



(Artikel 252, §1 van het gemeentedecreet van 15 juli 2005)

AGENDA

OPENBARE ZITTING.

1. Goedkeuren notulen van de vorige vergadering.

De notulen van deze vergadering ligt ter inzage van de gemeenteraadsleden.

Goedgekeurd.

2. IMOG : waarborg voor leningen ter financiering van buitengewone uitgaven 2008.

De raad van bestuur van de intercommunale IMOG heeft bij beslissing van 30 oktober 2008 besloten om bij Dexia Bank leningen aan te gaan voor een bedrag van 4.660.950 EUR voor de financiering van volgende projecten 2008 :

- project 1, 2 en 3 : fotovoltaïsche cellen, onderdoorboring kanaal en optimalisatie verbrandingsinstallatie, ten bedrage van 2.745.000 EUR;
- project 4 en 5 : aankoop machines, dumper, zeef, rollend materiaal, katalytische mouwen en korven voor 1.915.950 EUR.

Deze leningen dienen gewaarborgd te worden door de aangesloten gemeenten. Het door het gemeentebestuur Kruishoutem te waarborgen bedrag bedraagt 160.000,18 EUR.

BESLISSING

Het gemeentebestuur besluit zich borg te stellen t.o.v. Dexia Bank, wat betreft zowel het kapitaal als de intresten, de reserveringscommissie en de onkosten van de door de lener afgesloten verrichtingen voor een totaal bedrag van 4.660.950 EUR en dit ten belope van 160.000,18 EUR, zijnde 3,43 % van het bedrag van voormelde leningen.

3. Heraanleg en verbreding Groenenweg vanaf de Deinseseenweg tot aan de Olsensesteenweg : goedkeuren van de geactualiseerde raming.

De gemeenteraad heeft in zitting van 14 mei 2001 besloten om over te gaan tot de vernieuwing en verbreding van de Groenenweg, deel tussen de Deinseseenweg en de Olsensesteenweg. Het definitief ontwerp hieromtrent werd goedgekeurd in zitting van 20 december 2004.

In het kader van de aanvraag tot hernieuwing van de subsidiebelofte door het provinciebestuur voor het aanleggen van een fietspad langsheen deze weg, dient te worden overgegaan tot de actualisatie van de indicatieve raming.

BESLISSING

De geactualiseerde raming voor de vernieuwing en verbreding van de Groenenweg (deel tussen de Deinsteenweg en de Olsensesteenweg) ten bedrage van 941.859 EUR (excl. BTW en erelonen) wordt goedgekeurd. Het gemeentelijk aandeel wordt vastgesteld op 600.000 EUR (excl. BTW). Het aandeel van de TMVW met betrekking tot het de rioleringswerken wordt vastgesteld op 341.859 EUR (excl. BTW).

Het gemeentebestuur zal een aanvraag tot hernieuwing van de belofte van toelage voor het aanleggen van een fietspad langsheen de Groenenweg indienen bij de diensten van de Gouverneur.

4. Opmaak van een wegenis- en rioleringsontwerp "verbindingsweg tussen de Pastorijstraat en de Sint-Elooiskeer" : goedkeuren definitief ontwerp, bestek, raming en wijze van gunnen.

In zitting van 12 maart 2007 heeft de gemeenteraad besloten om een ontwerper aan te stellen die belast werd met de opmaak van het wegenis- en rioleringsontwerp voor de nieuw aan te leggen verbindingsweg tussen de Pastorijstraat en de Sint-Elooiskeer.

Het definitief ontwerp opgemaakt door het studiebureau D'Hauwer & Van Der Schueren wordt thans ter goedkeuring voorgelegd.

BESLISSING

Het definitief ontwerp, het bestek en de indicatieve raming ten belope van 328.127 EUR (excl. BTW en erelonen) voor de wegenis- en rioleringswerken uit te voeren naar aanleiding van de aanleg van een verbindingsweg tussen de Pastorijstraat en de Sint-Elooiskeer wordt goedgekeurd.

Het gemeentelijk aandeel wordt vastgesteld op 248.933 EUR (excl. BTW en erelonen).

Het aandeel van de TMVW met betrekking tot het de rioleringswerken wordt vastgesteld op 79.194 EUR (excl. BTW).

5. Kerkfabriek Sint-Eligius : aktename van het budget 2009.

Overeenkomstig het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten dient de gemeenteraad enkel akte te nemen van het budget, wanneer dit binnen de grenzen blijft van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan. Enkel wanneer het budget de grenzen van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan overschrijdt, moet de gemeente zich uitspreken over de goedkeuring van dit budget.

Op basis van de goedgekeurde meerjarenplanning 2008 – 2013 werd de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 aan deze kerkfabriek geraamd op 85.910,26 EUR. Het budget 2009 raamt de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 op 57.119 EUR.

De investeringstoelage voorzien in het budget 2009 blijft ongewijzigd ten opzichte van deze voorzien in het meerjarenplan.

BESLISSING

De gemeenteraad besluit tot aktename van het budget 2009 van de Kerkfabriek Sint-Eligius.

6. Kerkfabriek Sint-Ursmarus : aktename van het budget 2009.

Overeenkomstig het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten dient de gemeenteraad enkel akte te nemen van het budget, wanneer dit binnen de grenzen blijft van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan. Enkel wanneer het budget de grenzen van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan overschrijdt, moet de gemeente zich uitspreken over de goedkeuring van dit budget.

Op basis van de goedgekeurde meerjarenplanning 2008 – 2013 werd de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 aan deze kerkfabriek geraamd op 29.921 EUR. Het budget 2009 raamt de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 op 20.751 EUR.

De investeringstoelage voorzien in het budget 2009 blijft ongewijzigd ten opzichte van deze voorzien in het meerjarenplan.

BESLISSING

De gemeenteraad besluit tot aktename van het budget 2009 van de Kerkfabriek Sint-Ursmarus.

7. Kerkfabriek Sint-Machutus : aktename van het budget 2009.

Overeenkomstig het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten dient de gemeenteraad enkel akte te nemen van het budget, wanneer dit binnen de grenzen blijft van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan. Enkel wanneer het budget de grenzen van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan overschrijdt, moet de gemeente zich uitspreken over de goedkeuring van dit budget.

