



RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN 30 JUNI 2021

1. Notulen en zittingsverslag van de vorige vergadering.

De notulen van de vergadering van 26 mei 2021 worden met éénparigheid van stemmen goedgekeurd.

2. Meerjarenplan 2020-2025 OCMW Pelt - aanpassing 3 - vaststelling.

De aanpassing 3 van het meerjarenplan 2020-2025 van OCMW Pelt kan als volgt worden vastgesteld:

	BBR	AFM
2021	228.311	-186.676
2022	1.280.827	982.554
2023	888.861	1.308.189
2024	1.003.969	1.114.426
2025	1.428.559	1.099.517

De raad voor maatschappelijk welzijn dient bovendien de kredieten voor 2021 vast te stellen. De kredieten voor 2021 kunnen na aanpassing 3 van het meerjarenplan 2020-2025 als volgt worden vastgesteld:

	2021	
	Uitgaven	Ontvangsten
Kredieten Gemeente Pelt		
Exploitatie	35.070.772	39.194.208
Investeringen	44.897.980	19.144.622
Financiering	755.489	10.303.106
<i>Leningen en leasings</i>	655.489	10.210.652
<i>Toegestane leningen en betalingsuitstel</i>	100.000	92.455
<i>Overige financieringstransacties</i>	0	0
Kredieten OCMW Pelt		
Exploitatie	5.974.508	2.178.591
Investeringen	841.295	0
Financiering	0	0
<i>Leningen en leasings</i>	0	0
<i>Toegestane leningen en betalingsuitstel</i>	0	0
<i>Overige financieringstransacties</i>	0	0

De aanpassing 3 van het meerjarenplan 2020-2025 en de kredieten voor 2021 van het OCMW Pelt worden door de raad goedgekeurd met 21 stemmen vóór; 7 stemmen tegen, nl. van de raadsleden Frank Seutens, Leon Alders, Katrijn Conjaerts, Kim Strzebonski, Hans Proost, Benny Bax en Sofie Monsieurs; en 2 onthoudingen nl. van de raadsleden Jef Van Bree en Linda Vissers.

3. OCMW-personeel - rechtspositieregeling - aanpassing.

De rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel voorziet in hoofdstuk IV, afdeling III, art.267 in opvangverlof wanneer men een minderjarig kind in zijn gezin opneemt via adoptie of pleegvoogdij.

De Vlaamse Regering keurde op vrijdag 12 maart 2021 een besluit goed dat o.a. de periode van opvangverlof optrekt voor de statutaire personeelsleden en pleegzorgverlof en pleegouderverlof toevoegt aan de regeling voor de statutaire personeelsleden.

Om deze verloven van toepassing te maken voor de statutaire personeelsleden, is het nodig om de bepalingen van dit besluit over te nemen in de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel. Artikel 267 van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel dient bijgevolg te worden aangepast. Voor contractuele personeelsleden wordt het opvangverlof, pleegverlof en pleegouderverlof toegekend conform de bepalingen vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De raad gaat met éénparigheid van stemmen akkoord met de aanpassing van artikel 267 van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel in functie van de verhoging van opvangverlof voor adoptie- of pleegvoogdij voor statutaire personeelsleden conform het besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021.

4. OCMW-personeel - arbeidsreglement - aanvulling met reglement op thuiswerk.

Op 13 maart 2020 ging België in lockdown om de verspreiding van het corona virus in te dijken. Thuiswerk werd op dat moment de norm. Deze ervaring van thuiswerk heeft aangetoond wat de voor- en nadelen ervan zijn. Vanaf 1 juli 2021 zal het verplichte thuiswerk worden opgeheven. Het bestuur wil de personeelsleden met een telewerkbare functie graag de kans bieden om ook in de toekomst nog thuis te werken. Om een goede balans te vinden tussen werken op de werkplek en thuis is het nodig om een thuiswerkpolicy op te maken.

Met deze policy wil het lokaal bestuur 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 van de dienstverlening.

Personeelsleden hebben de keuze om structureel, dus op regelmatige basis, of occasioneel van thuis uit te werken. Het aantal dagdelen waarop er van thuis uit gewerkt kan worden, is afhankelijk van de arbeidsbreuk van de medewerker en bedraagt maximaal het aantal dagdelen dat de medewerker méér presteert dan 60% van een voltijdse tewerkstelling. Iedere voltijdse of deeltijdse medewerker is in een normale arbeidsweek minstens 6 dagdelen aanwezig op de normale werkplek.

Voor personeelsleden die halftijds werken (50%) kan, in afwijking van bovenstaande bepalingen, 1 dagdeel per week structureel thuiswerk worden toegekend.

Personeelsleden beschikken over de nodige IT-materiaal om thuis te werken (laptop, beeldscherm..). De telewerker blijft onderworpen aan de rechten en plichten van de rechtspositieregeling en van het arbeidsreglement.

Thuiswerk is een gunst. Er is geen onkostenvergoeding voorzien.

De thuiswerk policy wordt van kracht vanaf 1 september 2021 en geldt voor onbepaalde duur.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt aanvulling aan het arbeidsreglement met betrekking tot thuiswerkpolicy éénparig goed.