



## Raad voor maatschappelijk welzijn

### Notulen open zitting

Zitting van 14 december  
2020

#### Samenstelling:

##### Aanwezig:

de heer Peter Segers, voorzitter; de heer Paul Van Miert, burgemeester; de heer Francis Stijnen, schepen; de heer Jan Van Otten, schepen; de heer Luc Op de Beeck, schepen; mevrouw Astrid Wittebolle, schepen; de heer Marc Boogers, schepen; mevrouw Kelly Verheyen, schepen; de heer Eric Vos; de heer Luc Debondt; de heer Hannes Anaf; mevrouw Annemie Der Kinderen; de heer Reccino Van Lommel; de heer Guy Van Litsenborg; de heer Paul Moelans; de heer Peter Roes; de heer Eddy Grooten; de heer Bart Voordeckers; de heer Wout Schaefraet; de heer Koen De Busser; de heer Kevin Janssen; mevrouw Savannah van Dongen; de heer Achraf El Yakhoulfi; de heer Stijn Adriaensens; de heer Ludwig Nietvelt; de heer Rudy Elst; de heer Kurt Persegael; de heer Jan van Steenberghe; de heer Dieter De Quick; de heer Peter Janssens; de heer Jeff Dierckx; de heer Mario Geys; mevrouw Pauline Ceusters; de heer Wilfried Sylverans; de heer Filip Buijs, algemeen directeur

##### Verontschuldigd:

mevrouw Els Baeten, schepen

14 december 2020 19:49 -De voorzitter opent de openbare zitting

#### OPENBARE ZITTING

Paul Van Miert

Personeel

- |   |                |  |
|---|----------------|--|
| 1 | 2020_RMW_00055 | <b>Wijziging van de rechtspositieregeling OCMW - specifieke functies - Goedkeuring</b><br><b>GOEDGEKEURD</b> |
|---|----------------|--|

#### Notulen stemresultaten

Deze beslissing werd genomen met eenparigheid van stemmen.

#### Beschrijving

##### Aanleiding en context

De raad voor maatschappelijk welzijn van 29 juni 2020 stelde de meest recente versie van de rechtspositieregeling specifieke functies vast.

De gemeenteraad van 14 december 2020 wijzigde de rechtspositieregeling voor het stadspersoneel en de gemeenschappelijke functies van het OCMW. In het kader van het sectoraal akkoord 2020 is de invoering van ecocheques opgenomen in de rechtspositieregeling. Daarnaast zijn een aantal artikels aangepast als gevolg van wijzigingen aan wetten en decreten.

##### Argumentatie

De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is van rechtswege van toepassing op het personeelslid van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient en dat

een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente. Voor de rechtspositieregeling van de specifieke functies bij het OCMW neemt de raad voor maatschappelijk welzijn een beslissing.

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt voorgesteld om de wijzigingen in de rechtspositieregeling, zoals goedgekeurd door de gemeenteraad van 14 december 2020, over te nemen in de rechtspositieregeling specifieke functies.

### **Juridische grond**

Het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor (...) de rechtspositieregeling (...) van het gemeentepersoneel (...).

Besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de (...) minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Conform het decreet lokaal bestuur (22 december 2017) artikel 171, § 4 zorgt de algemeen directeur in overleg met het managementteam voor het opstellen van het voorontwerp van de rechtspositieregeling van het personeel. Het managementteam besprak het voorontwerp tot wijziging van de rechtspositieregeling op 22 september 2020.

De wijziging van de rechtspositieregeling is onderhandelingsmaterie en werd dus geagendeerd op het bijzonder onderhandelingscomité (BOC) van 15 oktober 2020. Er werd een protocol van akkoord afgesloten.

Het vaststellen van de rechtspositieregeling specifieke functies is een bevoegdheid van de raad voor maatschappelijk welzijn.

## **Financiële informatie**

### **Financiële informatie**

Voor personeelsleden tewerkgesteld in de VIA-diensten (personeel in de zorgsectoren, de culturele sector en de sociale economie) wordt een specifieke financieringsregeling uitgewerkt waarbij VIA-middelen gebruikt worden om de implementatie van het sectoraal akkoord te financieren.

Voor personeelsleden niet tewerkgesteld in de VIA-diensten dienen lokale besturen zelf de verhoging ten laste te nemen.

#### Stad Turnhout :

Bruto kost : +/- 113000 euro

Ontvangst VIA-middelen : +/- 50000 euro

Netto kost : 63000 euro

#### OCMW Turnhout :

Bruto kost : +/- 48000 euro

Ontvangst VIA-middelen : +/- 13000 euro

Netto kost : 35000 euro

## **Besluit**

### **Artikel 1**

De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de wijziging van de rechtspositieregeling Stad Turnhout. Deze wijziging is van rechtswege van toepassing op het personeelslid van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient en dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente.

### **Artikel 2**

De raad voor maatschappelijk welzijn besluit om de wijzigingen in de rechtspositieregeling Stad Turnhout - zoals toegevoegd als bijlage aan dit besluit - over te nemen in de rechtspositieregeling specifieke functies.

## **Bijlagen**

1. Wijziging rechtspositieregeling najaar 2020 - versie na bespreking vakbonden.pdf
-

## Vorbereiding wijziging rechtspositieregeling najaar 2020

Art.	Par.	Huidige versie	Nieuwe versie	Commentaar
7		De gemeenteraad stelt het organogram van de stadsdiensten vast. Het organogram geeft de organisatiestructuur weer en geeft de gezagsverhoudingen aan. In het organogram zijn de functies aangeduid die deel uitmaken van het managementteam.	<p><b>De gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn stellen het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vast.</b></p> <p>Het organogram geeft de organisatiestructuur van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn weer, duidt de gezagsverhoudingen en de functies aan waaraan het lidmaatschap van het managementteam is verbonden.</p>	Aanpassing aan decreet lokaal bestuur.
22		De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Zij hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het decreet openbaarheid van bestuur van 26 maart 2004.	De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Zij hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met <b>de bepalingen van Bestuursdecreet van 7 december 2018.</b>	Sinds 1 januari 2019 is het nieuwe Bestuursdecreet in werking getreden, dat het vroegere decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur vervangt.
137		Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Voor het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt het vooruitbetaald. Als de eerste van de maand niet op een normale werkdag valt, wordt het salaris uitbetaald op de voorlaatste volledige werkdag van de vorige maand. Het salaris van het overige personeel wordt betaald nadat de termijn vervallen is.	Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Voor het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt het vooruitbetaald <b>op de laatste werkdag van de vorige maand.</b> Het salaris van het overige personeel wordt betaald nadat de termijn vervallen is.	We betalen de laatste werkdag van de vorige maand.
138	3	Als het personeelslid onbetaald gunstverlof neemt, zoals bedoeld in artikel 234 1°, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de formule: $M = VW/PW \times n\% \times NM$	Als het personeelslid <b>onwettig afwezig is</b> of onbetaald gunstverlof neemt, zoals bedoeld in artikel 234 1°, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de formule:	Onwettige afwezigheid is nu gunstiger dan een dag onbetaald verlof, dat is niet logisch.