Op basis van de goedgekeurde meerjarenplanning 2008 – 2013 werd de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 aan deze kerkfabriek geraamd op 7.771 EUR. Het budget 2009 raamt de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 op 3.804,96 EUR.

De investeringstoelage voorzien in het budget 2009 blijft ongewijzigd ten opzichte van deze voorzien in het meerjarenplan.

BESLISSING

De gemeenteraad besluit tot aktename van het budget 2009 van de Kerkfabriek Sint-Machutus.

8. Kerkfabriek Sint-Denijs: aktename van het budget 2009.

Overeenkomstig het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten dient de gemeenteraad enkel akte te nemen van het budget, wanneer dit binnen de grenzen blijft van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan. Enkel wanneer het budget de grenzen van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan overschrijdt, moet de gemeente zich uitspreken over de goedkeuring van dit budget.

Op basis van de goedgekeurde meerjarenplanning 2008 – 2013 werd de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 aan deze kerkfabriek geraamd op 3.604 EUR. Het budget 2009 raamt de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 op 2.735,64 EUR.

De investeringstoelage voorzien in het budget 2009 blijft ongewijzigd ten opzichte van deze voorzien in het meerjarenplan.

BESLISSING

De gemeenteraad besluit tot aktename van het budget 2009 van de Kerkfabriek Sint-Denijs.

9. Kerkfabriek O.-L.-Vrouw van Bijstand: aktename van het budget 2009.

Overeenkomstig het decreet van 7 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten dient de gemeenteraad enkel akte te nemen van het budget, wanneer dit binnen de grenzen blijft van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan. Enkel wanneer het budget de grenzen van het bedrag opgenomen in het goedgekeurde meerjarenplan overschrijdt, moet de gemeente zich uitspreken over de goedkeuring van dit budget.

Op basis van de goedgekeurde meerjarenplanning 2008 – 2013 werd de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 aan deze kerkfabriek geraamd op 17.170,05 EUR. Het budget 2009 raamt de gemeentelijke exploitatietoelage 2009 op 10.008,11 EUR.

De investeringstoelage voorzien in het budget 2009 blijft ongewijzigd ten opzichte van deze voorzien in het meerjarenplan.

BESLISSING

De gemeenteraad besluit tot aktename van het budget 2009 van de Kerkfabriek O.-L.-Vrouw van Bijstand.

10. Sportdienst Kruishoutem VZW : kennisname van de begroting 2009.

De begroting van de gewone dienst van de VZW Sporthal bedraagt voor volgend dienstjaar 389.032 EUR, in ontvangsten en uitgaven (in 2008 : 386.119 EUR).

De gewone gemeentelijke toelage bedraagt 205.000 EUR (in 2008 : 203.072 EUR).

Deze stijging is voornamelijk het gevolg van een aantal onderhoudskosten aan de cafetaria, de sporthal en het sportmateriaal.

De belangrijkste onderhoudskosten betreffen, o.m. :

Verwarming, verlichting, schoonmaak edm	35.148 EUR
Aankoop beschermmatten vloer	6.000 EUR
Onderhoud omgeving Kerkkackers	8.000 EUR
Bijkomende multimedia	7.000 EUR
Vervangen sporttoestellen	12.000 EUR
Herstelling aan o.a. ramen en deuren	8.000 EUR
Vervanging schuurmachine	6.500 EUR

Op de buitengewone dienst bedragen de ontvangsten en uitgaven 6.000 EUR (in 2008 : 6.000 EUR). Het betreft de aanleg van een polyvalent jeugdsportterrein (nabij de tennisterreinen).

De investering van de buitengewone dienst worden integraal gefinancierd dmv een gemeentelijke toelage.

Volgende investeringen worden opgenomen in de gemeentebegroting :

- herstellen toplaag omnisportterrein voor de sporthal;
- uitbreidingswerken aan de sporthal;
- verlichting en heraanleg van de terreinen van de Kerkkackers;
- realisaties in uitvoering van het sportbeleidsplan.

BESLISSING

De gemeenteraad neemt akte van de budgetten 2009 van de VZW Sportdienst Kruishoutem.

11. OCMW : goedkeuring van de budgetwijziging 2008/1 en van de stavende en verklarende nota bij de budgetwijziging 2008/1.

Goedgekeurd.

12. OCMW : goedkeuring van de budgetten 2009 en de beleidsnota 2009.

Goedgekeurd.

13. Gemeentebelastingen : belastingverordening op motoren – termijn : 1 jaar (2009).

Omdat de inkomsten uit deze belasting budgettair noodzakelijk zijn, wordt voorgesteld om opnieuw de gemeentebelasting op motoren vast te stellen voor een termijn van 1 jaar.

BESLISSING

De belasting wordt geheven op motoren gebruikt voor nijverheids-, handels- en landbouwdoeleinden en op de motoren die gebruikt worden door de beoefenaars van vrije beroepen.

De belasting bedraagt 6 EUR per eenheid en per breuk van kilowatt, met een vrijstelling voor de eerste 25 kilowatt.

14. Gemeentebelastingen : vaststellen aantal opcentiemen op de onroerende voorheffing - termijn : 1 jaar (2009).

Omdat de inkomsten uit deze belasting budgettair noodzakelijk zijn, wordt voorgesteld om opnieuw een belasting opcentiemen op de onroerende voorheffing te vestigen voor een termijn van 1 jaar.

BESLISSING

Met betrekking tot de gemeentelijke belasting op de onroerende voorheffing wordt voorgesteld om voor het dienstjaar 2009 het bedrag van de opcentiemen, opnieuw vast te stellen op 1100.

15. Gemeentebelastingen : vaststellen belastingvoet voor de aanvullende gemeentebelasting op de personenbelasting - termijn : 1 jaar (2009).

Omdat de inkomsten uit deze belasting budgettair noodzakelijk zijn, wordt voorgesteld om opnieuw een aanvullende gemeentebelasting op de personenbelasting te vestigen voor een termijn van 1 jaar.

BESLISSING

Er wordt voor het dienstjaar 2009 een aanvullende gemeentelijke personenbelasting geheven ten bedrage van 8 % op het volgens het WIB berekende gedeelte van de personenbelasting, verschuldigd aan het rijk.

