

Aanwezig: Stefaan Vercamer, Voorzitter
Carine De Potter, Wouter Decoodt, Wim Dhont, Kathy Janssens, Eric Martens,
Pieter-Jan Van De Weghe, David Vanden Bossche, Christine Vandriessche,
Tom Wittebroodt, Julien Opsomer, Raadsleden
Sarah Volckaert, Bestuurssecretaris
Geert De Meyer, Secretaris

Verontschuldigd: Marnic De Meulemeester, Burgemeester

Afwezig:

Openbaar

Goedkeuring verslag vorige openbare zitting

De raad keurt het verslag over de openbare zitting van 17 juli 2017 goed.

Mededelingen

Hervorming eerstelijnszones : aanduiden afgevaardigden voor de denktank eerstelijnsgezondheidszorg voor werkingsregio arrondissement Oudenaarde.

Vanuit het OCMW Oudenaarde deelnemen aan het regionaal overleg omtrent de vorming van een zone eerstelijnsgezondheidszorg in onze regio en Stefaan Vercamer als voorzitter en Bert Vandepoele als diensthoofd Sociale Zaken vanuit het OCMW af te vaardigen om deel te nemen aan dit overleg.

Aanstelling advocaat

Advocaat Hugo Vyls aan te stellen om de belangen van het OCMW Oudenaarde te verdedigen in deze zaak tegen het OCMW Oudenaarde voor de Arbeidsrechtbank Gent afdeling Oudenaarde.

Betaalbaarstellen van aanrekeningen

De Raad stelt bovenstaande aanrekeningen betaalbaar.

Invorderbaar verklaren van ontvangsten

De Raad verklaart bovenstaande ontvangsten invorderbaar.

Opvolging bouwwerken sites 'Meerspoort' en 'Scheldekant' : goedkeuren van de verslagen van de werfvergaderingen en van de vorderingsstaten.

De Raad keurt de vorderingsstaten goed.

Er wordt voorlopig niet overgegaan tot betaling van facturen op basis van de voorliggende vorderingsstaten 56 en 44.

Opvolging bouwwerken 'Sociaal Huis': goedkeuren van de verslagen van de werfvergaderingen en van de vorderingsstaten.

De Raad keurt de verslagen van de werfvergaderingen goed.

De Raad keurt de vorderingsstaten goed.

Leveren en plaatsen van een borstwering ter hoogte van de nierdialyse. Toewijzing.

De Raad keurt de toewijzing van de opdracht leveren en plaatsen van een borstwering aan de firma Metaalconstructie Dirk Van Dorpe bvba te Oudenaarde goed tegen de totale som van 6.900,00 euro exclusief BTW.

Voor deze uitgave zullen de nodige kredieten worden voorzien bij een volgende budgetwijziging.

Leveren van buitenmeubilair (tafels en stoelen) voor de uitrusting van het Sociaal Huis. Toewijzing.
De Raad keurt de toewijzing van de opdracht 'leveren van buitenmeubilair' - zowel de tafels als de stoelen - aan de firma BM Kantoor & Projectmeubelen bvba te Waregem goed tegen de totale som van 10.516,00 euro exclusief BTW.

Voor deze uitgave zijn de nodige kredieten voorzien op het investeringsbudget - IE 2 en IE 5.

Leveren van verdeelwagens voor het opslaan en transporteren van incontinentiemateriaal. Toewijzing.

De Raad keurt de toewijzing van de opdracht 'leveren van verdeelwagens' aan de firma Centner, Rue de Liege 30, 4800 Verviers, goed tegen de totale som van € 3.423,45 euro excl. BTW.

Goedkeuren van de samenwerkingsovereenkomst en van de gebruiksovereenkomst met de Dienst Onthaalouders Oudenaarde vzw met betrekking tot de kinderopvang De Oogappel in het Sociaal Huis, Meerspoort 30 te 9700 Oudenaarde.

De Raad keurt de samenwerkingsovereenkomst en de gebruiksovereenkomst goed.

Goedkeuren van de gebruiksovereenkomst met de partnerorganisaties van het Sociaal Huis met betrekking tot het gebruik van lokalen in het Sociaal Huis, Meerspoort 30 te 9700 Oudenaarde.

De Raad keurt de gebruiksovereenkomst goed.

Goedkeuren van het huishoudelijk reglement van het Sociaal Huis, Meerspoort 30 te 9700 Oudenaarde.