		<p>waarbij:  M = het te betalen maandloon (100%) is;  VW = het aantal te werken uren waarvoor betaling verschuldigd is;  PW = het aantal te presteren uren op basis van het standaard werkrooster van het personeelslid;  n% = het percentage waartegen het personeelslid prestaties verricht;  NM = het normaal maandsalaris (100%).</p>	$M = VW/PW \times n\% \times NM$ <p>waarbij:  M = het te betalen maandloon (100%) is;  VW = het aantal te werken uren waarvoor betaling verschuldigd is;  PW = het aantal te presteren uren op basis van het standaard werkrooster van het personeelslid;  n% = het percentage waartegen het personeelslid prestaties verricht;  NM = het normaal maandsalaris (100%).</p>	
		Onder Hoofdstuk VI De sociale voordelen – nieuwe afdeling	<b>Afdeling II: De ecocheques</b>	Invoering van ecocheques naar aanleiding van het sectoraal akkoord 2020.
171 nieuw			<b>Het personeelslid, met uitzondering van het niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel, de modellen en de jobstudenten, heeft vanaf 1 januari 2020 recht op ecocheques volgens het reglement ecocheques, toegevoegd als bijlage. Het bedrag van de ecocheques bedraagt in 2020 tweehonderd euro voor een voltijds personeelslid dat een volledig jaar aan het werk is. Vanaf 2021 gaat het om een bedrag van honderd euro.</b>	
199	§ 2	<p>De verlenging van de postnatale rust kan maar plaatsvinden in de mate dat het personeelslid werkelijk verder heeft gewerkt tijdens de prenatale rustperiode.</p> <p>Met “verder werken” worden gelijkgesteld volgende afwezigheden tijdens de vijf weken – of de zeven weken in geval van geboorte van een meerling – die vallen voor de zevende dag die aan de bevallingsdatum voorafgaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het jaarlijks vakantieverlof;</li> <li>- de feestdagen;</li> <li>- het omstandigheidsverlof;</li> <li>- de afwezigheid wegens ziekte met uitsluiting van</li> </ul>	<p>De verlenging van de postnatale rust kan maar plaatsvinden in de mate dat het personeelslid werkelijk verder heeft gewerkt tijdens de prenatale rustperiode.</p> <p>Met “verder werken” worden gelijkgesteld volgende afwezigheden tijdens de vijf weken – of de zeven weken in geval van geboorte van een meerling – die vallen voor de zevende dag die aan de bevallingsdatum voorafgaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het jaarlijks vakantieverlof;</li> <li>- de feestdagen;</li> <li>- het omstandigheidsverlof;</li> <li>- <b>de afwezigheid wegens ziekte,</b></li> <li>- <b>de periode van volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming.</b></li> </ul>	12 JUNI 2020. - Wet tot wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust.

		ziekte die te wijten is aan de zwangerschap.	- <b>tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.</b>	
204		Het personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof, als een minderjarig kind jonger dan tien jaar in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij. Het verzoek wordt gericht aan het hoofd van het personeel. (...)	Het <b>statutaire</b> personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof, als een minderjarig kind jonger dan tien jaar in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij. Het verzoek wordt gericht aan het hoofd van het personeel. (...)	Op 26 september 2018 verscheen in het Belgisch Staatsblad de wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof. Deze wet wijzigt de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 op de volgende punten: De regels inzake adoptieverlof worden als volgt versoepeld/uitgebreid: <ul style="list-style-type: none"> <li>- het huidige verschil tussen kinderen jonger of ouder dan 3 jaar verdwijnt. Hierdoor heeft een werknemer die een minderjarig kind adopteert sowieso recht op 6 weken adoptieverlof;</li> <li>- sinds 1 januari 2019 werd het recht op adoptieverlof stelselmatig opgetrokken. Vanaf 1 januari 2027 zal een personeelslid hierdoor recht hebben op maximaal 11 weken adoptieverlof (tegen 2027 zal er een adoptieverlof van 17 weken zijn, waarvan twee keer 6 weken op te nemen door beide adoptieouders afzonderlijk en dan nog 5 weken die onderling te verdelen zijn);</li> <li>- er worden twee bijkomende weken adoptieverlof toegekend indien een werknemer tezelfdertijd meerdere kinderen adopteert.</li> </ul> Met de inwerkingtreding van de koninklijke besluiten van 1 maart 2019 hebben contractuele medewerkers voortaan op basis van de arbeidsovereenkomstenwet recht op zowel adoptie- als pleegouderverlof van 7 weken (vanaf 1 januari 2019), die gradueel opgetrokken wordt tot 11 weken (in 2027). De eerste drie dagen van het adoptie- en pleegouderverlof zijn ten laste van de