16. Gemeentepersoneel : verhoging eindejaarstoelage 2008 – principebeslissing.

Ten gevolge van het sectoraal akkoord 2008 – 2013 wordt er een verhoging voorzien van het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage 2008 met 250 EURO voor de personeelsleden van niveau C, D en E.

Voor de andere personeelsleden volgt deze verhoging 2009. Vanaf 2010 komt er telkens 100 EURO per jaar bij, zonder dat de toelage nooit meer mag bedragen dan een volledige 13^{de} maand.

BESLISSING

De verhoging van het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage 2008 met 250 EURO voor de personeelsleden van het niveau C, D en E vanaf 1 december 2008 wordt goedgekeurd.

17. Gemeentepersoneel : goedkeuren van het geactualiseerde personeelsbehoeftenplan

Ten gevolge van de implementatie van het gemeentedecreet dat tal van nieuwe verplichtingen en taken met zich mee brengt en de toename van het aantal gemeentelijke taken opgelegd door de hogere overheid, heeft het gemeentebestuur besloten om een doorlichting van de gemeentediens en een integrale studie van de personeelsbehoeften te laten uitvoeren.

Uit deze audit kwamen een aantal praktische verbeterpunten en een aantal structurele wijzigingen om de organisatiestructuur van het gemeentebestuur aan te passen aan de nieuwe behoeften.

Het is de bedoeling om, met de voorgestelde wijzigingen, te komen tot meer coherente takenpakketten, uniforme leiding, een nog betere klantgerichtheid en meer transparantie naar de inwoners toe.

Door middel van voldoende en gespecialiseerd personeel, dient het bestuur de groei aan taken en de nood aan een duidelijke structuur op te vangen en uit te voeren.

Het algemeen organisatiemodel van het gemeentebestuur zal in de toekomst berusten op 3 pijlers :

- 1) Enerzijds het beleid & management : bestaande uit de gemeenteraad, het schepencollege, de gemeentesecretaris, financieel beheerder en leden van het managementteam.
- 2) Anderzijds de ondersteunende diensten, zijnde : de stafdienst, het secretariaat en de dienst financiën.
- 3) Tot slot de dienstverlening die worden ingedeeld in de afdeling grondgebiedzaken, burgerzaken en welzijnszaken.

Organisatie van de verschillende diensten :

- 1) De stafdienst zal in de toekomst de dienst personeelsadministratie, communicatie, secretariaat en ICT aansturen.
De belangrijkste wijzigingen hier betreffen het feit dat ICT in de toekomst grotendeels wordt uitbesteed aan het gewone provinciebedrijf eGov en dat, inzake personeelsadministratie, de functie van boekhouder zal worden opgesplitst in halftijds boekhouder en halftijds personeelsconsulent..
Uit de audit is namelijk gebleken dat het personeel nood heeft aan een duidelijk aanspreekpunt voor alles wat te maken heeft met personeelszaken.
- 2) De dienst financiën : De huidige personeelsbezetting van deze dienst blijft behouden, met dien verstande dat de functie van boekhouder in de toekomst wordt opgesplitst in 2 halftijdse functies van boekhouder en personeelsconsulent.
- 3) Wat de dienst burgerzaken betreft, wordt de optie genomen om bij de toekomstige oppensioenstelling van één van de administratief medewerkers op de dienst bevolking/burgerlijke stand, deze te vervangen door de aanwerving van diensthoofd – deskundige (B1-B3) dat de leiding van de dienst op zich zal nemen. Gelet op de steeds complexere regelgeving inzake burgerlijke stand en bevolking, is een juridische vorming in deze aangewezen. Tevens zal op deze dienst de functie van administratief assistent (D1-D3) in uitdoving worden geplaatst.
- 4) Op de dienst grondgebiedzaken zal een grondige reorganisatie worden doorgevoerd, omdat deze dienst wordt gekenmerkt door een grote werkdruk waardoor niet alle kerntaken kunnen worden uitgevoerd.

Deze dienst zal in de toekomst bestaan uit 3 luiken, met name de diensten :

- o Milieu;
- o Ruimtelijke ordening, stedenbouw en mobiliteit;
- o Administratie Openbare werken.

De *afdeling grondgebiedzaken* zal geleid worden door een nieuw aan te werven afdelingshoofd grondgebiedzaken (A1a-A3a), dat als aanspreekpunt zal fungeren voor de diensten milieu, stedenbouw en openbare werken. Het betrokken personeelslid zal zich eveneens moeten toeleggen op beleidsmatig werk, het opstarten van nieuwe projecten, dossier en werfopvolging van externe werken, enz. Teneinde over de nodige deskundigheid te beschikken wordt van dit personeelslid verwacht dat hij titularis is van een masterdiploma in een technische richting. Bij de uitoefening van zijn/haar taken zal dit personeelslid ondersteuning krijgen van een halftijdse administratief medewerker frontoffice (C1-C3).

Op de *dienst stedenbouw, ruimtelijke ordening en mobiliteit* zal de stedenbouwkundig ambtenaar (A1a-A3a) in de toekomst worden bijgestaan door een voltijdse administratief medewerker (C1-C3), eventueel in te vullen door 2 halftijdse medewerkers. Deze personeelsleden zullen het volledige luik stedenbouw, ruimtelijke ordening, verkeer & mobiliteit, GIS, lokale economie, leegstand en premies op zich nemen en gebeurlijk bijkomende administratieve bijstand verlenen aan de afdeling grondgebiedzaken in het algemeen.

De *milieudienst* zal verder worden geleid door de milieuambtenaar (B1-B3) die, om het administratieve meerwerk op te vangen, wordt bijgestaan door een halftijdse administratief medewerker (C1-C3). Dit moet het diensthoofd in staat stellen om zich meer toe te leggen op de kerntaken van de dienst.

De dienst administratie openbare werken zal enerzijds de interne werken en anderzijds de externe werken omvatten.

De interne werken worden aangestuurd door de toezichter der werken (C1-C3), wiens hoofdtaak er blijft in bestaan om de technische uitvoeringsdienst aan te sturen.