De Raad keurt het huishoudelijk reglement goed.

Regulariserend vacant verklaren van 2 VTE Zorgkundigen (C1-C2)

De raad besluit:

1. Principiële goedkeuring dat 2 VTE Zorgkundige (Cv) met salarisschalen C1-C2, in contractueel dienstverband met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, wordt vacant verklaard.
2. Deze functie wordt begeven via een aanwervingsprocedure, conform artikel 8 van de vigerende rechtspositieregeling.
3. Er wordt een wervingsreserve aangelegd met een looptijd van twee jaar, verlengbaar met 1 jaar.
4. Conform art 18 §1, en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld, wordt de concrete selectieprocedure als volgt vastgesteld:

Selectiecriteria: de criteria vastgesteld in het functieprofiel vervat in de functiebeschrijving van Zorgkundige (Cv), salarisschaal C1-C2.

Het verloop van de selectie: de procedure bepaald in artikel 18bis §3, van de rechtspositieregeling, waarbij de OCMW-raad de examens organiseert.

Selectietechniek: het selectieprogramma conform artikel 18bis van de rechtspositieregeling voor het verplegend en verzorgend personeel bestaat uit:

- een proef (interview of test) die de motivatie, de belangstelling en de inzetbaarheid van de kandidaten peilt.
- een proef die de technische vaardigheden en de communicatievaardigheden toetst op het niveau van de functie.

Wanneer het aantal goedgekeurde kandidaturen meer dan 25 bedraagt, dan wordt een eliminerende preselectieproef voorzien overeenkomstig 2.2 uit bijlage IV van de rechtspositieregeling. De 15 kandidaten met de hoogste scores worden toegelaten tot het volgende examengedeelte, op voorwaarde dat ze minimaal 50% behalen.

De proeven en selectiegedeeltes worden steeds op 100 punten gequoteerd.

Om geslaagd te zijn, dienen de kandidaten 60% van de punten te behalen. Bestaat dit gedeelte uit proeven, dan dient de kandidaat bovendien op ieder van deze proeven minimaal 50% van de punten te behalen.

De samenstelling en de werking van de selectiecommissie: de bepalingen gestipuleerd in artikel 18bis §2, van de rechtspositieregeling: voor het verplegend en verzorgend personeel bestaat de selectiecommissie, omwille van de specificiteit van de functies, uit deskundigen waarvan ten minste één derde externe selectiedeskundigen zijn.

De aard van de selectieprocedure: de selecties zijn vergelijkend conform art. 18bis, §4 van de rechtspositieregeling.

5. De vacature zal extern worden bekend gemaakt via een publicatie:

in De Zondag en Deze Week

op de website van de VDAB

op de website van Zorgjobs

op de website van het OCMW

6. Het vacaturebericht bevat het dienstverband, de functiebenaming, de aanwervingsvoorwaarden, het niveau, de tewerkstellingsbreuk en de contactgegevens voor verdere informatie.

7. De termijn tussen de datum van bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen is minimaal drie weken en maximaal vier weken en eindigt op een dinsdag.

Vacant verklaren van 1 VTE logistiek assistent (E1-E3)

De raad besluit:

1. Principiële goedkeuring dat 1 VTE logistiek assistent (Ev) met salarisschalen E1-E2-E3, in contractueel dienstverband met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, wordt vacant verklaard. Deze aanstelling wordt gesubsidieerd via het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector. De doelstelling is om de verpleegkundigen, zorgkundigen en andere 'witte jassen' die een fysisch en psychologische erg belastende job hebben, met moeilijke uurroosters, te ondersteunen.

2. Deze functie wordt begeven via een aanwervingsprocedure, conform artikel 8 van de vigerende rechtspositieregeling.

3. Er wordt een wervingsreserve aangelegd met een looptijd van twee jaar, verlengbaar met 1 jaar.

4. Conform art 18 §1, en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld, wordt de concrete selectieprocedure als volgt vastgesteld:

Selectiecriteria: de criteria vastgesteld in het functieprofiel vervat in de functiebeschrijving van Logistiek assistent (Ev), salarisschaal E1-E2-E3.

Het verloop van de selectie: de procedure bepaald in artikel 18bis §3, van de rechtspositieregeling, waarbij de OCMW-raad de examens organiseert.