				werkgever en de overige weken worden gedekt door een ziekte-uitkering ten laste van de mutualiteit. Door de invoering van deze wettelijke regeling kunnen contractuele medewerkers niet langer gebruik maken van het opvangverlof voorzien in artikel 204 en 205 van de rechtspositieregeling.
206		(nieuw artikel)	<b>Voor de contractuele personeelsleden gelden de artikelen 30ter, 30quater en 30sexties van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.</b>	
226		De aanstellende overheid kan een statutair personeelslid ter beschikking stellen van: 1° een andere overheid; 2° een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen, waarin de gemeente niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een gemeentelijk belang. Voor de contractuele personeelsleden gelden de bepalingen van de Nieuwe Gemeentewet, artikel 144bis.	De aanstellende overheid kan een statutair personeelslid ter beschikking stellen van: <b>1° een extern verzelfstandigd agentschap als vermeld in artikel 225 van het Decreet lokaal bestuur;</b> <b>2° een vereniging of een vennootschap als vermeld in artikel 475, 496, 501, 508 en 513 van het Decreet lokaal bestuur;</b> <b>3° een samenwerkingsverband als vermeld in deel 3, titel 3, van het Decreet lokaal bestuur.</b> <b>4° een vereniging als vermeld in artikel 386 van het Decreet lokaal bestuur;</b> <b>5° een andere overheid dan die vermeld in punt 1° tot en met punt 4° ;</b> <b>6° een vereniging zonder winstoogmerk als vermeld in de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de stichtingen en de Europese politieke partijen en stichtingen, waarin de gemeente al dan niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een gemeentelijk belang.</b> <b>Voor de contractuele personeelsleden van de Stad gelden de bepalingen van de Nieuwe Gemeentewet, artikel 144bis. Voor de contractuele personeelsleden van het OCMW geldt de OCMW-wet van 8 juli 1976, artikel 60,§7, derde lid, en artikel 61.</b>	Aanpassing aan de tekst van het Decreet over het lokaal bestuur.

230		De gemeenteraad kan personeel overdragen naar het OCMW Turnhout, mits de geldende rechtspositieregeling van het stadspersoneel nageleefd wordt en mits goedkeuring door de OCMW-raad van Turnhout.	De gemeenteraad kan personeel overdragen naar het OCMW Turnhout, mits de geldende rechtspositieregeling nageleefd wordt en mits goedkeuring door de OCMW-raad van Turnhout. <b>Omgekeerd kan ook de OCMW-raad personeel overdragen naar Stad Turnhout, mits de geldende rechtspositieregeling nageleefd wordt en mits goedkeuring door de gemeenteraad van Turnhout.</b>	Aangezien deze RPR ook geldt voor de gemeenschappelijke functies van het OCMW vermelden we beide organisaties.
251	§ 1	<p>Het personeelslid heeft recht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- volledige loopbaanonderbreking van een voltijdse of deeltijdse betrekking</li> <li>- maximum twaalf maanden per patiënt</li> <li>- periodes van minimum één tot maximum drie maanden, al dan niet aaneensluitend (tot maximum twaalf maanden).</li> <li>- vermindering van voltijdse prestaties met 1/5e of de helft of vermindering van minimum een 3/4 job tot een halftijdse betrekking (19 uur):</li> <li>- maximum 24 maanden per patiënt</li> <li>- periodes van minimum één tot maximum drie maanden, al dan niet aaneensluitend (tot maximum 24 maanden).</li> <li>- De maximumduur van 12 en 24 maanden wordt verdubbeld tot 24 en 48 maanden indien: <ul style="list-style-type: none"> <li>- het gaat om de zware ziekte van een kind dat maximum 16 jaar oud is</li> <li>- het personeelslid uitsluitend of hoofdzakelijk de last draagt voor het kind</li> <li>- het personeelslid alleenstaand is en uitsluitend en effectief samenwoont met 1 of meerdere kinderen (de samenstelling van het gezin moet bewezen worden met een attest afgeleverd door de gemeentelijke overheid)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Het personeelslid heeft recht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- volledige loopbaanonderbreking van een voltijdse of deeltijdse betrekking</li> <li>- maximum twaalf maanden per patiënt</li> <li>- periodes van minimum één tot maximum drie maanden, al dan niet aaneensluitend (tot maximum twaalf maanden). <b>Mits akkoord van het hoofd van het personeel kan het voltijds verlof voor medische bijstand per week worden opgenomen. Vier weken schorsing staat hierbij gelijk aan één maand schorsing.</b></li> <li>- vermindering van voltijdse prestaties met 1/5e of de helft of vermindering van minimum een 3/4 job tot een halftijdse betrekking (19 uur):</li> <li>- maximum 24 maanden per patiënt</li> <li>- periodes van minimum één tot maximum drie maanden, al dan niet aaneensluitend (tot maximum 24 maanden).</li> <li>- De maximumduur van 12 en 24 maanden wordt verdubbeld tot 24 en 48 maanden indien: <ul style="list-style-type: none"> <li>- het gaat om de zware ziekte van een kind dat maximum 16 jaar oud is</li> <li>- het personeelslid uitsluitend of hoofdzakelijk de last draagt voor het kind</li> <li>- het personeelslid alleenstaand is en uitsluitend en effectief samenwoont met 1 of meerdere kinderen (de samenstelling van het gezin moet bewezen</li> </ul> </li> </ul>	<p>Loopbaanonderbreking – medische bijstand</p> <p>De federale overheid heeft een aantal wijzigingen van de herstelwet gedaan die invloed hebben op de thematische loopbaanonderbrekingen: ouderschapsverlof, verlof medische bijstand en palliatief verlof (wet van 2/9/2018 tot wijziging van de herstelwet van 22/1/1985, BS 26/9/18). Ondertussen werd ook het uitvoeringsbesluit gepubliceerd: het koninklijk besluit van 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende thematische verloven.</p>