De externe werken zullen worden aangestuurd door de verantwoordelijke werken (B1-B3, zijnde huidige deskundige technische dienst). Dit personeelslid zal instaan voor de administratie en voorbereiding van de dossiers openbare werken, de sleutelplannen, gebouwenbeheer, enz. De domeinen stedenbouw en informatica verdwijnen bijgevolg uit het takenpakket van betrokkene.

Onder de *technische uitvoeringsdienst* ressorteren de interventieploeg, containerpark, openbare werken, groendienst, begraafplaatsen, onderhoud gebouwen en poetsdienst. Hier worden geen noemenswaardige wijzigingen doorgevoerd.

- 5) Om de structuur van de afdeling grondgebiedzaken door te trekken naar de bevoegdheden binnen de zogenaamde 'zachte sector', wenst het gemeentebestuur te voorzien in de oprichting van de afdeling welzijnszaken, die zal geleid worden door een overkoepelend afdelingshoofd (A1a-A3a) dat voor een meer directe en coherente aansturing dient te zorgen ten aanzien van de diensten jeugd & cultuur, bibliotheek, sport en ombudsdienst, toerisme & senioren.

Dit personeelslid zal niet alleen instaan voor de algemene leiding van deze afdeling, maar zal ook verantwoordelijk zijn voor het mede opvolgen en coördineren van de budgetten van de verschillende onderliggende diensten en voor het opvolgen en op elkaar afstemmen van de verschillende beleidsplannen binnen deze afdeling.

Binnen de diensten bibliotheek, ombudsdienst-toerisme-senioren en jeugd-cultuur, worden er geen noemenswaardige wijzigingen doorgevoerd.

Wat de sportdienst betreft dient het gemeentebestuur, ten gevolge van de toetreding tot het decreet "Sport voor allen", over te gaan tot de aanwerving van een sportgekwalficeerd ambtenaar (B1-B3) binnen wiens takenpakket de nadruk zal liggen op het beleidsmatig werk. De in dienst zijnde sportfunctionaris zal voornamelijk de organisatie van de sportactiviteiten, sportpromotie en administratieve ondersteuning voor zijn rekening nemen.

Tot slot van deze actualisatie van het personeelsbehoefteplan werd een financiële haalbaarheidsstudie uitgevoerd omtrent de door te voeren wijzigingen en nieuwe aanwervingen. Deze resulteerde in een geraamde stijging van de personeelskost van 178.909 EUR.

Hiertegenover staat dat, ten gevolge van de toekomstige aanwerving van een gemeentelijke sportgekwalficeerd ambtenaar, de gewone toelage aan de VZW Sportdienst zal dalen met ongeveer 52.000 EUR, zijnde de loonkost van de directeur van de VZW.

Er kan worden geconcludeerd dat deze meerkost verantwoord is binnen het huidige financieel meerjarenplan en dat het gemeentebestuur verder zal kunnen beschikken over voldoende financiële ruimte binnen het goedgekeurde meerjarenplan.

a) Vaststelling van de personeelsformatie (statutairen en contractuelen).

De personeelsformatie bevat de opsomming van het aantal en de soorten betrekkingen die de gemeente nodig heeft om de permanente personeelsbehoefte te dekken, met uitzondering van de contractuele betrekkingen in uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden (vb. gesco's, startbanen, ...), de tijdelijke vervangingscontracten en contracten voor de opvang van tijdelijk en uitzonderlijke personeelsbehoefte.

Met de inwerkingtreding van het gemeentedecreet bestaat er voortaan maar 1 personeelsformatie meer met de opgave van de statutaire en contractuele functies.

Voor een volledig overzicht van de nieuwe personeelsformatie wordt verwezen naar het dossier dat ter inzage ligt van de gemeenteraadsleden. Deze toelichting beperkt zich tot de opsomming van de nieuw te voorziene functies :

- 1 FE afdelingshoofd grondgebiedzaken (A1a-A3a);
- 1 FE afdelingshoofd welzijnszaken (A1a-A3a);
- 1 FE diensthoofd burgerzaken (B1-B3);
- 1 FE sportgekwalificeerd ambtenaar (B1-B3);
- 0,5 FE administratief medewerker frontoffice (C1-C3).

1 functie van administratief medewerker burgerzaken (C1-C3) wordt in uitdoving geplaatst.

BESLISSING

Het personeelsbehoefteplan – actualisatie 01/2008 voor het gemeentebestuur Kruishoutem wordt goedgekeurd.

De personeelsformatie van het statutair en contractueel personeel wordt vastgesteld.

b) Vaststelling van het gesco-contingent.

Het huidig gesco-contingent zoals goedgekeurd in de contingentovereenkomst nr. 40145 afgesloten tussen het ministerie van tewerkstelling en arbeid en het gemeentebestuur ten bedrage van 27 FE blijft behouden.

Voor een volledig overzicht van het gesco-contingent wordt verwezen naar het dossier dat ter inzage ligt van de gemeenteraadsleden. Deze toelichting beperkt zich tot de opsomming van de nieuw te voorziene functies :

- 1 FE administratief medewerker stedenbouw & ruimtelijke ordening.

BESLISSING

Het personeelsbehoefteplan – actualisatie 01/2008 voor het gemeentebestuur Kruishoutem wordt goedgekeurd.

Het contingent aan gesubsidieerd contractueel personeel wordt vastgesteld.

c) Vaststelling van het nieuwe organogram.

Het organogram geeft de organisatiestructuur weer van de gemeentelijke diensten en duidt hierbij de gezagsverhoudingen binnen het bestuur aan. Tevens dient het organogram weer te geven welke personeelsleden lid zijn van het managementteam.

Het nieuwe gemeentelijk organogram is geënt op het zogenaamde "diensthoofdenmodel", waarbij de gemeentesecretaris, de financieel beheerder en de verschillende diensthoofden samen het beleid sturen en uitvoeren en waarbij deze als team functioneren.

Voor een overzicht van het organogram wordt verwezen naar het dossier dat ter inzage ligt van de gemeenteraadsleden.

BESLISSING

Het nieuwe organogram van de gemeente Kruishoutem wordt goedgekeurd.