Selectietechniek: het selectieprogramma conform artikel 18bis van de rechtspositieregeling voor het verplegend en verzorgend personeel bestaat uit:

- een proef (interview of test) die de motivatie, de belangstelling en de inzetbaarheid van de kandidaten peilt.

- een proef die de technische vaardigheden en de communicatievaardigheden toetst op het niveau van de functie.

Wanneer het aantal goedgekeurde kandidaturen meer dan 25 bedraagt, dan wordt een eliminerende preselectieproef voorzien overeenkomstig 2.2 uit bijlage IV van de rechtspositieregeling. De 15 kandidaten met de hoogste scores worden toegelaten tot het volgende examengedeelte, op voorwaarde dat ze minimaal 50% behalen.

De proeven en selectiegedeeltes worden steeds op 100 punten gequoteerd.

Om geslaagd te zijn, dienen de kandidaten 60% van de punten te behalen. Bestaat dit gedeelte uit proeven, dan dient de kandidaat bovendien op ieder van deze proeven minimaal 50% van de punten te behalen.

De samenstelling en de werking van de selectiecommissie: de bepalingen gestipuleerd in artikel 18bis §2, van de rechtspositieregeling: voor het verplegend en verzorgend personeel bestaat de selectiecommissie, omwille van de specificiteit van de functies, uit deskundigen waarvan ten minste één derde externe selectiedeskundigen zijn.

De aard van de selectieprocedure: de selecties zijn vergelijkend conform art. 18bis, §4 van de rechtspositieregeling.

5. De vacature zal extern worden bekend gemaakt via een publicatie:

in een op dat moment meest geschikt schriftelijk medium

op de website van de VDAB

op de website van Zorgjobs

op de website van het OCMW

6. Het vacaturebericht bevat het dienstverband, de functiebenaming, de aanwervingsvoorwaarden, het niveau, de tewerkstellingsbreuk en de contactgegevens voor verdere informatie.

7. De termijn tussen de datum van bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen is minimaal drie weken en maximaal vier weken en eindigt op een dinsdag.

Vacant verklaren van 2 VTE hoofddeskundigen maatschappelijk werker (B4-B5)

De raad besluit:

1. Principiële goedkeuring dat 2 VTE Hoofddeskundige maatschappelijk werker (Bx) met salarisschalen B4-B5, in statutair dienstverband, wordt vacant verklaard.
2. Deze functie wordt begeven via een bevorderingsprocedure, conform artikel 8 van de vigerende rechtspositieregeling.
3. Er wordt een wervingsreserve aangelegd met een looptijd van twee jaar, verlengbaar met 1 jaar.
4. Conform art 77 en 18 §1, en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld, wordt de concrete selectieprocedure als volgt vastgesteld:
 - Selectiecriteria: de criteria vastgesteld in het functieprofiel vervat in de functiebeschrijving van Hoofddeskundige maatschappelijk werker (Bx), salarisschaal B4-B5.
 - Het verloop van de selectie: de procedure bepaald in artikel 18bis §3, van de rechtspositieregeling, waarbij de OCMW-raad de examens organiseert.
 - Selectietechniek: het selectieprogramma conform bijlage IV van de rechtspositieregeling voor personeel op niveau B bestaat uit:
 - ° een psychotechnisch gedeelte waarbij de capaciteiten, de emotionele weerstand, de samenwerking, de intellectuele openheid en de consciëntieusheid van de kandidaten wordt nagegaan.
 - ° een assessmentgedeelte waarbij aan de hand van een postbakoefening, een simulatieoefening, testen en een competentiegericht interview nagegaan wordt in welke mate de kandidaten over de voor de functie van belang zijnde competenties beschikken. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan managementvaardigheden en leiderschap.
 - ° een mondeling gedeelte bestaande uit 2 proeven:
 - een interview waarbij de motivatie, attitude en interesse voor het werkveld worden nagegaan
 - een kennisproef waarbij de selectiecommissie zich op de kennisvereisten die in het functieprofiel werden bepaald baseert.

De proeven en selectiegedeeltes worden steeds op 100 punten gequoteerd.

Om geslaagd te zijn, dienen de kandidaten 60% van de punten te behalen. Bestaat dit gedeelte uit proeven, dan dient de kandidaat bovendien op ieder van deze proeven minimaal 50% van de punten te behalen.

Op het psychotechnische gedeelte of het assessment dienen de kandidaten de vermelding geschikt te bekomen.