			worden met een attest afgeleverd door de gemeentelijke overheid)	
255		<p>Ouderschapsverlof wordt toegestaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zolang het kind de leeftijd van twaalf jaar niet heeft bereikt.</li> <li>- naar aanleiding van de adoptie van een kind, deel uitmakend van het gezin (= vanaf het moment dat het kind werd ingeschreven als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister) en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.</li> </ul>	<p>Ouderschapsverlof wordt toegestaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zolang het kind de leeftijd van twaalf jaar niet heeft bereikt.</li> <li>- naar aanleiding van de adoptie van een kind, deel uitmakend van het gezin (= vanaf het moment dat het kind werd ingeschreven als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister) en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.</li> </ul> <p><b>De leeftijdsgrens van 12 jaar wordt opgetrokken tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten op pijler I toegekend worden of 9 punten in alle drie de pijlers samen, van de medisch sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.</b></p>	<p>Loopbaanonderbreking – ouderschapsverlof</p> <p>5 MEI 2019. - Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven.</p>
256	§ 1	<p>Het personeelslid heeft het recht om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hetzij gedurende een periode van vier maanden zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen. De periode van vier maanden kan opgesplitst worden in maanden.</li> <li>- hetzij gedurende een periode van acht maanden zijn/haar arbeidsprestaties te verminderen met de helft, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld. De periode kan worden opgesplitst in periodes van twee, vier of zes maanden.</li> <li>- hetzij gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5e als hij voltijds tewerkgesteld is. De periode kan worden opgesplitst in periodes van vijf, tien of vijftien maanden.</li> </ul>	<p>Het personeelslid heeft het recht om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hetzij gedurende een periode van vier maanden zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen. De periode van vier maanden kan opgesplitst worden in maanden. <b>Mits akkoord van het hoofd van het personeel kan het voltijds ouderschapsverlof ook opgesplitst worden in weken. Vier weken schorsing staat hierbij gelijk aan één maand schorsing.</b></li> <li>- hetzij gedurende een periode van acht maanden zijn/haar arbeidsprestaties te verminderen met de helft, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld. De periode kan worden opgesplitst in <b>maanden</b>.</li> <li>- hetzij gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5e als hij voltijds tewerkgesteld is. De periode kan worden opgesplitst in</li> </ul>	<p>Loopbaanonderbreking - ouderschapsverlof</p> <p>5 MEI 2019. - Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven.</p>

		Bij wijze van overgangsmaatregel kan het personeelslid dat al een deel van het ouderschapsverlof heeft genomen en waarbij de toepassing van de splitsing in periodes van vijf of tien maanden tot gevolg heeft dat hij een deel van het ouderschapsverlof zou verliezen, het restant op een andere manier opnemen dan in periodes van vijf maanden of een veelvoud ervan. Het personeelslid kan slechts één keer van die afwijking gebruik maken.	<p>periodes van vijf, tien of vijftien maanden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>het voltijds werkend personeelslid kan mits akkoord van het hoofd van het personeel 1/10<sup>e</sup> ouderschapsverlof opnemen. Hij kan zijn prestaties verminderen met één dag om de twee weken of met een halve dag per week.</b></li> </ul> <p>Bij wijze van overgangsmaatregel kan het personeelslid dat al een deel van het ouderschapsverlof heeft genomen en waarbij de toepassing van de splitsing in periodes van vijf of tien maanden tot gevolg heeft dat hij een deel van het ouderschapsverlof zou verliezen, het restant op een andere manier opnemen dan in periodes van vijf maanden of een veelvoud ervan. Het personeelslid kan slechts één keer van die afwijking gebruik maken.</p>	
256	§ 3	Bij een wijziging van opnamevorm wordt rekening gehouden met het principe dat één maand schorsing van de arbeidsprestaties gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5e.	Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties, aan vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde <b>en aan tien maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één tiende.</b>	<p>Loopbaanonderbreking - ouderschapsverlof</p> <p>5 MEI 2019. - Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven.</p>
			<b><u>Afdeling V Het mantelzorgverlof</u></b>	Nieuwe afdeling onder hoofdstuk XI Loopbaanonderbreking.
			<p><b>Personeelsleden die erkend zijn als mantelzorgers - zoals nader bepaald in de Wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorgers – hebben recht op mantelzorgverlof.</b></p> <p><b>Per zorgbehoevende persoon kan een voltijds personeelslid gedurende één maand volledig of twee maanden gedeeltelijk – met de helft of met één vijfde – loopbaanonderbreking nemen.</b></p> <p><b>Wie deeltijds werkt, kan zijn prestaties enkel volledig opschorten (dus per zorgbehoevende persoon beperkt)</b></p>	<p>Wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers.</p> <p>KB van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet 12 mei 2014</p>

			tot één maand).	
			Het personeelslid dat mantelzorgverlof wil opnemen, vraagt het verlof minstens zeven kalenderdagen op voorhand aan. Hij voegt het bewijs van erkenning als mantelzorger van de geholpen persoon bij de aanvraag.	
			<u>Bijlage XIV: Reglement ecocheques</u>	Invoering ecocheques naar aanleiding sectoraal akkoord 2020.
1	1		Alle personeelsleden, met uitzondering van het niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel, de modellen en de jobstudenten, hebben recht op ecocheques. Het bedrag van de ecocheques bedraagt 200 euro voor het jaar 2020 en 100 euro vanaf 2021 voor een voltijds personeelslid met een volledige referteperiode. De referteperiode is een kalenderjaar. Om te weten of een personeelslid aan een volledige referteperiode komt, wordt rekening gehouden met alle gewerkte en gelijkgestelde dagen. De ecocheques worden uitgereikt binnen de twee maanden volgend op het einde van de referteperiode.	
	2		De ecocheques worden in evenredige mate verminderd wanneer het personeelslid in de loop van de referteperiode in of uit dienst treedt of tijdens het jaar een van de hierna genoemde verloven of afwezigheden opneemt: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. het algemeen stelsel van loopbaanonderbreking of loopbaanvermindering;</li> <li>2. de thematische verloven, met uitzondering van het ouderschapsverlof;</li> <li>3. afwezigheden in de administratieve toestand non-activiteit;</li> <li>4. halftijdse vervroegde uittreding;</li> <li>5. verlof voor opdracht;</li> </ol>	

			<p>6. vrijwillige vierdagenweek;  7. zorgkrediet;  8. onbetaald verlof;  of onwettig afwezig is.</p>	
	3		<p>Progressieve werkhervatting en deeltijdse prestaties door een erkende arbeidsbeperking geven geen aanleiding tot vermindering van de ecocheques.</p>	
2			<p>Het aantal ecocheques waarop een personeelslid recht heeft, wordt per referteperiode bepaald volgens de formule: ((aantal kalenderdagen in dienst tijdens de referteperiode x prestatiebreuk)/aantal kalenderdagen van de referteperiode) x bedrag van de ecocheque.</p>	
3			<p>Elke periode met een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of een wachtgeld geeft recht op ecocheques, rekening houdend met het prestatieregime.  Voor contractuele personeelsleden worden daarnaast de dagen van tijdelijke werkloosheid door overmacht gelijkgesteld.</p>	
4			<p>De ecocheques worden elektronisch opgeladen op een elektronische betaalkaart vóór eind februari van het jaar volgend op de referteperiode. Ze zijn twee jaar geldig vanaf de toekenning.</p>	

**2**            **2020\_RMW\_00056**    **Wijziging rechtspositieregeling specifieke diensten  
OCMW Turnhout en eenmalige uitreiking ecocheques -  
Goedkeuring  
GOEDGEKEURD**

**Notulen stemresultaten**

Deze beslissing werd genomen met eenparigheid van stemmen.

