

Zitting OCMW-raad van 31 mei 2021

Aanwezig: Myriam Debergh, Voorzitter van de Raad voor maatschappelijk welzijn
Rita Demare, Burgemeester
Frederik Sap, Rik Vanwildemeersch, Julie Mispion, Schepenen
Dimitri Carpentier, Toegevoegd schepen (Voorzitter BCSD)
Gabriel Deruyter, Lies Colpaert, Tomas De Meyer, Kristof Pillaert, Jan Lokere, Arne De Brabandere, Liesbet Casteleyn, Lode Vandenbussche, Frederik Demeyere, Els Werbrouck, Stien Gevaert, Johan Vanneste, Pascal Maes, Chiron Potié, OCMW-raadsleden
Filip Van Eeckhout, Adjunct-algemeen directeur
Rik Dekens, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Ilse Coghe, OCMW-raadslid

DE RAAD

Besluit:

Er zijn geen opmerkingen op het verslag van vorige zitting.
Mevrouw Ilse Coghe is verontschuldigd.

In openbare zitting:

1 Vaststelling van het organogram van gemeente en OCMW

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, meer bepaald artikel 161, waarin wordt bepaald dat het de gemeenteraad en de OCMW-raad toekomt om het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vast te stellen;

Gelet op de toelichting in bijlage;

Gelet op de besprekingen in het managementteam dd. 26/03/2021;

Gelet op het protocol en de notulen van de vergadering van het bijzonder onderhandelingscomité dd. 23/04/2021;

Gelet op het visum van de financieel directeur op 19/05/2021;

BESLIST: éénparig

Enig artikel: Het organogram in bijlage wordt vastgesteld.

2 Wijziging van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel

Gelet op de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel, zoals vastgesteld bij raadsbeslissing dd. 18/04/2017 en wijzigende raadsbeslissingen;

Gelet op het decreet lokaal bestuur dd. 22 december 2017 in het bijzonder artikel 186 §1, 2, 3 en 4;

Gelet op de raadsbeslissing van heden, tot vaststelling van het organogram voor gemeente en OCMW tot en met 2023;

Gelet op de toelichting van voormelde beslissing;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 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;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering dd. 29/01/2021 tot wijziging van artikel 136 en 209 van 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 en tot wijziging van artikel 99 van het bovenstaand besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 (inzake de uitbreiding van het geboorteverlof);

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering dd. 12 maart 2021 houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies (pleegzorgverlof en pleegouderverlof);

Gelet op de besprekingen in het managementteam dd. 26/03/2021;

Gelet op het protocol en de notulen van de vergadering van het bijzonder onderhandelingscomité dd. 23/04/2021;

Gelet op het visum van de financieel directeur van 17 mei 2021;

BESLIST: éénparig

Artikel 1: **Artikel 9** wordt aangevuld met een §3.

§3 De aanstellende overheid stelt bij de vacant verklaring vast of de kandidaten moeten beschikken over relevante beroepservaring, dit in overeenstemming met de functiebeschrijving. De OCMW-raad geeft hiertoe mandaat aan het vast bureau.

De relevante beroepservaring, geeft, nadat zij is bewezen, aanleiding:

- Hetzij tot geldelijke valorisatie in toepassing van artikel 135§2
- Hetzij tot volledige geldelijke valorisatie (ook de schaalanciënniteit) in toepassing van artikel 135§1

Deze omschrijving wordt vermeld in het vacaturebericht.

Art. 2: In **afdeling 5** worden onderstaande artikelen geschrapt:

Artikel 27

Artikel 28

Artikel 29

Art. 3: **Afdeling 6** wordt geschrapt.

Art. 4: **Artikelen 66 tot en met 71** worden gewijzigd als volgt:

Artikel 67

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau A:

Voor de graden van rang Av:

A1a-A1b-A2a:

- a) Van A1a naar A1b na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- b) Van A1b naar A2a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Artikel 68

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau B:

Voor de graden van rang Bv:

B1-B2-B3:

- a) Van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- b) van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

BV1-BV2-BV3:

Voor de verpleegkundige en de paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling met een diploma van professionele bachelor of een daarmee gelijkgesteld diploma dat toegang geeft tot niveau B

- a) van BV1 naar BV2 na vier jaar schaalanciënniteit in BV1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- b) van BV2 naar BV3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in BV1 en BV2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Voor de graden van rang Bx:

