

Notulen uit de zitting van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van dinsdag 28 juni 2022

---

Lieven Krikilion, Voorzitter

Simon De Boeck, Burgemeester

Gunther De Wilde, Christa Dermez, Herman Anthoos, Schepenen

**Aanwezig:**

Christine Vankersschaever, Linda De Schutter, Jonas De Maeseneer, Samuel Billens, Laura Timmermans, Ellen Mathieu, Pascal De Leener, Pascale Souffriau, Philippe De Cock, Jason Broodcoorens, Patrick Week, Pascale Van den Eeckhoudt, Raadsleden

Eric Van Snick, Algemeen directeur

**Verontschuldigd:** Jan Depester, Schepen

Steve Dehandschutter, Kristoff Hemelinckx, Ellen Vereman, Raadsleden

Joris Samyn, Adjunct-algemeen directeur

**Afwezig:** /

---

De voorzitter opent de vergadering om 20u35.

Algemeen bestuur

**1. Notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 31 mei 2022 - goedkeuring. - Goedgekeurd**

**Aanleiding en doel**

De algemeen directeur legt de notulen voor van de vergadering van de raad voor maatschappelijk welzijn van 31 mei 2022.

**Juridische gronden**

Artikel 32 van het Decreet Lokaal Bestuur

**Advies medewerker/doel**

Aan de raad voor maatschappelijk welzijn wordt gevraagd de notulen, zoals voorgelegd door de algemeen directeur, goed te keuren.

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

**Besluit**

Enig artikel.- De notulen van 31 mei 2022 worden goedgekeurd.

Kwaliteit en beleid

**2. Organisatiebeheersing - jaarrapport 2021 - kennisname. - Goedgekeurd**

**Aanleiding en doel**

De algemeen directeur rapporteert jaarlijks aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn en het vast bureau over de **organisatiebeheersing**. Die rapportering gebeurt jaarlijks uiterlijk voor 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Het wettelijke organisatiebeheersingssysteem maakt deel uit van het kwaliteitsbeleid en heeft als doelstelling enerzijds de kwaliteit van de werking en dienstverlening, anderzijds de organisatiedoelstellingen op te volgen.

1. **Kwaliteit van de werking en dienstverlening:** Voldoen we aan alle verplichtende regelgeving? Gaan we correct, nauwkeurig, volledig en tijdig om met de informatie? Zetten we steeds de juiste middelen in? Gaan we integer om met onze financiële middelen?
2. **Organisatiedoelstellingen:** Bereiken we onze doelstellingen? Voeren we alles effectief uit? Volgen we alles op? Als dusdanig vertoont het interne controlesysteem linken met de beheers- en beleidscyclus.

Organisatiebeheersing is iets waar iedere organisatie, al dan niet bewust, dagelijks mee bezig is. In het decreet lokaal bestuur wordt organisatiebeheersing gedefinieerd als het geheel van maatregelen en procedures die ontworpen zijn om een redelijke zekerheid te bieden over:

1. Het bereiken van de doelstellingen;
2. Het naleven van wetgeving en procedures;
3. De beschikbaarheid van betrouwbare financiële en beheersinformatie;
4. Het efficiënt en economisch gebruik van middelen;
5. De bescherming van activa;
6. Het voorkomen van fraude.

Organisatiebeheersing gaat niet over het controleren/inspecteren van een organisatie, maar over het **beheersen** ervan. Beheersen wil zeggen: In de hand hebben en er de nodige sturing aan geven. Organisatiebeheersing situeert zich op het algemene niveau van de organisatie, op dienstniveau en op procesniveau.

Het organisatiebeheersingssysteem wordt vastgelegd in het **algemeen kader interne controle**. Dit algemeen kader beschrijft enerzijds de methodiek, gebaseerd op de PDCA-cyclus en het COSO-model, en anderzijds hoe het in praktijk wordt gebracht. Het eerste centraal element in de dagelijkse praktijk is ons organisatiehandboek, dat een bundeling is van de belangrijkste organisatiedocumenten en -processen. Het tweede centrale element is de periodieke zelfevaluatie die uitmondt in projecten ter verbetering van organisatiebeheersing.

In dit jaarrapport met referentie '20220626 (jaarrapport 2021 OB - rapporteringsmoment juni 2022)' (zie bijlage) schetsen we waar gemeente en OCMW in 2021 rond gewerkt hebben en waar ze het komende jaar rond willen werken.

### **Juridische gronden**

Decreet lokaal bestuur, hoofdstuk 5 afdeling 1.

Kader organisatiebeheersing, goedgekeurd op de OCMW-raad van 11 mei 2017 en de gemeenteraad van 30 mei 2017.

### **Besluit**

Enig artikel.- De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de jaarlijkse rapportering organisatiebeheersing door de algemeen directeur zoals voorgesteld in het rapport met referentie '20220626 (jaarrapport 2021 OB - rapporteringsmoment juni 2022)'.