**Beschrijving**

**Aanleiding en context**

De raad voor maatschappelijk welzijn keurde de op 22 december 2016 de rechtspositieregeling specifieke diensten goed. Deze rechtspositieregeling is van toepassing op de statutaire personeelsleden die het OCMW ter beschikking stelt van Zorggroep Orion. De tekst sluit aan bij de rechtspositieregeling voor de contractuele personeelsleden die in dienst zijn bij Zorggroep Orion. De meeste recente wijziging van deze rechtspositieregeling dateert van 29 juni 2020.

Sectoraal akkoord 2020

Met een omzendbrief van 28 mei 2020 geeft de Vlaamse Regering uitvoering aan het sectoraal akkoord voor de lokale en provinciale besturen zoals dat werd onderhandeld door de sociale partners en principieel werd goedgekeurd op de ministerraad van 10 april 2020. De kern van het sectoraal akkoord is een koopkrachtverhoging van globaal 1,1% vanaf 1 januari 2020 voor zowel de VIA personeelsleden (personeel in de zorgsectoren, de culturele sector en de sociale economie) als de niet-VIA personeelsleden.

Het sectoraal akkoord geldt vanaf 1 januari 2020, maar werd in de eerste helft van april pas definitief. De bepalingen die erin zijn opgenomen, dienen nog vertaald te worden naar het lokale niveau.

Het akkoord bestaat uit drie luiken, namelijk

- Een gemiddelde verhoging van de koopkracht van de personeelsleden ten bedrage van 1,1%;
- Een engagement om verder werk te maken van een hedendaags personeelsbeleid;
- De oprichting van een paritair samengesteld sectorfonds

**Luik 1 :**

De verhoging van koopkracht bedraagt ongeveer 1,1% en kan zich op 3 vlakken situeren, nl. een verhoging van maaltijdcheques met 100 euro per VTE , én een recurrente jaarlijkse toekenning van cheques ten bedrage van 200 euro per VTE, én een verhoging van de tweede pensioenpijler van de contractuele personeelsleden naar 2,5%.

De toekenning van maaltijdcheques gebeurt vrij van sociale en fiscale inhoudingen mits het naleven van een aantal voorwaarden. De te respecteren financiële grenzen houden in dat een maaltijdcheque maximaal 8 euro per dag mag bedragen waarbij de werkgever maximaal 6,91 euro bijdraagt en de werknemer minstens 1,09 euro zelf ten laste neemt.

Lokale besturen bepalen vrij de hoogte en dus ook de bijdrage van werkgever en werknemer in de maaltijdcheques binnen de hierboven geschetste grenzen.

Enkel besturen die nog niet het maximaal bedrag van 8 euro per maaltijdcheque toekennen zijn ertoe gehouden de werkgeversbijdrage te verhogen met 100 euro per jaar per voltijds equivalent, naast de recurrente jaarlijkse toekenning van cheques ten bedrage van 200 euro per VTE.

Besturen die reeds lokaal overeengekomen zijn de maaltijdcheques vanaf 2020 te verhogen, kunnen deze verhoging toerekenen op de verhoging voorzien in het sectoraal akkoord.

Maaltijdcheques zijn verplicht voor alle personeelsleden, behalve voor personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen waar de toekenning ervan facultatief is.

Lokale besturen kunnen personeelsleden die werkzaam zijn via tijdelijke werkgelegenheidsmaatregelen (vroeger artikel 60 § 7 OCMW-wet, nu tijdelijke werkervaring) uitsluiten.

De koopkrachtmaatregelen voor het VIA-personeel worden gefinancierd via de VIA-middelen. De koopkrachtmaatregelen voor het niet-VIA-personeel worden gefinancierd door de lokale besturen zelf.

### **Luik 2 :**

De sociale partners engageren zich ertoe om bij de Vlaamse Regering aan te dringen op een beperkt rechtspositiebesluit voor het personeel van de lokale en provinciale besturen. Zij sturen aan op een kaderbesluit met enkele grote principes over o.a. bezoldiging, toelagen en vergoedingen, dienstbeëindiging, verloven en afwezigheden, werving en selectie en de loopbaan.

Daarnaast vragen zij een voorbeeld van rechtspositie met uitgeschreven bepalingen over o.a. werving en selectie, loopbaanbeleid, evaluatie, mobiliteit, integriteit, verlofregeling, feestdagen, arbeidstijd en arbeidsreglementering.

Dat voorbeeld van lokale rechtspositieregeling kunnen de besturen geheel of gedeeltelijk overnemen in hun eigen rechtspositieregeling. Ze kunnen ook zelf een volledig eigen lokale rechtspositieregeling uitwerken, met eerbiediging van de procedures van lokaal syndicaal overleg.

Minister Bart Somers lichtte in het persbericht waarbij het sectoraal akkoord werd voorgesteld, de timing toe. Hij streeft ernaar om in 2022 de nieuwe rechtspositieregeling in de praktijk te kunnen brengen. Hij wil dit realiseren op een constructieve manier in afstemming met de vertegenwoordigers van werkgevers en personeel.

### **Luik 3 :**

De sociale partners hebben zich in het akkoord geëngageerd om een paritair samengesteld sectorfonds op te richten dat in eerste instantie een aantal bestaande paritair beheerde samenwerkingsverbanden van de werkgevers en werknemers bundelt.

### **Argumentatie**

Alle lokale en provinciale besturen dienen de bepalingen van het sectoraal akkoord uit te voeren. Het sectoraal akkoord voorziet dat reeds toegekende koopkrachtverhogingen mogen worden toegereken op het sectoraal akkoord.

In het vakbondsoverleg Zorggroep Orion van 29 september 2020 en het bijzonder onderhandelingscomité Stad/OCMW van 15 oktober 2020 werd voor het statutair personeel volgende regeling afgesproken om te komen tot een jaarlijkse koopkrachtverhoging van €300 voor een voltijds personeelslid.