B4-B5:

van B4 naar B5 na negen jaar schaalanciënniteit in B4 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Artikel 69

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau C:

Voor een graad van rang Cv:

C1-C2-C3:

a) Van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

b) Van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

C1-C2: voor de graad van verzorgende

Van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

C3-C4: voor de gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige

Van C3 naar C4 na negen jaar schaalanciënniteit in C3 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Artikel 70

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau D zijn:

Voor een graad van rang Dv:

D1-D2-D3:

a) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

b) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Artikel 71

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau E zijn:

Voor een graad van rang Ev:

E1-E2-E3:

a) van E1 naar E2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

b) van E2 naar E3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Art. 5: **Artikel 120** wordt geschrapt.

Art. 6: **Artikel 137** wordt vervangen als volgt:

Artikel 137

§1 Voor de betrekkingen, waarvoor bij de vacant verklaring is aangetoond, hetzij via de lijst van de knelpuntenberoepen, hetzij door tekorten op de arbeidsmarkt die kunnen worden aangetoond op het moment van de vacant verklaring, dat het om moeilijk rekruteerbare functies gaat, worden de diensten met volledige of onvolledige prestaties in de privésector of als zelfstandige volledig in aanmerking genomen, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie.

Voormelde diensten geven recht op schaalanciënniteit indien aan de voorwaarden van artikel 63§3 is voldaan.

§2 De diensten met volledige of onvolledige prestaties in de privésector of als zelfstandige worden volledig in aanmerking genomen voor wat betreft de bepaling van de geldelijke anciënniteit op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie.

§3 De relevante beroepservaring wordt door de algemeen directeur beoordeeld op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de diensten. Dit kan door:

- Attesten van de vorige werkgever
- De functiebeschrijving van de vroegere functie(s)
- Eventuele evaluaties
- Eventuele attesten aanvullende vorming

De geldelijke anciënniteit die op die manier verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan, ook indien het personeelslid wordt bevorderd.

Art. 7: §1 In **Titel 9. Verloven en afwezigheden**, wordt de hoofding van **Hoofdstuk 4. vervangen** als volgt:

Hoofdstuk 4. Bevallingsverlof, vaderschapsverlof en opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof.

§2 Artikel 201 wordt vervangen als volgt:

Artikel 201

§1 Het statutair personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

- Met drie weken vanaf 1 januari 2023
- Met vier weken vanaf 1 januari 2025
- Met vijf weken vanaf 1 januari 2027

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van volgende voorwaarden voldoet:

- Het heeft een lichamelijke of een geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op verlof.

§2 Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Het verlof begint twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die vooraf gaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan 4 weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

§3 Er wordt een **afdeling 4** ingevoegd en **artikel 202** wordt vervangen als volgt:

Afdeling 4 - het pleegzorgverlof

Artikel 202

§1 Het statutair personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

§2 Voor deze dagen pleegzorgverlof heeft het statutaire personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.

§4 Er wordt een **afdeling 5** en een **artikel 202 bis** ingevoegd.

Afdeling 5 – Pleegouderverlof

Artikel 202 bis

§1 In geval van langdurige pleegzorg, heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

* Langdurige pleegzorg is de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

- Met drie weken vanaf 1 januari 2023
- Met vier weken vanaf 1 januari 2025
- Met vijf weken vanaf 1 januari 2027

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beiden zijn aangesteld als pleegouder van het gezin.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van volgende voorwaarden voldoet:

- Het heeft een lichamelijke of een geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

Het verlof begint twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

§2 Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof, heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.

Art. 8: In **artikel 220** wordt onderstaande rubriek vervangen als volgt:

2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer	15 werkdagen (4 werkdagen betaald door het bestuur voor contractueel personeel, 11 dagen ten laste van de mutualiteit) – op te nemen binnen een periode van 4 maanden na de bevalling. Gestaafd door een uittreksel uit de geboorteakte van het kind, waaruit blijkt dat de afstamming van de vader tav het kind vaststaat.
--	--

Art. 9: In **bijlage 2** – aanvullende aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden worden onderstaande wijzigingen aangebracht:

§1 De graad Bestuurssecretaris financiële dienst wordt geschrapt.