- De samenstelling en de werking van de selectiecommissie: de bepalingen gestipuleerd in artikel 18bis §2, van de rechtspositieregeling.
- De aard van de selectieprocedure: de selecties zijn vergelijkend conform art. 18bis, §4 van de rechtspositieregeling.

5. De aanstellende overheid doet een oproep tot de kandidaten. De personeelsleden, met inbegrip van de op dat ogenblik afwezige personeelsleden, die voor een bevordering in de vacature in aanmerking komen, worden daarvan door de OCMW-raad op de hoogte gebracht bij gewone brief.

Tussen de datum van de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor inschrijving verlopen dertig kalenderdagen of de inschrijvingsperiode loopt tot de datum meegedeeld in de bekendmaking, met dien verstande dat deze datum nooit minder dan vijftien kalenderdagen mag zijn.

Het vacaturebericht vermeldt: de functiebenaming en de functiebeschrijving, de salarisschaal, de bevorderingsschaal, de selectieproeven, de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen, het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarde, de beslissing om een reserve aan te leggen.

6. Conform artikel 76, 78 en bijlage III van de RPR moeten de kandidaten op het moment van vaststelling van de wervingsreserve:

- Houder zijn van een bachelordiploma of gelijkwaardig richting maatschappelijk werk of sociale verpleegkunde
- Houder zijn van een rijbewijs B

- ten minste 5 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Bv
- een uitstekend of gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie
- slagen voor de selectieprocedure

Vacant verklaren van 1 VTE Coördinator Sociaal Huis (B4-B5)

De raad besluit:

1. Principiële goedkeuring dat 1 VTE Coördinator Sociaal Huis (Bx) met salarisschalen B4-B5, in statutair dienstverband, wordt vacant verklaard.
 2. Deze functie wordt begeven via een bevorderingsprocedure, conform artikel 8 van de vigerende rechtspositieregeling.
 3. Er wordt een wervingsreserve aangelegd met een looptijd van twee jaar, verlengbaar met 1 jaar.
 4. Conform art 77 en 18 §1, en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld, wordt de concrete selectieprocedure als volgt vastgesteld:
 - Selectiecriteria: de criteria vastgesteld in het functieprofiel vervat in de functiebeschrijving van Coördinator Sociaal Huis (Bx), salarisschaal B4-B5.
 - Het verloop van de selectie: de procedure bepaald in artikel 18bis §3, van de rechtspositieregeling, waarbij de OCMW-raad de examens organiseert.
 - Selectietechniek: het selectieprogramma conform bijlage IV van de rechtspositieregeling voor personeel op niveau B bestaat uit:
 - ° een psychotechnisch gedeelte waarbij de capaciteiten, de emotionele weerstand, de samenwerking, de intellectuele openheid en de consciëntieusheid van de kandidaten wordt nagegaan.
 - ° een assessmentgedeelte waarbij aan de hand van een postbakoefening, een simulatieoefening, testen en een competentiegericht interview nagegaan wordt in welke mate de kandidaten over de voor de functie van belang zijnde competenties beschikken. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan managementvaardigheden en leiderschap.
 - ° een mondeling gedeelte bestaande uit 2 proeven:
 - een interview waarbij de motivatie, attitude en interesse voor het werkveld worden nagegaan
 - een kennisproef waarbij de selectiecommissie zich op de kennisvereisten die in het functieprofiel werden bepaald baseert.
- De proeven en selectiegedeeltes worden steeds op 100 punten gequoteerd.
Om geslaagd te zijn, dienen de kandidaten 60% van de punten te behalen. Bestaat dit gedeelte uit proeven, dan dient de kandidaat bovendien op ieder van deze proeven minimaal 50% van de punten te behalen.
Op het psychotechnische gedeelte of het assessment dienen de kandidaten de vermelding geschikt te bekomen.
- De samenstelling en de werking van de selectiecommissie: de bepalingen gestipuleerd in artikel 18bis §2, van de rechtspositieregeling.
 - De aard van de selectieprocedure: de selecties zijn vergelijkend conform art. 18bis, §4 van de rechtspositieregeling.
5. De aanstellende overheid doet een oproep tot de kandidaten. De personeelsleden, met inbegrip van de op dat ogenblik afwezige personeelsleden, die voor een bevordering in de vacature in aanmerking komen, worden daarvan door de OCMW-raad op de hoogte gebracht bij gewone brief.
Tussen de datum van de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor inschrijving verlopen dertig kalenderdagen of de inschrijvingsperiode loopt tot de datum meegedeeld in de bekendmaking, met dien verstande dat deze datum nooit minder dan vijftien kalenderdagen mag zijn.
Het vacaturebericht vermeldt: de functiebenaming en de functiebeschrijving, de salarisschaal, de bevorderingsschaal, de selectieproeven, de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen, het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarde, de beslissing om een reserve aan te leggen.
 6. Conform artikel 76, 78 en bijlage III van de RPR moeten de kandidaten op het moment van vaststelling van de wervingsreserve:
 - Houder zijn van een bachelordiploma of gelijkwaardig in een sociale of pedagogische richting
 - Houder zijn van een rijbewijs B

