg en pleegouderverlof.*

*worden de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen (maximum 20) voor de statutaire personeelsleden toegevoegd aan het ziektekrediet en voor de contractuele personeelsleden uitbetaald.*

*Bij uitdiensttreding of overlijden van het personeelslid worden de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen uitbetaald bij het einde van de arbeidsrelatie.*

**Art. 184 ter §1.** *Binnen de grenzen van het BVR RPR komen de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13°, 14°, 15° (m.u.v. economische reden en coronawerkloosheid), 16° (m.u.v. economische reden en coronawerkloosheid) en 17° niet in aanmerking voor de opbouw van de jaarlijkse vakantiedagen.*

*De periodes van disponibiliteit en de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° worden begrensd tot 12 maanden.*

*Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.*

*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 andere afwezigheden dan bedoeld in artikel 47, §2, BVR RPR of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties.*

*§2. Als een personeelslid in de loop van eenzelfde jaar meerdere periodes van niet in aanmerking komende afwezigheden 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.*

*§3. Wanneer een vermindering van het aantal vakantiedagen niet volledig kan worden aangerekend tijdens het jaar, dan wordt de aanrekening verschoven naar het daaropvolgende jaar.*

**Art. 184 quater §1.** *Als het personeelslid arbeidsongeschikt wordt voor de aanvang van of tijdens zijn vakantie, dan wordt de vakantie opgeschort. Voor statutaire personeelsleden worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.*

*§2. Het personeelslid brengt het lokaal bestuur onmiddellijk op de hoogte en bezorgt een medisch attest. Indien het personeelslid in het buitenland verblijft, dient het personeelslid*

*gebruik te maken van een specifiek medisch attest dat ter beschikking wordt gesteld, en waarop ook steeds de eerste dag van arbeidsongeschiktheid vermeld staat.*

*Het personeelslid meldt aan het lokaal bestuur dat het zijn vakantiedagen wenst te behouden*

Art. 5. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de toevoeging van een nieuwe bijlage 3 bis met ingang van 01.01.2025 aan de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel goed met een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen voor de opbouw van jaarlijkse vakantiedagen, de berekening van de eindejaarstoelage en het vakantiegeld.

Art. 6. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de opheffing met ingang van 01.01.2025 goed van artikel 336 tot en met artikel 348 van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel (binnen Titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen - Hoofdstuk II. De verplichte toelagen - Afdeling II. Het vakantiegeld).

Art. 7. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de toevoeging van artikelen 348 bis, 348 ter en 348 quater met ingang van 01.01.2025 aan hetzelfde besluit goed, en stelt het nieuwe artikel vast als volgt (binnen Titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen - Hoofdstuk II. De verplichte toelagen - Afdeling II. Het vakantiegeld):

**Art. 348 bis** *Het personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld overeenkomstig de bepalingen van het BVR RPR.*

*Het vakantiegeld bedraagt voor volledige prestaties die gedurende het hele referentiejaar zijn verricht, 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar.*

**Artikel 348 ter §1.** *Binnen de grenzen van het BVR RPR komen de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13°, 14°, 15° (m.u.v. economische reden en coronawerkloosheid), 16° (m.u.v. economische reden en coronawerkloosheid) en 17° niet in aanmerking voor de opbouw van het vakantiegeld.*

*De periodes van disponibiliteit en de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° worden begrensd tot 12 maanden.*

*Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.*

**§2.** *Bovenop het vakantiegeld zoals bepaald in §1 ontvangt het personeelslid een bijkomend vakantiegeld ten belope van 7,67% dat berekend wordt op de volgende toelagen en vergoedingen die het personeelslid effectief ontvangen heeft in het referentiejaar:*

1. *Toelage voor onregelmatige prestaties (avond, zaterdag, zondag, nachtprestaties en feestdagen)*
2. *Uitbetaalde overuren (+ eventuele toeslag)*
3. *Verstoringstoelage*
4. *Permanentietoelage*
5. *Toelage voor winterwacht*
6. *Toelage voor opdrachthouderschap*

7. *Gevarentoelage*
8. *Toelage voor functieverzwaren*
9. *Toelage voor het uitoefenen van hogere functie (waarnemingstoelage)*

**Artikel 348 quater** *Het vakantiegeld wordt uitbetaald tijdens de maand mei.*

Art. 8. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de opheffing met ingang van 01.01.2025 goed van artikel 349 tot en met artikel 353 van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel (binnen Titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen - Hoofdstuk II. De verplichte toelagen - Afdeling III. De eindejaarstoelage).

Art. 9. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de toevoeging van artikelen 353 bis en 353 ter met ingang van 01.01.2025 aan hetzelfde besluit goed, en stelt de nieuwe artikelen vast als volgt (binnen Titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen - Hoofdstuk II. De verplichte toelagen - Afdeling III. De eindejaarstoelage):

**Art. 353 bis.** *Het personeelslid ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage overeenkomstig de bepalingen van het BVR RPR.*

*De eindejaarstoelage wordt uiterlijk tijdens de maand december van het in aanmerking te nemen jaar in één keer uitbetaald.*

**Art. 353 ter.** *Binnen de grenzen van het BVR RPR komen de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16° en 17°, die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar niet in aanmerking voor de opbouw van de eindejaarstoelage.*

*De periodes van beschikbaarheid en de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° worden begrensd tot 12 maanden.*

*Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.*

Art. 10. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de hernoeming met ingang van 01.01.2025 goed van artikel 353 bis naar artikel 353 quater van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel (binnen Titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen - Hoofdstuk II. De verplichte toelagen - Afdeling III. De eindejaarstoelage).