§2 De graad Administratief medewerker OCMW wordt geschrapt.

§3 De graad technisch assistent onderhoud gebouwen wordt geschrapt.

§4 De graden logistieke hulp, poetsvrouw, keukenhulp, chauffeur dagverzorgingscentrum en ongeschoold arbeider, worden geschrapt.

§5 Bijlage 2 - aanvullende aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, wordt aangevuld als volgt:

Hoofdmedewerker administratie dienstenhuis (Cx) - bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit in de graad Cv beschikken en tewerkgesteld zijn als administratief medewerker bij het dienstenhuis.

Art. 10: **Bijlage 3** wordt geschrapt.

b. Wijziging van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel

Gelet op de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel, zoals vastgesteld bij raadsbeslissing dd. 18/04/2017 en wijzigende raadsbeslissingen;

Gelet op het decreet lokaal bestuur dd. 22 december 2017 in het bijzonder artikel 186 §1, 2, 3 en 4;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 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;

Overwegende dat bepaalde moeilijk rekruteerbare functies een kortere selectieprocedure vereisen; dat het aangewezen is om op korte termijn daartoe de nodige maatregelen te treffen;

Gelet op het protocol en de notulen van de vergadering van het bijzonder onderhandelingscomité dd. 20/05/2021;

BESLIST: éénparig

Artikel 1: In **artikel 12** van voormelde rechtspositieregeling wordt een nieuwe §2 ingevoerd als volgt:

§2 Voor de aanwerving van moeilijk rekruteerbare functies, met name voor de functies van zorgkundige en verpleegkundige, kan de aanstellende overheid bepalen dat gebruik gemaakt wordt van een permanente vacant verklaring en van de versnelde aanwervingsprocedure zoals bepaald in artikel 26 bis.

De overige paragrafen van artikel 12 worden hernummerd.

Art. 2:Na artikel 26 van voormelde rechtspositieregeling wordt een **afdeling 5 en een artikel 26 bis ingevoegd**, luidend als volgt:

Afdeling 5 – de permanente vacant verklaring en de versnelde selectieprocedure

Artikel 26 bis

Bij de permanente vacant verklaring worden spontane sollicitanten telkens uitgenodigd voor een selectiegesprek en wordt de versnelde selectieprocedure toe gepast.

De versnelde procedure kan niet worden gebruikt voor de selectie van leidinggevende functies.

A° Afwijkingen wat betreft de publicatie

§1 Het vacaturebericht wordt permanent op de gemeentelijke website geplaatst en via de wis computer gepubliceerd.

§2 In het vacaturebericht wordt vermeld dat de prestatieduur bespreekbaar is.

§3 Er wordt geen uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekend gemaakt.

§4 De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste, uiterlijk op het indienen van de datum van het indienen van hun kandidatuur. De aanstellende overheid beslist voor de aanstelling over de geldigheid van de voorgelegde diploma's. Indien het diploma niet geldig is, kan de kandidaat niet worden aangesteld, ongeacht het behaalde resultaat.

§5 De aanstellende overheid kan beslissen dat de permanente vacant verklaring wordt ingetrokken.

Kandidaten die nog gesolliciteerd hebben voor de intrekking van de permanente vacant verklaring, worden nog uitgenodigd tot een gestructureerd interview conform de afwijkingen wat betreft de selectieprocedure, zoals bepaald in B.

B° Afwijkingen wat betreft de selectieprocedure

§1 De selectiecommissie bestaat uit ten minste twee leden. Deze worden vast gesteld door de aanstellende overheid bij de vacant verklaring:

- Enerzijds één of twee ervaringsdeskundigen
- Anderzijds een selectiedeskundige

De aanstellende overheid kan bepalen dat de selectiecommissie uitsluitend bestaat uit ervaringsdeskundigen en/of selectiedeskundigen van het eigen bestuur omwille van de specificiteit van de functies en de kortere selectieperiode.

§2 Als selectietechniek wordt het gestructureerd interview toegepast. De kandidaten worden hiervan vooraf op de hoogte gebracht, onder meer door vermelding in het vacaturebericht.

C° Werfreserve

De kandidaten die slagen in deze versnelde selectieprocedure worden opgenomen op een lijst van geslaagde kandidaten, gerangschikt in overeenstemming met het behaalde eindresultaat.