Financiële aangelegenheden

### **3. Jaarrekening 2021: vaststelling van het deel van het OCMW. - Goedgekeurd**

#### **Aanleiding en doel**

Vanaf het boekjaar 2020 is de jaarrekening, net als de andere beleidsrapporten, een geïntegreerd beleidsrapport voor gemeente en OCMW samen.

De jaarrekening 2021 dient te worden vastgesteld voor 30 juni 2022.

De jaarrekening bestaat uit een beleidsevaluatie, een financiële nota en een toelichting.

### **Juridische gronden**

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, in het bijzonder artikels 260, 261 en 262.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen (BVR BBC).

Het ministerieel besluit van 26 juni 2018 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten, de rekeningenstelsels en de digitale rapportering van de beleids- en beheerscyclus van de lokale en provinciale besturen (MB BBC).

### **Advies medewerker/doel**

Aan de Raad Voor Maatschappelijk Welzijn wordt gevraagd om zijn deel van de jaarrekening 2021 vast te stellen.

Het managementteam heeft in de vergadering van 24/05/2022 een positief advies uitgebracht aangaande het voorontwerp van de jaarrekening 2021.

Met 14 stemmen voor (Lieven Krikilion, Simon De Boeck, Gunther De Wilde, Christa Dermez, Herman Anthoons, Christine Vankersschaever, Linda De Schutter, Jonas De Maeseneer, Samuel Billens, Laura Timmermans, Pascal De Leener, Pascale Souffriau, Patrick Week, Pascale Van den Eeckhoudt), 3 stemmen tegen (Ellen Mathieu, Philippe De Cock, Jason Broodcoorens)

### **Besluit**

Artikel 1: De Raad Voor Maatschappelijk Welzijn stelt zijn deel van de jaarrekening 2021 vast. Deze jaarrekening bestaat uit een beleidsevaluatie, een financiële nota en een toelichting. Deze stukken maken integraal deel uit van huidig besluit.

Personeel

## **4. Arbeidsreglement Lokaal Bestuur Gooik - aanpassing - Goedgekeurd**

### **Aanleiding en doel**

Het arbeidsreglement is van toepassing op alle personeelsleden van de gemeente en van het OCMW van Gooik.

Het regelt de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden en dit ongeacht leeftijd, geslacht, nationaliteit, statutaire of contractuele tewerkstelling en ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst.

### **Juridische gronden**

- Het Decreet Lokaal Bestuur dd. 22/12/2017 en latere wijzigingen, in het bijzonder artikels 40 § 3 en 41
- Het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel
- De Wet van 3 juli 1978 en de latere wijzigingen betreffende de arbeidsovereenkomsten
- De Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en de latere wijzigingen
- Het gemeenteraadsbesluit dd. 27 december 2011 en latere wijzigingen

### **Verwijzingen**

- Het positief advies van de vakbonden van 13 juni 2022.
- Het modelontwerp tot wijziging van het arbeidsreglement, opgesteld door Jurplus met referentie goog-ar-te-rgl-202200613 na hoc-boc-o(arbeidsreglementG&O).

### **Advies medewerker/doel**

Positief advies van het managementteam dd. 26 april 2022.

## **Motivering medewerker/dienst**

Het arbeidsreglement dient te worden aangepast om volgende redenen:

*Algemeen: aanpassing naar 1 gemeenschappelijke tekst voor gemeente en OCMW*

- *Schrapping bepalingen aard van het overeengekomen werk*
  - *Art 9 - dienstomruiling toegevoegd*
  - *Hoofdstuk 3 Jaarkalender:*
    - *verwijzing RPR voor aantal*
    - *Verduidelijking aanvraagmodaliteiten*
    - *Vakantiespreiding*
    - *Prioriteitscriteria*
  - *Hoofdstuk 4 Rechten en plichten:*
    - *Art 16 Neutraliteitsprincipe toegevoegd*
    - *Art 17 tijd om te reageren op een sanctie wordt aangepast naar 3 dagen ipv 2*
  - *Hoofdstuk 5 Afwezigheden:*
    - *Art 20 - Personeelsleden tewerkgesteld met glijdend uurrooster zullen voor aanvang van de servicetijd 8u30 hun leidinggevende verwittigen. **Personeelsleden met vast uurrooster verwittigen voor de aanvang van hun arbeidstijd.***
    - *Modaliteiten werkhervatting toegevoegd*
  - *Hoofdstuk 8 Welzijn op het werk, hygiëne, orde en veiligheidsmaatregelen:*
    - *Vereenvoudiging en hergroepering artikelen*
    - *EHBO-register opname wettelijke verplichtingen*
    - *Uniform- werkkledij verduidelijking*
  - *Hoofdstuk 9 Psychosociale risico's:*
    - *Art 32 – Gegevens preventieadviseur psychosociale aspecten werden toegevoegd*
  - *Bijlage 1 – Uurroosters – uurroosters schoonmaakpersoneel werden aangepast. Andere deeltijdse uurroosters die binnen een ander voltijds uurrooster passen werden weggelaten*
  - *Bijlage 2 – Tijdregistratie – samenvoeging en actualisering reglementen tijdregistratie*
    - *Aanpassing: Personeelsleden die minstens 6u werken hebben recht op 15 min 30 min pauze*
  - *Actualisering bijlagen:*
    - *Bijlage 5 ICT -reglement*
    - *Bijlage 6 Alcohol- medicatie-en drugsbeleid*
    - *Bijlage 7 GSM-reglement*
    - *Bijlage 8 Reglement gebruik dienstvoertuigen*
    - *Bijlage 15 Moederschapsbescherming*
      - *§ Schrapping van de tekst: niet beschikking over dienstvoertuig kan niet ingeroepen worden om een bepaalde opdracht niet uit te voeren 'zelfs na de diensturen'*
    - *Bijlage 15 Moederschapsbescherming*
- Nieuw:*
- *Bijlage 9 Gedragscode sociale media*
  - *Bijlage 10 Camerabewaking*