De reeds doorgevoerde stijging van de maaltijdcheques van €6 naar €7 (vanaf 1 juli 2020) wordt toegerekend op het sectoraal akkoord. Zo is voor deze groep medewerkers al deels voldaan aan de verplichte verhoging. Voor 2020 gaat het om €100. Dit maakt dat er voor 2020 voor €200 nog een vorm van verhoging gekozen moet worden. Met de vakorganisaties is afgesproken om daarom éénmalig €200 aan ecocheques toe te kennen voor het jaar 2020. Voor de uitreiking worden de bepalingen in de rechtspositieregeling Stad Turnhout gevolgd.

Vanaf 2021 levert de voornoemde stijging van het bedrag van de maaltijdcheques van €6 naar €7 een recurrente verhoging van €200 op jaarbasis op. Dat betekent dat we vanaf dat jaar nog maar €100 moeten bijvoorzien. Aangezien Zorggroep Orion nog niet het maximumbedrag van de maaltijdcheques (€8) bereikt heeft, is met de vakorganisaties afgesproken om vanaf 1 januari 2021 het bedrag van de maaltijdcheques met €0,5 te laten stijgen (van €7 naar €7,5 dus). Dit vereist een aanpassing van de rechtspositieregeling specifieke diensten OCMW.

### **Juridische grond**

Volgens het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017:

- zorgt de algemeen directeur in overleg met het managementteam voor het opstellen van het voorontwerp van de rechtspositieregeling van het personeel (artikel 171, § 4, 2°);
- stelt volgens artikel 186 §2, 3° de raad voor maatschappelijk welzijn de rechtspositieregeling vast voor het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels. Paragraaf 4 van hetzelfde artikel geeft de raad voor maatschappelijk welzijn de mogelijkheid om voor dit personeel op gemotiveerde wijze af te wijken van de rechtspositieregelingen gemeenschappelijke en specifieke functies.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 regelt de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

De wijziging van de rechtspositieregeling is onderhandelingsmaterie en werd dus geagendeerd op het bijzonder onderhandelingscomité (BOC) van 15 oktober 2020. Er werd een protocol van akkoord afgesloten.

Op hetzelfde bijzonder onderhandelingscomité werd ook een protocol van akkoord afgesloten in verband met de eenmalige uitreiking van ecocheques voor het jaar 2020.

## **Financiële informatie**

### **Financiële informatie**

De financiële gevolgen van deze wijzigingen aan de rechtspositieregeling worden doorgerekend aan Zorggroep Orion.

## **Besluit**

### **Artikel 1**

De raad voor maatschappelijk keurt de wijziging rechtspositieregeling specifieke diensten in verband met maaltijdcheques goed.

Artikel 150 wordt gewijzigd als volgt:

Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques volgens het reglement maaltijdcheques, toegevoegd als bijlage. Elke cheque heeft vanaf 1 januari 2021 een waarde van 7,5 euro, waarvan 6,4 euro ten laste van de werkgever en 1,1 euro ten laste van de werknemer.

Bijlage V 'Reglement maaltijdcheques' wordt gewijzigd als volgt:

#### Artikel 8

De werkgeversbijdrage wordt vanaf 1 januari 2021 vastgesteld op 6,40 euro per maaltijdcheque. De werknemer neemt een bedrag van 1,10 euro per maaltijdcheque voor zijn rekening. Dit bedrag wordt maandelijks afgehouden van het nettosalaris.

#### **Artikel 2**

De raad voor maatschappelijk welzijn hecht zijn goedkeuring aan volgende regeling:

In het kader van het sectoraal akkoord 2020 en naar analogie met de regeling voor het contractueel personeel van Zorggroep Orion, zal het OCMW aan de statutaire personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn van Zorggroep Orion eenmalig voor de periode 1 januari tot 31 december 2020 ecocheques uitreiken. Het bedrag van de ecocheques bedraagt tweehonderd euro voor een voltijds personeelslid dat een volledig jaar aan het werk is.

Voor de toekenning van de ecocheques worden de modaliteiten gevolgd die worden opgenomen in de rechtspositieregeling Stad en OCMW Turnhout.

---



**3**            **2020\_RMW\_00057**    **Wijziging van het arbeidsreglement OCMW Turnhout  
gemeenschappelijke - Goedkeuring  
GOEDGEKEURD**

**Notulen stemresultaten**

Deze beslissing werd genomen met eenparigheid van stemmen.

**Beschrijving**

**Aanleiding en context**

De raad voor maatschappelijk welzijn keurde op 24 juni 2019 de meest recente versie van het arbeidsreglement OCMW Turnhout goed.

Deze wijziging aan het arbeidsreglement OCMW Turnhout is nodig door de invoering van de elektronische loonbrief, goedgekeurd op het vast bureau van 26 november 2020. Het voorstel tot wijziging werd op 27 november 2020 per e-mail verstuurd naar de drie vakbondsorganisaties.

**Argumentatie**

Personeel vraagt de raad voor maatschappelijk welzijn de voorgestelde wijzigingen (bijlage) goed te keuren.

Het gaat om wijzigingen in:

- afdeling X BEZOLDIGING, artikels 44 en 45

Een wijziging van het arbeidsreglement vertrekt bij het managementteam en wordt voorgelegd aan het vast bureau. Het gaat om onderhandelingsmaterie. Over de inhoudelijke wijzigingen is al een protocol afgesloten met de vakbonden. De tekst wordt ter goedkeuring aan de raad voor maatschappelijk welzijn voorgelegd.

**Juridische grond**

De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen verplicht de werkgevers in de privé-sector een arbeidsreglement vast te stellen.

De wet van 18 december 2002 wijzigt de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglement en breidt het toepassingsgebied uit tot de publieke sector.

Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2018.

**Financiële informatie**

**Financiële informatie**

De kredieten zijn voorzien in de MJP 2021-2025 van Stad Turnhout.

**Besluit**

**Artikel 1**

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de wijziging van het arbeidsreglement OCMW Turnhout (artikels 44 en 45 - bijlage) goed.



## Strategie en beleid

- 4**            **2020\_RMW\_00058**    **Delegatie van het sluiten van een verwerkersovereenkomst in het kader van AVG van de raad voor maatschappelijk welzijn naar het vast bureau - Goedkeuring**  
**GOEDGEKEURD**

### Notulen

Volgend raadslid deed een tussenkomst: Reccino Van Lommel.