Zij komen in aanmerking voor een contract onbepaalde duur gedurende een jaar, te rekenen vanaf het PV van de selectieprocedure.

Bij intrekking van de permanente vacant verklaring volgens §5, blijft de werfreserve van kracht voor de duur van 1 jaar. De aanstellende overheid kan deze duur telkens verlengen met 1 jaar zonder de totale duur van 3 jaar te overschrijden.

Zolang deze werfreserve niet is uitgeput na intrekking van de permanente vacant verklaring, kunnen geen nieuwe kandidaten worden toegevoegd.

D° Recht op bevordering

De kandidaten die via de versnelde selectieprocedure in dienst zijn gekomen, vallen onder de toepassing van Hoofdstuk 9. De bevordering.

3 Beslissing tot het intekenen op de zesde oproep infrastructuurforfait voor woonzorgcentra en centra voor kortverblijf

De toelichting wordt verstrekt door de heer Carpentier die wijst op de subsidie die wordt verleend bij de ingebruikname van 46 aangepaste kamers en 11 nieuwe kamers. Deze subsidie bedraagt jaarlijks een € 108.000 maar er is dus wel prefinanciering van de investering.

Normaal is er slechts subsidie na het verstrijken van 25 jaar na een vorige toegekende subsidie voor dezelfde kamers. De vorige subsidie dateert van 1.07.2002 wat dus normaal slechts subsidie geeft vanaf 2027 voor de B-vleugel.

Een afwijking wordt gevraagd omwille van de brandveiligheid, de sanitaire cellen en de oppervlakte van de eenpersoonskamers.

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur dd. 22/12/2017;

Gelet op bijlage 14 bij het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van mantelzorgers en gebruikers van 28 juni 2019;

Gelet op het schrijven van 1 maart 2021 vanwege de Vlaamse Minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding waarbij de zesde oproep voor de infrastructuursubsidiëring voor Woonzorgcentra en centra voor kortverblijf wordt gelanceerd;

Overwegende dat nieuwe en vernieuwde woonzorgcentra en centra voor kortverblijf in aanmerking komen voor een infrastructuurforfait van 5,19 euro per dag (gezondheidsindex december 2020), per woongelegenheden;

Overwegende dat de Vlaamse Regering hiermee de verhoging van de dagprijs van een kamer in een woonzorgcentrum of een centrum voor kortverblijf na een infrastructuurinvestering wil beperken;

Overwegende dat voor de verbouwing van de B-vleugel van het Woonzorgcentrum Ter Linde en de nieuw te realiseren D-vleugel dergelijk infrastructuurforfait kan bekomen worden;

Overwegende dat één van de voorwaarden voor het verkrijgen van het infrastructuurforfait is dat er in de 25 jaar voor de nieuwe ingebruikname geen infrastructuursubsidies (VIPA-subsidies) werden toegekend;

Overwegende dat B-vleugel van het Woonzorgcentrum minder dan 25 jaar geleden in gebruik werd genomen (namelijk op 1 juli 2002);

Overwegende dat de regelgeving voorziet in de mogelijkheid om een afwijking aan het Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden (VIPA) te vragen op deze "25-jaar" regel, dat dus in casu voor de kamers in de B-vleugel (46 kamers) een dergelijke afwijking zal gevraagd worden;

Overwegende dat hiertoe volgende gronden kunnen ingeroepen worden: niet voldoen aan de brandveiligheidsnormen (geen branddeuren aan de kamers in de B-vleugel), niet aangepaste sanitaire cellen en te kleine oppervlakte eenpersoonskamers;

BESLIST: éénparig

Art. 1: Bij het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid wordt, via het e-loket, ingetekend op de zesde oproep voor infrastructuursubsidiëring voor woonzorgcentra en centra voor kortverblijf, dit naar aanleiding van de geplande verbouwing van de B-vleugel en de uitbouw met een D-vleugel van het Woonzorgcentrum Ter Linde.

Art. 2: Bij het Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden (VIPA) wordt een aanvraag ingediend voor afwijking op de zogenaamde "25-jaar regel" (minder dan 25 jaar verstreken tussen de oude VIPA-subsidiëring en datum van ingebruikname onder het VIPA-infrastructuurforfait). Als motivatie wordt verwezen naar niet voldoen aan de brandveiligheidsnormen (geen branddeuren aan de kamers in de B-vleugel), niet aangepaste sanitaire cellen en te kleine oppervlakte eenpersoonskamers).