- *Bijlage 11 Track and trace*
  - Er wordt verduidelijkt wie toegang heeft tot camerabeelden: toevoeging 'administratief medewerkers openbare werken'
- *Bijlage 11 Track and trace*
- *Bijlage 14 Telewerk*
- *Bijlage 16 Koude en warmteregeling*
- *Bijlage 17 Procedure tegemoetkoming beeldschermbril*

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

### **Besluit**

Artikel 1. De aanpassing van het arbeidsreglement Lokaal Bestuur Gooik zoals beschreven in het voorstel opgesteld door Jurplus met referentiegoog-ar-te-rgl-202200613 na hoc-boc-o (arbeidsreglementG&O) gevoegd als bijlage bij dit besluit wordt goedgekeurd.

Artikel 2. De personeelsleden worden via de nieuwsbrief op de hoogte gebracht van de aanpassing van het arbeidsreglement. De actuele versie het arbeidsreglement wordt elektronisch ter beschikking gesteld van het personeel via GoNet.

Artikel 3. Deze beslissing conform het decreet Lokaal Bestuur te publiceren op de website van de gemeente.

## **5. Rechtspositieregeling voor het personeel - aanpassing - Goedgekeurd**

### **Aanleiding en doel**

In de rechtspositieregelingen voor het personeel van de diverse lokale overheden komen de volgende elementen aan bod:

- de selectie van het personeel
- de loopbaan, inclusief de evaluatie, vorming en opleiding, het ontslag
- alle bepalingen in verband met het salaris
- de vergoedingen en toelagen
- de verloven en afwezigheden, inclusief de administratieve toestanden van het personeel

Volgende wijzigingen aan de rechtspositieregeling voor het personeel gemeente en OCMW Gooik worden voorgesteld:

- art 201 § 1- verstoringstoelage

Het model tot aanpassing van de rechtspositieregeling van het gemeentebestuur, opgesteld door Jurplus met referentie goog-rpr-20220512-o (rechtspositieregeling GO), wordt als bijlage bij dit besluit gevoegd.

### **Juridische gronden**

- Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, inzonderheid artikel 286.
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.
- Het gemeenteraadsbesluit dd. 30 december 2008 houdende de goedkeuring van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, van toepassing vanaf 1 januari 2009 en latere wijzigingen.

### **Advies medewerker/doel**

Positief advies van de vakbonden op 13 juni 2022.

### **Motivering medewerker/dienst**

De rechtspositieregeling dient te worden aangepast om volgende redenen:

- Art 201 - De verstoringstoelage is niet van toepassing op de decretale graden **en de leidinggevenden personeelsleden** van niveau A **en B. en de deskundigen**.

- Art 207 - De decretale graden, de **personeelsleden-leidinggevenden** van niveau A en B **en de deskundigen** komen niet in aanmerking voor een permanentietoelage.

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

### **Besluit**

Artikel 1. De aanpassing van de rechtspositieregeling zoals beschreven in het voorstel opgesteld door Jurplus met referentie goog-rpr-20220613-o (rechtspositieregeling GO) en gevoegd als bijlage bij dit besluit wordt goedgekeurd.

Artikel 2. De personeelsleden worden via de nieuwsbrief op de hoogte gebracht van de aanpassing van de rechtspositieregeling. De actuele versie van de rechtspositieregeling wordt elektronisch ter beschikking gesteld van het personeel via CC-net.

Artikel 3. Deze beslissing en het reglement conform het decreet Lokaal Bestuur te publiceren op de website van de gemeente.

De voorzitter sluit de vergadering om 21u07.

Aldus beslist in zitting, de datum als voormeld.

Algemeen directeur,

Voorzitter,

Eric Van Snick

Lieven Krikilion