18. Gemeentepersoneel : goedkeuren van de nieuwe rechtspositieregeling.

Het gemeentedecreet stelt de grondregels van het gemeentelijk personeelsbeleid vast en biedt aan de gemeenten 2 instrumenten van algemeen personeelsbeleid : enerzijds de personeelsformatie en anderzijds de rechtspositieregeling van het personeel.

De Vlaamse regering heeft op 7 december 2007 de minimale voorwaarden vastgesteld voor de rechtspositie van het gemeentepersoneel. Hierbij werd bepaald dat tegen 1 januari 2009 dit uitvoeringsbesluit diende te worden omgezet in de lokale rechtspositieregeling.

Deze minimale voorwaarden zijn de gemeenschappelijke regels waaraan de gemeenteraad zich bij de vaststelling van de lokale rechtspositieregeling dient te houden.

Het besluit laat hierbij ruimte voor een lokale invulling op maat van het bestuur, autonome keuzes en aanvullende bepalingen, voorzover deze geen tegenstrijdigheden bevatten met de bepalingen van het gemeentedecreet en het besluit van de Vlaamse regering.

Daar waar het vroegere personeelsstatuut bestond uit diverse aparte documenten (met name : administratief & geldelijk statuut, reglement voor de contractuelen, verlofstatuut en vormingsreglement), wordt thans alles gecompriëerd in 1 document, de lokale rechtspositieregeling genaamd.

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op :

- de decretale graden (gemeentesecretaris en financieel beheerder);
- de statutaire personeelsleden;
- de contractuele personeelsleden.

Ze is niet van toepassing op het onderwijzend personeel en het personeel van de vrijwillige brandweer.

De rechtspositie (hierna afgekort RPR) regelt o.m. de volgende aangelegenheden :

- De personeelsformatie.
Het eerste hoofdstuk in de nieuwe RPR handelt over de personeelsformatie en vermeldt de wijze waarop de personeelsformatie dient te worden opgemaakt (niveau – graad – rang).
- De voorwaarden en procedures voor de invulling van de betrekkingen.

Vacante betrekkingen kunnen op drie manieren worden ingevuld, met name : bij aanwerving, door bevordering of door middel van interne personeelsmobiliteit. Het is de aanstellende overheid die bij de vacante verklaring van de betrekking de wijze van invulling bepaalt.

Bij de aanwerving dienen de kandidaten te voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, de algemene aanwervingsvoorwaarden en gebeurlijk de bijzondere aanwervingsvoorwaarden (bijlage III bij de RPR), zoals bepaald in de rechtspositieregeling.

De belangrijkste aanwervingsvoorwaarden zijn het bezit van een diploma (voor de niveaus A-B-C) en het slagen voor een selectieprocedure. Nieuw hierbij is dat er voortaan een gelijkaardige selectieprocedure geldt voor de aanwerving van statutairen en contractuelen (voor onbepaalde duur), m.i.v. een openbare bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieproef.

Vervolgens beschrijft de RPR :

- o de selectieprocedure (zowel van toepassing op aanwerving, bevordering als interne personeelsmobiliteit) : de verschillende selectiegedeelten (bijlage IV RPR), samenstelling selectiecommissie en verloop van de procedure;
- o de mogelijkheid tot het aanleggen van wervingsreserves (geldigheidsduur 1 jaar en verlengbaar met 1 jaar);
- o de specifieke bepalingen voor de aanwerving van de decretale graden;
- o de verplichte aanwerving van 2 % arbeidsgehandicapten;

Bij indiensttreding na aanwerving worden zowel de statutairen als de contractuelen verplicht tot het doorlopen van de proeftijd. Deze beoogt de integratie van het nieuwe personeelslid. Hiertoe dienen nieuwe personeelsleden een bijzonder leertraject te volgen.

Halverwege de proeftijd wordt het personeelslid onderworpen aan een tussentijdse feedback over zijn manier van functioneren en op het einde van de proeftijd volgt er een evaluatie.

- De evaluatie, de wijze van aanduiding van evaluatoren, de daarbijhorende procedures, periodiciteit en rechtsgevolgen.

Een volgend hoofdstuk in de RPR handelt over de periodieke evaluatie van de personeelsleden tijdens hun loopbaan. Deze is van toepassing zowel op het statutair als op het contractueel personeel. Er wordt een afzonderlijke regeling voorzien voor de decretale graden.

De evaluatieperiode duurt 2 jaar. De eerste evaluatieperiode gaat van start op 01.01.2009 en eindigt bijgevolg op 31.12.2010.

De personeelsleden krijgen tussentijds terugkoppeling over hun manier van functioneren aan de hand van een functioneringsgesprek dat wordt gevoerd tussen de directe chef en het personeelsleden. De afspraken die hieruit resulteren, worden geakteerd in een functioneringsverslag.

Omwille van hun verantwoordelijkheden en de deelname aan de beleidsvoorbereiding, - sturing en -evaluatie, worden de decretale graden, evenals de personeelsleden van de niveaus A en B, onderworpen aan een tussentijdse evaluatie.

De evaluatie wordt uitgevoerd aan de hand van de vooraf vastgestelde evaluatiecriteria (opgenomen in bijlage V van de RPR).

Evaluatoren : De personeelsleden worden geëvalueerd door ten minste 1 leidinggevende die bij voorkeur de rechtstreeks leidinggevende is. Op verzoek van de eerste evaluator, of van het personeelslid zelf, kan er een tweede evaluator worden aangewezen.

De aanstelling van de evaluatoren gebeurt door de gemeentesecretaris, die tevens waakt over de opleiding van deze evaluatoren en die toezicht houdt op een correcte toepassing van het evaluatiesysteem.

De evaluatie gaat steeds gepaard met een evaluatiegesprek. De bevindingen hiervan worden neergeschreven in het evaluatieverslag. Het betreft een kwalitatief beschrijvend verslag, dat gebaseerd is op de hogervermelde evaluatiecriteria.

Het besluit van de Vlaamse regering betreffende de RPR bepaalt dat de evaluatie resulteert in een gunstig of ongunstig evaluatiresultaat.

Aan de gemeentebesturen wordt echter de mogelijkheid geboden om de evaluatieresultaten "gunstig" en "ongunstig" verder te nuanceren in positieve en negatieve resultaten.