- ten minste 5 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Bv
- een uitstekend of gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie
- slagen voor de selectieprocedure

Vacant verklaren van 1 VTE Centrumleider (B4-B5)

De raad besluit:

1. Principiële goedkeuring dat 1 VTE Centrumleider (Bx) met salarisschalen B4-B5, in statutair dienstverband, wordt vacant verklaard.
 2. Deze functie wordt begeven via een bevorderingsprocedure, conform artikel 8 van de vigerende rechtspositieregeling.
 3. Er wordt een wervingsreserve aangelegd met een looptijd van twee jaar, verlengbaar met 1 jaar.
 4. Conform art 77 en 18 §1, en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld, wordt de concrete selectieprocedure als volgt vastgesteld:
 - Selectiecriteria: de criteria vastgesteld in het functieprofiel vervat in de functiebeschrijving van Centrumleider (Bx), salarisschaal B4-B5.
 - Het verloop van de selectie: de procedure bepaald in artikel 18bis §3, van de rechtspositieregeling, waarbij de OCMW-raad de examens organiseert.
 - Selectietechniek: het selectieprogramma conform bijlage IV van de rechtspositieregeling voor personeel op niveau B bestaat uit:
 - ° een psychotechnisch gedeelte waarbij de capaciteiten, de emotionele weerstand, de samenwerking, de intellectuele openheid en de consciëntieusheid van de kandidaten wordt nagegaan.
 - ° een assessmentgedeelte waarbij aan de hand van een postbakoefening, een simulatieoefening, testen en een competentiegericht interview nagegaan wordt in welke mate de kandidaten over de voor de functie van belang zijnde competenties beschikken. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan managementvaardigheden en leiderschap.
 - ° een mondeling gedeelte bestaande uit 2 proeven:
 - een interview waarbij de motivatie, attitude en interesse voor het werkveld worden nagegaan
 - een kennisproef waarbij de selectiecommissie zich op de kennisvereisten die in het functieprofiel werden bepaald baseert.
- De proeven en selectiegedeeltes worden steeds op 100 punten gequoteerd.
Om geslaagd te zijn, dienen de kandidaten 60% van de punten te behalen. Bestaat dit gedeelte uit proeven, dan dient de kandidaat bovendien op ieder van deze proeven minimaal 50% van de punten te behalen.
Op het psychotechnische gedeelte of het assessment dienen de kandidaten de vermelding geschikt te bekomen.
- De samenstelling en de werking van de selectiecommissie: de bepalingen gestipuleerd in artikel 18bis §2, van de rechtspositieregeling.
 - De aard van de selectieprocedure: de selecties zijn vergelijkend conform art. 18bis, §4 van de rechtspositieregeling.
5. De aanstellende overheid doet een oproep tot de kandidaten. De personeelsleden, met inbegrip van de op dat ogenblik afwezige personeelsleden, die voor een bevordering in de vacature in aanmerking komen, worden daarvan door de OCMW-raad op de hoogte gebracht bij gewone brief.
Tussen de datum van de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor inschrijving verlopen dertig kalenderdagen of de inschrijvingsperiode loopt tot de datum meegedeeld in de bekendmaking, met dien verstande dat deze datum nooit minder dan vijftien kalenderdagen mag zijn.
Het vacaturebericht vermeldt: de functiebenaming en de functiebeschrijving, de salarisschaal, de bevorderingsschaal, de selectieproeven, de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen, het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarde, de beslissing om een reserve aan te leggen.
 6. Conform artikel 76, 78 en bijlage III van de RPR moeten de kandidaten op het moment van vaststelling van de wervingsreserve:
 - Houder zijn van een bachelordiploma of gelijkwaardig in een sociale of pedagogische richting
 - Houder zijn van een rijbewijs B
 - ten minste 5 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Bv