### Notulen stemresultaten

De raad voor maatschappelijk welzijn stemde met 26 stemmen op 34 stemmers nl. van de heer Peter Segers – voorzitter, de heer Paul Van Miert – burgemeester, de heer Francis Stijnen, de heer Jan Van Otten, de heer Luc Op de Beeck, mevrouw Astrid Wittebolle, de heer Marc Boogers, mevrouw Kelly Verheyen – schepenen; de heer Eric Vos, de heer Luc Debondt, de heer Hannes Anaf, mevrouw Annemie Der Kinderen, de heer Paul Moelans, de heer Peter Roes, de heer Bart Voordeckers, de heer Wout Schafraet, de heer Koen De Busser, mevrouw Savannah van Dongen, de heer Achraf El Yakhloufi, de heer Stijn Adriaensens, de heer Ludwig Nietvelt, de heer Rudy Elst, de heer Kurt Persegael, de heer Jeff Dierckx, mevrouw Pauline Ceusters en de heer Wilfried Sylverans – raadsleden.

Er waren 8 neen stemmen nl. van de heer Reccino Van Lommel, de heer Guy Van Litsenborg, de heer Eddy Grooten, de heer Kevin Janssen, de heer Jan Van Steenberghe, de heer Dieter De Quick, de heer Peter Janssens en de heer Mario Geys – raadsleden.

## Beschrijving

### Aanleiding en context

Artikel 28, 3de lid van de Algemene Verordening Gegevensbescherming bepaalt dat de verwerking van persoonsgegevens door een verwerker wordt geregeld in een overeenkomst of andere rechtshandeling krachtens het Unierecht of het lidstatelijke recht die de verwerker ten aanzien van de verwerkingsverantwoordelijke bindt. In deze verwerkersovereenkomst wordt het onderwerp, de duur van de verwerking, de aard en het doel van de verwerking, het soort persoonsgegevens, de categorieën van de betrokkenen en de rechten en verplichtingen van de verwerkingsverantwoordelijke omschreven.

### Argumentatie

Het OCMW wordt regelmatig geconfronteerd met situaties waarbij er een dergelijke verwerkersovereenkomst moet opgemaakt worden.

De raad voor maatschappelijk welzijn moet hierbij steeds de verwerkersovereenkomst goedkeuren.

De verwerkersovereenkomst wordt bijna steeds opgesteld op basis van een model dat door de VVSG wordt voorgesteld en dat door het OCMW wordt overgenomen.

De procedure wordt nodeloos vertraagd doordat deze erg gelijkende documenten telkens aan de raad dienen te worden voorgelegd.

### Juridische grond

- Art. 77, §1 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 waarbij bepaald wordt dat de raad voor maatschappelijk welzijn over de volheid van bevoegdheid beschikt.

- Art. 78, lid 1 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 dat bepaalt dat behoudens de uitdrukkelijke toewijzing van een bevoegdheid in de zin van art. 2, tweede lid, aan de raad voor maatschappelijk welzijn, de raad voor maatschappelijk welzijn bij reglement bepaalde bevoegdheden kan toevertrouwen aan het vast bureau.
- De Verordening (EU) 2016/679 van 27 april 2016 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (Algemene Verordening Gegevensbescherming).

## Financiële informatie

### Financiële informatie

Geen financiële gevolgen.

## Besluit

### Artikel 1

De raad voor maatschappelijk welzijn beslist om de bevoegdheid met betrekking tot de goedkeuring, afkeuring of wijziging van een verwerkersovereenkomst te delegeren aan het vast bureau.

---

## Francis Stijnen

### Financiën

<b>5</b>	<b>2020_RMW_00059</b>	<b>Schema M3 van de aanpassing meerjarenplan 2020-2025 van het deel OCMW Turnhout (1-2020) - Vaststelling</b> <b>GOEDGEKEURD</b>
----------	-----------------------	---

### Notulen stemresultaten

De raad voor maatschappelijk welzijn stemde met 20 stemmen op 34 stemmers nl. van de heer Peter Segers – voorzitter, de heer Paul Van Miert – burgemeester, de heer Francis Stijnen, de heer Jan Van Otten, de heer Luc Op de Beeck, mevrouw Astrid Wittebolle, de heer Marc Boogers, mevrouw Kelly Verheyen – schepenen; de heer Hannes Anaf, mevrouw Annemie Der Kinderen, de heer Paul Moelans, de heer Koen De Busser, mevrouw Savannah van Dongen, de heer Achraf El Yakhoulfi, de heer Stijn Adriaensens, de heer Ludwig Nietvelt, de heer Kurt Persegael, de heer Jeff Dierckx, mevrouw Pauline Ceusters en de heer Wilfried Sylverans – raadsleden.

Er waren 14 neen stemmen nl. van de heer Eric Vos, de heer Luc Debondt, de heer Reccino Van Lommel, de heer Guy Van Litsenborg, de heer Peter Roes, de heer Eddy Grooten, de heer Bart Voordeckers, de heer Wout Schafraet, de heer Kevin Janssen, de heer Rudy Elst, de heer Jan Van Steenberghe, de heer Dieter De Quick, de heer Peter Janssens en de heer Mario Geys – raadsleden.

## Beschrijving

### Aanleiding en context

De gemeenteraad keurde in de zitting van 16 december 2019 het meerjarenplan 2020-2025 goed. Het Agentschap Binnenlands Bestuur meldde ons dat het jaar 2021 ontbrak in het schema M3 overzicht

van de kredieten. Bijgevolg wordt het schema M3 overzicht van de kredieten opnieuw voorgelegd aan de gemeenteraad.

### **Argumentatie**

Gedurende 2020 blijken er wijzigingen aan het meerjarenplan 2020-2025 noodzakelijk om de voortzetting van de werking te verzekeren en de vooropgestelde doelstellingen te bereiken. De wijzigingen zijn toe te wijzen aan de rentabiliteitsoefening, corona, herstelplan en overige wijzigingen.

De dienst Financiën verwerkte de aanvragen van de verschillende diensten waarna het managementteam op 20/10/2020 gunstig advies gaf aan de cijfers. De de gewijzigde cijfers werden op 09/11/2020 voor vaststelling voor gelegd aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

In het wettelijk schema M3 overzicht van de kredieten ontbrak het jaar 2021 waardoor het schema M3 opnieuw wordt voorgelegd aan de gemeenteraad. De cijfers zijn echter ongewijzigd.