Daarom wenst het gemeentebestuur te opteren voor volgende gradaties :

GUNSTIG → uitstekend
→ gunstig

ONGUNSTIG → ongunstig
→ geheel onvoldoende

- 1) Het personeelslid dat een gunstig evaluatieresultaat bekommt, schuift door een in zijn / haar functionele loopbaan en krijgt de volgende salarisschaal, mits het over voldoende schaalanciënniteit beschikt.
- 2) Het personeelslid dat een uitstekend evaluatieresultaat bekommt, ziet zijn schaalanciënniteit met 1 jaar verhogen en krijgt een versnelling van de functionele loopbaan. Als het personeelslid reeds ingeschaald is in de hoogste salarisschaal, krijgt het een functionerings- of managementtoelage (zie verder).
- 3) Het personeelslid dat een ongunstig of geheel onvoldoende evaluatieresultaat bekommt, krijgt geen volgende salarisschaal in de functionele loopbaan, ook al beschikt het over de vereiste schaalanciënniteit. Het personeelslid krijgt m.a.w. een vertraging van zijn functionele loopbaan omwille van het feit dat de schaalanciënniteit in dit geval wordt geblokkeerd voor de duur van 1 jaar.

Indien het personeelslid dergelijke evaluatiescore krijgt, wordt er onmiddellijk, in samenspraak tussen de gemeentesecretaris en het diensthoofd, een begeleidingstraject opgestart om de wijze van functioneren te verbeteren.

Na een periode van 12 maanden, kan het betrokken personeelslid in aanmerking komen voor een tussentijdse evaluatie. Indien het dan een gunstige evaluatie bekommt, kan het personeelslid doorschuiven naar de volgende salarisschaal in de functionele loopbaan, mits het over voldoende schaalanciënniteit beschikt.

De resultaten van een tussentijdse evaluatie hebben immers dezelfde gevolgen als bij een vaste periodieke evaluatie.

- 4) Krijgt het personeelslid opeenvolgend 2 maal een evaluatieresultaat geheel onvoldoende, dan wordt het ontslagen wegens beroepsongeschiktheid. Hiertoe formuleert de gemeentesecretaris een gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid aan de aanstellende overheid (college).

De gemeentesecretaris beslist over de toepassing van de positieve en negatieve gevolgen van de evaluatie (met uitzondering van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid).

Beroepsprocedure : Het personeelslid dat een ongunstige evaluatie bekommt (dwz ongunstig of geheel onvoldoende) kan schriftelijk en gemotiveerd beroep indienen tegen dit evaluatieresultaat bij de beroepsinstantie.

Deze bestaat uit 2 externe deskundigen inzake personeelsbeleid met een specialisatie in evaluatie en coaching van personeel, eventueel aangevuld met een personeelslid en een secretaris-notulist.

Volgende personen kunnen niet zetelen in de beroepsinstantie : mandatarissen, evaluator van het personeelslid en de gemeentesecretaris.

De evaluatie van de decretale graden gebeurt door een bijzondere gemeenteraadscommissie, op basis van een voorbereidend rapport opgesteld door externe deskundigen inzake personeelsbeleid en op grond van een verslag van het schepencollege. De gevolgen van de evaluatie zijn analoog als deze bij de andere personeelsleden.

- De personeelsvorming. Belangrijkste wijziging hieromtrent betreft het feit dat het volgen van basisvorming & voortgezette vorming geen vereiste meer is voor doorstroming in de functionele loopbaan van het personeelslid. De vormingsplicht wordt bijgevolg gereduceerd tot volgende gevallen :
 - o Deelname aan een leertraject tijdens de proeftijd.
 - o Bij ongunstige evaluatie.
 - o Op voorstel van het bestuur.
- Een volgend hoofdstuk betreft de loopbaan : de administratieve anciënniteiten, functionele loopbaan, bevordering, interne personeelsmobiliteit, , waarneming hogere functie, verlies hoedanigheid statutair personeelslid, edm.).

Met *administratieve anciënniteiten* worden de anciënniteiten bedoeld die gebruikt worden voor de aansturing van het verloop van de loopbaan. Het betreffende graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit. Hieromtrent wijzigt er weinig ten opzichte van het huidige personeelsstatuut.

Hetzelfde geldt voor het systeem van de *functionele loopbaan*. Dit blijft in de nieuwe RPR behouden. Enkel de eerder reeds vermelde voorwaarde van de verplichte vorming komt te vervallen.

Ook wat *bevordering* betreft blijven de vroegere voorwaarden behouden : schaalanciënniteit, diplomavereiste cfr. aanwerving, gunstige evaluatie en selectieproef.

Nieuw is dat voortaan ook contractuele personeelsleden in aanmerking kunnen komen voor bevordering, mits zij zijn aangesteld na een gelijkwaardige selectieprocedure zoals voorzien in de RPR.

Bij de procedure inzake *interne personeelsmobiliteit* wordt het personeelslid heraangesteld in een vacante betrekking van dezelfde graad (= functiewijziging) of een andere graad van dezelfde rang (graadverandering). Ook bij interne mobiliteit dienen de personeelsleden aan een aantal voorwaarden te voldoen en te slagen in een korte selectieproef (interview).

Waarneming van een hogere functie impliceert dat een personeelslid van een lagere graad wordt aangesteld als waarnemend functiehouder in een hogere graad, in geval van tijdelijke afwezigheid van de titularis van de functie, ofwel bij een definitief vacante functie (max. 6 maanden).

Tot slot behandelt dit hoofdstuk verschillende *vormen van dienstbeëindiging*, met name het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid (o.m. in geval van tucht, vervroegde pensionering, verlaten van de werkpost zonder geldige reden) en de definitieve ambtsneerlegging (pensioenleeftijd, vrijwillig ontslag, definitieve beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie).

- Een andere belangrijk hoofdstuk in de rechtspositieregeling betreft het salaris, de toelagen en vergoedingen.

Wat het *salaris* betreft, kunnen er geen andere salarisschalen worden toegepast dan deze die bepaald zijn in de bijlage II van de RPR.