Art. 11. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de opheffing met ingang van 01.01.2025 goed van artikelen 331 en 332 van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel (binnen Titel VII. Het salaris - Hoofdstuk IV. De betaling van het salaris).

Art. 12. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de toevoeging van artikelen 332 bis en 332 ter met ingang van 01.01.2025 aan hetzelfde besluit goed, en stelt de nieuwe artikelen vast als volgt (binnen Titel VII. Het salaris - Hoofdstuk IV. De betaling van het salaris):

**Art. 332 bis §1.** *Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de formule:*

$$M = VW/PW \times n\% \times NM$$

waarbij:

*M = het te betalen maandloon (100%);*

*VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling verschuldigd is;*

*PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van het personeelslid;*

*n% = het percentage waartegen het personeelslid prestaties verricht;*

*NM = het normaal maandsalaris (100%).*

*§2. Met gepresteerde dagen worden gelijkgesteld: de dagen waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd, maar waarvoor het salaris niettemin wordt doorbetaald.*

**Art. 332 ter §1.** *Als het personeelslid in de loop van de maand in of uit dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen, volgens de berekeningswijze in artikel 324 bis.*

*§2. Als het personeelslid in de loop van de maand overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.*

Art. 13. Deze beslissing bekend te maken op de webtoepassing en ter kennis te brengen van de toezichthoudende overheid via de overzichtslijst zoals bedoeld bij decreet lokaal bestuur van 22 december 2017.

## **6. RVMW/2024/033 - AANPASSING TARIEF MOBITWIN-LIDMAATSCHAP EN AANPASSING REGLEMENT - GOEDKEURING.**

### **Bevoegdheid**

Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, artikel 77.

### **Toelichting**

De Mobitwin centrale van Moerbeke is aangesloten bij Mpact vzw. Mobitwin is een vervoerdienst van vrijwillige chauffeurs voor personen met een beperkte mobiliteit en een beperkt inkomen, voorheen de 'Minder Mobielen Centrale'. Mpact vzw wijzigt de tarieven van het lidgeld voor de leden van de Mobitwin-centrale vanaf 1 januari 2025. Mpact zal jaarlijks een indexering toepassen gebaseerd op de gezondheidsindex van januari van het lopende jaar. Aangezien de tarieven van het lidgeld zijn opgenomen in het reglement, dient ook het reglement te worden aangepast.

Aan de raad wordt gevraagd akkoord te gaan met de nieuwe tarieven voor het lidgeld en de jaarlijkse indexering en het nieuwe reglement goed te keuren.

### **Feitelijke context**

De Mobitwin centrale van Moerbeke is aangesloten bij Mpact vzw. Mpact vzw verhoogt de tarieven van het lidmaatschap vanaf 1/01/2025. Mpact factureert standaard 50% van de voorgestelde ledenprijzen aan de Mobitwin centrale. Dit betekent dat het bedrag dat de centrale overhoudt aan het lidmaatschap ook verhoogt. Mpact vzw voert deze prijsstijging door om te kunnen blijven investeren in betrouwbare en gebruiksvriendelijke software en om de lokale centrales verder blijvend te ondersteunen.

### **Huidige tarieven**

Het lidgeld bedraagt €12 per jaar voor individuele leden en €18 voor een gezinslidmaatschap.

Het halfjaarlijks lidmaatschap kost €6 voor individuele leden en €9 voor een gezinslidmaatschap.

### **Nieuwe tarieven vanaf 1/1/25**

Het nieuwe lidgeld zal €18 bedragen voor een individueel lid en €27 voor een gezinslidmaatschap. Het halfjaarlijks lidmaatschap kost €9 voor individuele leden en €13,5 voor een gezinslidmaatschap.

Deze prijzen zijn inclusief BTW. Mpact zal vanaf nu jaarlijks een indexering toepassen, gebaseerd op de gezondheidsindex van januari van het lopende jaar. De aangepaste prijzen worden steeds afgerond naar beneden: tot op €0,50 voor een volledig lidmaatschap en tot op €0,25 voor een gezinslidmaatschap of halfjaarlijks lidmaatschap.

De tarieven van het lidgeld zijn opgenomen in het reglement. Door deze wijzigingen dient het reglement te worden aangepast. Daarnaast worden in het reglement ook enkele kleine tekstuele wijzigingen (vb. andere benaming) opgenomen.

#### **Argumentatie**

Aangezien Mpact vzw streeft naar uniforme tarieven voor alle centrales en aangezien het bedrag dat onze centrale overhoudt aan het lidmaatschap hierdoor ook verhoogt, adviseert de dienst Zorg en Preventie om met deze aanpassing akkoord te gaan.

De tarieven van het lidgeld zijn opgenomen in het reglement van de Minder Mobielen Centrale. Bijgevolg dient het reglement ook te worden aangepast. Het bedrag van het lidgeld zal niet meer vermeld worden om te vermijden dat het reglement jaarlijks moet worden herzien.

#### **Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.**

#### **Besluit**

##### Artikel 1

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn gaat akkoord met de voorgestelde wijzigingen en keurt het reglement Mobitwin-centrale goed.

#### **7. RVMW/2024/011 - VARIA.**

Namens de raad voor maatschappelijk welzijn,

Karin Van de Sompel

Robby De Caluwe

Get. Algemeen directeur

Get. Voorzitter

—

—

—