4 Aanvraag van een voorafgaande vergunning voor de realisatie van een lokaal dienstencentrum in zaal "Centrum" te Hooglede

De heer Pillaert wenst de eerder gevoerde discussie omtrent de locatie niet te herhalen. Hij benadrukt dat hij wel degelijk voor een lokaal dienstencentrum is maar de gemaakte locatiekeuze

vindt hij niet optimaal. Er blijven veel vraagtekens zodat zijn fractie zich voor dit punt zal onthouden.

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur dd. 22/12/2017;

Gelet op het Woonzorgdecreet van 15 februari 2019;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 juni 2009 tot vaststelling van de regels voor het verlenen van de voorafgaande vergunning voor sommige woonzorgvoorzieningen;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2019 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen voor mantelzorgers en gebruikers en bijlage 1 bij dit besluit;

Gelet op het Ministerieel Besluit van 30 april 1999 houdende de vaststelling van de evaluatiecriteria met betrekking tot de programmatie van de lokale dienstencentra;

Gelet op het Besluit van de Administrateur-Generaal van het Agentschap Zorg en Gezondheid van 24 augustus 2019, waarbij aan OCMW Hooglede een voorafgaande vergunning werd verleend voor de realisatie van een lokaal dienstencentrum in "De Sleedoor", Diksmuidesteeweg 95, 8830 Hooglede;

Overwegende dat in de OCMW-raad van 14 december 2020 beslist werd om de reeds verkregen voorafgaande vergunning voor de realisatie van een lokaal dienstencentrum te verplaatsen van "De Sleedoor" naar een te voorziene centrale locatie in de gemeente Hooglede;

Gelet op de beslissing van de OCMW-raad van 22 maart 2021 waarbij goedkeuring werd verleend aan de huurovereenkomst tussen de CVBA SO Centrum Hooglede, Kerkstraat 17, 8830 Hooglede en OCMW Hooglede, Hogestraat 170, 8830 Hooglede en dit voor een gedeelte van de zaal CentruM, gelegen aan de Kerkstraat 17, 8830 Hooglede en dit met de bedoeling hierin het lokaal dienstencentrum onder te brengen;

Overwegende dat als gevolg hiervan bij het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid een aanvraag moet worden ingediend voor het verplaatsen qua locatie van de voorafgaande vergunning voor de realisatie van een lokaal dienstencentrum van "De Sleedoor", Diksmuidesteeweg 95, 8830 Hooglede naar de Kerkstraat 17, 8830 Hooglede;

Overwegende dat in het aanvraagformulier voor het verkrijgen van een voorafgaande vergunning voor een lokaal dienstencentrum gevraagd wordt om een gemotiveerd advies van het College van Burgemeester en Schepenen toe te voegen waarbij bepaald wordt dat dit lokaal dienstencentrum past in het sociaal beleid van gemeente en OCMW en bijdraagt tot de realisatie ervan;

Overwegende dat het College van Burgemeester en Schepenen in de zitting van 17 mei 2021 hieromtrent een positief advies heeft uitgebracht;

BESLIST: met 12 ja-stemmen (CD&V-fractie, fractie Allen 8830) en 8 onthoudingen (fractie Groep 21)

Art. 1: Bij de Vlaamse Overheid (Agentschap Zorg en Gezondheid) wordt een aanvraag van een voorafgaande vergunning ingediend voor de realisatie van een lokaal dienstencentrum "Zonder Zulle" in de "Centrum-zaal", Kerkstraat 17, 8830 Hooglede.

Art. 2: Deze beslissing vervangt de beslissing genomen in de OCMW-raad van 24 juni 2019 waarbij aan de Vlaamse Overheid een voorafgaande vergunning werd gevraagd voor de realisatie van een lokaal dienstencentrum in zaal "De Sleedoor", Diksmuidesteeweg 95, 8830 Hooglede. "De Sleedoor" zal, overeenkomstig de regelgeving op de dienstencentra, ingezet worden als "antenne" naast het hoofdgebouw van het lokaal dienstencentrum.