De beleidsrapporten van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vormen een geïntegreerd geheel.

De raad van maatschappelijk welzijn stemt over het eigen deel van het beleidsrapport.

Nadat zowel de gemeenteraad als de OCMW-raad elk hun deel van het beleidsrapport hebben vastgesteld, keurt de gemeenteraad het deel van het beleidsrapport goed zoals vastgesteld door de OCMW-raad. Door die goedkeuring wordt het beleidsrapport in zijn geheel geacht definitief vastgesteld te zijn.

### **Juridische grond**

- Artikel 254 van het Decreet Lokaal Bestuur (DLB) van 22 december 2017.
- Het besluit van de Vlaamse regering van 30 maart 2018 betreffende de beleids- en beheerscyclus van de lokale en de provinciale besturen.
- Het ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen.

## **Financiële informatie**

### **Financiële informatie**

Nvt

## **Besluit**

### **Artikel 1**

De raad van maatschappelijk welzijn stelt het schema M3 overzicht van de kredieten van de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 (1-2020) met betrekking tot het OCMW vast.

---

### **Kelly Verheyen**

#### **Maatschappelijk werk**

19:53 - Peter Segers, voorzitter verlaat de zitting

19:55 - Luc Op de Beeck, schepen verlaat de zitting

### **Notulen stemresultaten**

De raad voor maatschappelijk welzijn stemde met 24 stemmen op 32stemmers nl. van de heer Paul Van Miert – burgemeester, de heer Francis Stijnen, de heer Jan Van Otten, mevrouw Astrid Wittebolle, de heer Marc Boogers, mevrouw Kelly Verheyen – schepenen; de heer Eric Vos, de heer Luc Debondt, de heer Hannes Anaf, mevrouw Annemie Der Kinderen, de heer Guy Van Litsenborg, de heer Paul Moelans, de heer Peter Roes, de heer Bart Voordeckers, de heer Koen De Busser, mevrouw Savannah van Dongen, de heer Achraf El Yakhoulfi, de heer Stijn Adriaensens, de heer Ludwig Nietvelt, de heer Rudy Elst, de heer Kurt Persegael, de heer Jeff Dierckx, mevrouw Pauline Ceusters en de heer Wilfried Sylverans – raadsleden.

Er was 1 neen stem nl. van de heer Wout Schafraet - raadslid.

Er waren 7 onthoudingen nl. van de heer Reccino Van Lommel, de heer Eddy Grooten, de heer Kevin Janssen, de heer Jan Van Steenbergen, de heer Dieter De Quick, de heer Peter Janssens en de heer Mario Geys – raadsleden.

## **Beschrijving**

### **Aanleiding en context**

De bovengenoemde partijen beslisten in 2019 tot samenwerking met betrekking tot het toeleiden naar arbeids- en stageplaatsen van kwetsbare groepen binnen de visie en de echelonering van de zalmtrap in het centrum 'wassalon'. Dat betekent dat er voorzien wordt in lage opstapplaatsen én dat er doorgroeimogelijkheden zijn naar tewerkstelling binnen art. 60, in functie van het aanbieden van een arbeidscontract in vast verband of het normaal economisch circuit. In 2020 werd deze samenwerking verlengd voor 1 jaar.

De opdrachtgever verbindt zich tot een inspanningsverbintenis wat betreft de toeleiding van stagiairs en werknemers in een artikel 60 statuut, niet tot een resultaatsverbintenis. Hij wenst verder de opdrachthouder financieel te ondersteunen en kent daarvoor een betoelaging van 25.000 euro toe. Met deze betoelaging stelt de opdrachthouder een werkleider aan voor de begeleiding van de doelgroepwerknemers in het wassalon.

Tegelijkertijd engageert de opdrachthouder zich om actief op zoek te gaan naar alternatieve of bijkomende financiering in functie van een mogelijke nieuwe vraag tot financiering. De opdrachthouder engageert zich de opdrachtgever hierover verder te informeren.

Deze convenant voorziet in de verlenging van het huidige convenant die eindigt op 31 december 2020. De bepalingen die in deze convenant worden opgenomen zijn geldig voor de duurtijd van 4 jaar. Deze vangt aan op 1 januari 2021. De opdrachthouder verbindt zich ertoe de hierna geschreven opdracht uit te voeren binnen de voorziene periode van de convenant.

### **Argumentatie**

In het convenant zijn "Algemene Bepalingen" opgenomen. Deze bepalingen worden voortaan in alle convenanten vermeld om eenvormigheid te krijgen en het lokale bestuur juridisch in te dekken.

Zo worden afspraken gemaakt over geheimhouding en beveiliging (oa. informatieveiligheid), communicatie en publiciteit, financiering, beëindiging en wijzigbaarheid en aansprakelijkheid.

Daarnaast zijn er ook organisatiebrede afspraken gemaakt om de opvolging en evaluatie van de convenanten te versterken.

## **Financiële informatie**

### **Financiële informatie**

MJP001231 toelage Den Aas+ - wassalon

ARK6150020 COMW welzijn

Activering van tewerkstelling

25.000 euro per jaar

### **Beleidsinformatie**

MJP001231 toelage Den Aas+ - wassalon

BD000001 Sociaal beleid voor iedereen

AP000012 Bevorderen arbeidsmarkt door sociale tewerkstelling

AC000146 We werken met de Stadsregio Turnhout aan een nieuwe invulling voor de regierol sociale economie

## **Besluit**

### **Artikel 1**

De raad van maatschappelijk welzijn hecht goedkeuring aan het convenant met vzw Aas+ en machtigt de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn en de algemeen directeur om dit namens OCMW Turnhout te ondertekenen.

Aangezien de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn in dit dossier een rechtstreeks belang heeft, machtigt hij de voorzitter van het vast bureau om de convenant te ondertekenen.

---

14 december 2020 20:09 - De voorzitter schorst de zitting  
14 december 2020 20:10 - Luc Op de Beeck, schepen betreedt de zitting  
14 december 2020 20:10 - Peter Segers, voorzitter betreedt de zitting  
14 december 2020 20:42 - De voorzitter opent de openbare zitting  
14 december 2020 20:42 - De voorzitter opent de besloten zitting  
14 december 2020 23:12 - De voorzitter sluit de zitting