Voor de toekenning van *periodieke salarisverhogingen / geldelijke anciënniteit* komen enerzijds de diensten gepresteerd bij de overheid in aanmerking en anderzijds diensten gepresteerd in de privé-sector of als zelfstandig.

Voortaan zal het gemeentebestuur de diensten gepresteerd in de private sector of als zelfstandige die rechtstreeks nuttig zijn voor de uitoefening van de functie in aanmerking nemen voor de toekenning van periodieke verhogingen.

Voor de personeelsleden in dienst getreden vóór 1 januari 2009, wordt maximaal 6 jaar algemene beroepservaring in de private sector of als zelfstandige toegekend. De ervaring in de privé sector of als zelfstandige die deze 6 jaar overstijgt, wordt in aanmerking genomen als ze rechtstreeks nuttig is voor de functie.

Daarenboven geldt voor deeltijdse personeelsleden dat, vanaf 1 januari 2008, de diensten die ze gepresteerd hebben bij de overheid, in de privé sector of als zelfstandige, voor 100 % worden meegerekend voor de vaststelling van hun geldelijke anciënniteit, ongeacht of deze voltijds dan wel deeltijds werden gepresteerd.

Wat het toekennen van *toelagen en vergoedingen* betreft, geldt dat er geen andere toelagen of vergoedingen kunnen worden uitbetaald dan deze voorzien in het uitvoeringsbesluit betreffende de rechtspositieregeling.

De volgende toelagen en sociale voordelen worden verplicht gesteld : eindejaarstoelage, vakantiegeld, haard- en standplaatsvergoeding, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, tussenkomst trein-abonnement. Voor verdere toelichting wordt verwezen naar het ontwerp van RPR.

Onregelmatige prestaties : Als er nachtprestaties worden geleverd en prestaties op zon- en feestdagen, dan dient het gemeentebestuur over te gaan tot bijkomende vergoeding hiervan.

Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust (gelijk aan de duur van de geleverde prestaties), krijgt het personeelslid een toeslag 25 % onder de vorm een kwartier extra inhaalrust voor nachtprestaties (tussen 22.00 u en 6.00 u) en een toeslag van 100 % onder de vorm van een uur extra inhaalrust voor prestaties op zon- en feestdagen.

De regeling van de onregelmatige prestaties is niet van toepassing op de decretale graden en de personeelsleden van niveau A.

De inhaalrust dient te worden opgenomen conform de regels van de overuren, dwz binnen de 4 maanden.

Voor *overuren* tussen 6.00 u en 22.00 u die gepresteerd worden boven op de gewone arbeidstijdsregeling op weekbasis, wordt per uur prestatie enkel de wettelijk voorgeschreven inhaalrust toegekend.

Als deze inhaalrust binnen de hogervermelde referentieperiode van 4 maanden niet kan worden opgenomen, worden deze prestaties uitbetaald, vermeerderd met een toeslag van 25 % onder de vorm van overloon (behalve voor de decretale graden : niet van toepassing en de personeelsleden van niveau A : enkel uitbetaling van het uurloon zonder toeslag).

Tevens wordt de facultatief toe te kennen *verstoringstoelage* ingevoerd. Het personeelslid dat onvoorzien en buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht wordt opgeroepen voor een dringend werk, zal per oproep een verstoringstoelage ontvangen die gelijk is aan 2 x het uurloon.

Andere weerhouden facultatieve toelagen zijn :

- o De *toelage voor het waarnemen van een hogere functie* (zie ook hoger).
- o De *functionerings- en managementstoelage* :
De functioneringstoelage kan worden toegekend als uit de evaluatie blijkt dat het personeelslid uitstekend heeft gepresteerd. Deze toelage bedraagt 5 % van het brutojaarsalaris.
De managementstoelage kan worden toegekend aan een lid van het managementteam als uit de evaluatie blijkt dat de betrokkene uitstekend heeft gepresteerd. De managementstoelage bedraagt 8 % van het brutojaarsalaris.

- Tot slot behandelt de RPR de verloven en afwezigheden.

De jaarlijkse vakantiedagen. Het uitvoeringsbesluit inzake de RPR schrijft voor dat het personeelslid jaarlijks recht heeft op een door de raad te bepalen aantal werkdagen betaalde vakantie, dat niet minder mag bedragen dan 30 werkdagen en niet meer dan 35 werkdagen.

Er wordt voorgesteld om hieromtrent 33 werkdagen toe te kennen, hetgeen overeenkomt met het regionaal gemiddelde van de omliggende gemeentebesturen. Ter vergelijking : het gemeentepersoneel beschikt nu over 26 vakantiedagen (zonder leeftijdsbonus) en 4 plaatselijke kermis- of feestdagen..

Het vroegere systeem van het omstandigheidsverlof voor opvang van zieke huisgenoten (4 dagen) dient te worden afgeschaft en wordt voortaan geïncorporeerd in het jaarlijks vakantieverlof. Het personeelslid kan deze 4 dagen vakantie vrij op nemen zonder dat het dienstbelang als weigeringsgrond door de werkgever kan worden ingeroepen.

Feestdagen. Het personeel heeft eveneens betaalde vakantie op de 11 wettelijk en decretaal vastgestelde feestdagen. Deze lijst mag door het bestuur met 3 extra feestdagen worden aangevuld. Zodoende heeft het personeel recht op 14 feestdagen.

Loopbaanonderbreking. De personeelsleden hebben het recht hun beroepsloopbaan volledig onderbreken onder de voorwaarden voorzien in de RPR. De decretale graden, de personeelsleden van niveau A en alle andere leidinggevenden worden uitgesloten van het recht op volledige onderbreking van de loopbaan en van het recht op verminderde prestaties

De personeelsleden van niveau E en D (niet leidinggevenden) hebben eveneens het recht hun beroepsactiviteit te verminderen met een vijfde, een vierde, een derde of de helft.

De personeelsleden van niveau B en C (niet leidinggevenden) hebben het recht hun beroepsactiviteit te verminderen met de helft.

Verder hebben alle personeelsleden recht op loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging, voor ouderschapsverlof en voor bijstand en verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Voor een overzicht van de andere toegekende verloven en afwezigheden, wordt verwezen naar het ontwerp van RPR.