5 Afsluiten van een samenwerkingsovereenkomst met Motena voor de levering van maaltijden in het dienstencentrum "Zonder Zulle"

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn, meer bepaald artikel 61, 1e alinea;

Overwegende dat OCMW Hooglede op 1 september 2021 van start zal gaan met een lokaal dienstencentrum "Zonder Zulle" in zaal "Centrum", Kerkstraat 17, 8830 Hooglede;

Overwegende dat het OCMW Hooglede op 1 september 2021 start met een erkend lokaal dienstencentrum te Hooglede;

Overwegende dat lokale dienstencentra o.a. informatieve, recreatieve en vormende activiteiten aanbieden en dat zij ook hulp bieden bij activiteiten uit het dagelijkse leven;

Overwegende dat ook het aanbieden van een warme maaltijd een essentieel onderdeel is van de functie van een lokaal dienstencentrum;

Overwegende dat voor het aanbieden van de maaltijden diverse pistes werden onderzocht: aanleveren van de maaltijden via het Woonzorgcentrum Ter Linde (wat evenwel grote investeringen zou vragen naar warmhoudkarren, transport, enz.) of samenwerken met een externe partner;

Overwegende dat voor een externe partner in eerste instantie werd gedacht aan Motena Roeselare, gezien hun jarenlange ervaring in het bereiden van maaltijden voor de doelgroep van de gebruikers van de dienstencentra (o.m. in de dienstencentra Ten Elsberge en Schiervelde te Roeselare en het dienstencentrum van Staden) en omwille van het feit dat hun aanbod reeds bekend is door de samenwerking voor de levering van maaltijden-aan-huis in de gemeente Hooglede waarover grote tevredenheid bestaat;

Overwegende dat de horizontale publiek-publieke samenwerking is uitgesloten van de wet op de overheidsopdrachten als cumulatief voldaan is aan de volgende voorwaarden (art. 31 Wet inzake Overheidsopdrachten van 17 juni 2016):

- de opdracht voorziet in een samenwerking tussen de deelnemende aanbestedende overheden om te bewerkstelligen dat de openbare diensten die zij moeten uitvoeren, worden verleend met het oog op de verwezenlijking van gemeenschappelijke doelstellingen (overeenkomstig artikel 1 van de OCMW-wet hebben OCMW's tot doel elke persoon in de mogelijkheid te stellen een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid. Het OCMW verstrekt o.a. diensten aan kansarmen, zorg aan ouderen en psychische hulp aan de inwoners. Motena biedt openbare kwaliteitsvolle en betaalbare zorgdiensten aan, met mogelijkheden voor elke persoon om zich in iedere fase van zijn leven te ontplooiën en met bijzondere aandacht voor kwetsbare ouderen en kansarme kinderen - aan deze voorwaarde is dus voldaan).

- de invulling van de samenwerking berust uitsluitend op overwegingen in verband met het openbaar belang.

- de deelnemende aanbestedende overheden nemen op de open markt niet meer dan 20 procent van de onder die samenwerking vallende activiteiten voor hun rekening (gezien het aantal maaltijden beperkt blijft tot de volledige horecasector wordt eveneens voldaan aan dit criterium);

Overwegende dat de prijs per maaltijd bepaald is op 6,95 €/maaltijd/exclusief BTW of 7,37 €/maaltijd/inclusief BTW rekening houdend met een minimum van 20 maaltijden per openingsdag waarbij minstens 3 werkdagen maaltijden worden aangeboden;

Overwegende dat indien na 6 maanden werking de minimum afname van 20 maaltijden per openingsdag niet wordt gehaald, de prijs zal verhogen tot 7,45 €/maaltijd/exclusief BTW of 7,90 €/maaltijd/inclusief BTW;

Gelet op het ontwerp van samenwerkingsovereenkomst in bijlage;

BESLIST: éénparig

Art. 1: Er wordt een samenwerkingsovereenkomst, in bijlage afgesloten tussen Motena, Gasthuisstraat 10, 8800 Roeselare en OCMW Hooglede voor wat betreft de levering van warme maaltijden aan het lokaal dienstencentrum "Zonder Zulle".

Art. 2: Afschrift van dit besluit wordt overgemaakt aan Motena, Gasthuisstraat 10, 8800 Roeselare

Aldus gedaan in zitting van 31 mei 2021.

De Algemeen directeur,

Rik Dekens.

De Voorzitter van de Raad voor
maatschappelijk welzijn,

Myriam Debergh.