BESLISSING

De rechtspositieregeling voor het personeel van de gemeente Kruishoutem en de bijhorende bijlagen worden goedgekeurd.

Deze nieuwe rechtspositieregeling gaat in op 1 januari 2009.

19. Vaststellen van de budgetten 2009.

Overeenkomstig de bepalingen van het gemeentedecreet omvat het budget een beleidsnota en een financiële nota.

De beleidsnota verwoordt het beleid dat de gemeente gedurende het boekjaar zal voeren, concretiseert de beleidsdoelstellingen en de middelen welke het bestuur nodig heeft voor de realisatie ervan. De beleidsnota omvat een toelichting omtrent de financiële toestand van de gemeenten en sluit aan met de financiële nota.

De financiële nota van het budget wordt voorlopig ingevuld door de bepalingen betreffende de begroting zoals vervat in het Algemeen Reglement op de Gemeentelijke Comptabiliteit.

BESLISSING

De budgetten 2009 worden goedgekeurd.

20. Subsidieverdeling 2009 : toekenning.

Naar aanleiding van de vaststelling van de budgetten wordt jaarlijks ook de lijst goedgekeurd van de toelagen die het gemeentebestuur zal uitkeren aan diverse verenigingen en instellingen.

De nominatieve lijst van de verenigingen en instellingen die een toelage zullen ontvangen, ligt ter inzage voor de gemeenteraadsleden.

BESLISSING

Aan de verenigingen en instellingen vermeld op de lijst die in bijlage bij het gemeenteraadsbesluit is gevoegd wordt een gemeentelijke toelage toegekend.

21. Politiezone Vlaamse Ardennen : vaststelling en toekenning van de gemeentelijke dotatie 2009.

Het bedrag van de gemeentelijke dotatie aan de politiezone wordt berekend op basis van het unaniem akkoord gesloten binnen het politiecollege om voor het dienstjaar 2009 het netto-tekort van de uitgaven min de ontvangsten van alle gemeenten te verdelen volgens de hierna vermelde verdeelsleutel :

8,04 %	Kluisbergen;
10,68 %	Kruishoutem;
66,19 %	Oudenaarde;
7,24 %	Wortegem-Petegem;
7,85 %	Zingem.

Uit de politiebegroting 2009 blijkt dat het netto-tekort van de uitgaven min de ontvangsten thans geraamd wordt op 4.644.695 EUR, te verdelen onder de deelnemende gemeenten in de politiezone.

Ten gevolge van de overeengekomen verdeelsleutel worden de gewijzigde gemeentelijke dotaties bepaald op :

Kluisbergen	373.433,00 EUR;
Kruishoutem	496.053,00 EUR;
Oudenaarde	3.074.324,00 EUR;
Wortegem-Petegem	336.276,00 EUR;
Zingem	364.609,00 EUR.

BESLISSING

De gemeentelijke dotatie aan de politiezone Vlaamse Ardennen voor het dienstjaar 2009 ten laste van de gemeente Kruishoutem wordt vastgesteld op 496.053,00 EUR.

21bis Brandweer : vacantverklaring van een bijkomende betrekking van brandweerman-ambulancier(ster)

De gemeenteraad heeft op 13 oktober jl. 5 betrekkingen van brandweerman-ambulancier(ster) bij het gemeentelijk vrijwillig brandweerkorps vacant verklaard.

Gelet op het feit dat er meer kandidaturen werden ingediend dan er betrekkingen vacant werden verklaard, verzoekt de bevelhebber om 1 bijkomende betrekking van brandweerman-ambulancier vacant te verklaren.

Hierdoor kan de dienstverlening van de dienst 100 tijdens de gewone werkuren optimaal worden verzekerd.

BESLISSING

Er wordt een betrekking van brandweerman-ambulancier(ster) vacant verklaard bij het gemeentelijk brandweerkorps.

21tris Industriezone : toelating aan de BVBA DLC Cleaning tot verkoop van een onroerend goed gelegen Stokstraat 22 T.G.

De BVBA DLC Cleaning, Stokstraat 22 T.G. is eigenaar van het aldaar gelegen perceel grond en woning met bijhorende bedrijfsgebouwen en wenst over te gaan tot de verkoop van voormeld onroerend goed de NV Locquet Technical Supplies, gevestigd Karreweg 139 A T.G. In de oorspronkelijke verkoopakte werd bedongen dat de koper zich het recht onzegt om gedurende een termijn van 20 jaar het verkregen goed en de intussen er op aangebrachte gebouwen, geheel of gedeeltelijk te vervreemden of te verhuren, of aan een derde, onder welke titel ook, toelating te verlenen om gebouwen of andere werken op het verkocht goed op te richten, behoudens voorafgaandelijke toelating van het gemeentebestuur.

BESLISSING

Er wordt toelating verleend aan de BVBA DLC Cleaning, Stokstraat 22 T.G. om over te gaan tot de verkoop van het aldaar gelegen perceel grond en woning met bijhorende bedrijfsgebouwen aan de NV Locquet Technical Supplies, gevestigd Karreweg 139 A T.G.

De ontwerpakte houdende de wederverkoop, opgesteld door meester Xavier Deweer, notaris te Zulte, wordt goedgekeurd.

Het gemeentebestuur doet afstand van het voorkooprecht.

GEHEIME ZITTING.

22. Gemeentelijke brandweer : benoeming bij wijze van bevordering van een luitenant – dienstchef per 1 januari 2009.

23. Gemeentelijke brandweer : benoeming bij wijze van bevordering van twee onderluitenanten per 1 januari 2009.

24. Gemeentelijke brandweer : benoeming van vijf stagiairs – brandweerman tot brandweerman - vrijwilliger.

25. **Gemeentelijke brandweer : aanstelling van twee stagiairs - brandweerman.**
26. **Gemeentelijke brandweer : benoeming van zes brandweerman – ambulancier(sters).**

OPENBARE ZITTING

27. **Kennisname van het ontslag van dhr. Etienne Braeckman, gemeenteraadslid.**

Kruishoutem, 23 december 2008.

De gemeentesecretaris,

De burgemeester,

Kris NACHTERGAELE.

Paul TANT.