- een uitstekend of gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie
- slagen voor de selectieprocedure

Vacant verklaren van 1 VTE Directeur Personeel en Zorg (A4a- A4b)

De raad besluit:

1. Principiële goedkeuring dat 1 VTE Directeur Personeel en Zorg (Ax) met salarisschalen A4a-A4b, in statutair dienstverband, wordt vacant verklaard.
2. Deze functie wordt bevestigd via een bevorderingsprocedure, conform artikel 8 van de vigerende rechtspositieregeling.
3. Er wordt een wervingsreserve aangelegd met een looptijd van twee jaar, verlengbaar met 1 jaar.
4. Conform art 77 en 18 §1, en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld, wordt de concrete selectieprocedure als volgt vastgesteld:
 - Selectiecriteria: de criteria vastgesteld in het functieprofiel vervat in de functiebeschrijving van Directeur Personeel en Zorg (Ax) met salarisschalen A4a-A4b
 - Het verloop van de selectie: de procedure bepaald in artikel 18bis §3, van de rechtspositieregeling, waarbij de OCMW-raad de examens organiseert.
 - Selectietechniek: het selectieprogramma conform bijlage IV van de rechtspositieregeling voor personeel op niveau A bestaat uit:
 - ° een psychotechnisch gedeelte waarbij de capaciteiten, de emotionele weerstand, de samenwerking, de intellectuele openheid en de consciëntieusheid van de kandidaten wordt nagegaan.
 - ° een assessmentgedeelte waarbij aan de hand van een postbakoefening, een simulatieoefening, testen en een competentiegericht interview nagegaan wordt in welke mate de kandidaten over de voor de functie van belang zijnde competenties beschikken. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan managementvaardigheden en leiderschap.
 - ° een mondeling gedeelte bestaande uit 2 proeven:
 - een interview waarbij de motivatie, attitude en interesse voor het werkveld worden nagegaan
 - een kennisproef waarbij de selectiecommissie zich op de kennisvereisten die in het functieprofiel werden bepaald baseert.

De proeven en selectiegedeeltes worden steeds op 100 punten gequoteerd.
Om geslaagd te zijn, dienen de kandidaten 60% van de punten te behalen. Bestaat dit gedeelte uit proeven, dan dient de kandidaat bovendien op ieder van deze proeven minimaal 50% van de punten te behalen.
Op het psychotechnische gedeelte of het assessment dienen de kandidaten de vermelding geschikt te bekomen.

 - De samenstelling en de werking van de selectiecommissie: de bepalingen gestipuleerd in artikel 18bis §2, van de rechtspositieregeling.
 - De aard van de selectieprocedure: de selecties zijn vergelijkend conform art. 18bis, §4 van de rechtspositieregeling.- 5. De aanstellende overheid doet een oproep tot de kandidaten. De personeelsleden, met inbegrip van de op dat ogenblik afwezige personeelsleden, die voor een bevordering in de vacature in aanmerking komen, worden daarvan door de OCMW-raad op de hoogte gebracht bij gewone brief.
Tussen de datum van de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor inschrijving verlopen dertig kalenderdagen of de inschrijvingsperiode loopt tot de datum meegedeeld in de bekendmaking, met dien verstande dat deze datum nooit minder dan vijftien kalenderdagen mag zijn.
Het vacaturebericht vermeldt: de functiebenaming en de functiebeschrijving, de salarisschaal, de bevorderingsschaal, de selectieproeven, de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen, het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarde, de beslissing om een reserve aan te leggen.
- 6. Conform artikel 76, 78 en bijlage III van de RPR moeten de kandidaten op het moment van vaststelling van de wervingsreserve:
 - Houder zijn van een masterdiploma of gelijkwaardig.
 - Met gunstig gevolg een bijkomende opleiding gevolgd hebben in het management, waarvan de opleidingsduur minstens 120 lestijden omvat of deze opleiding met gunstig gevolg volgen tijdens de proefperiode, dan wel binnen een termijn van 2 jaar na indiensttreding.

- Houder zijn van een rijbewijs B
- ten minste 5 jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Av, schalen A1a-A2a-A3a
- een uitstekend of gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie
- slagen voor de selectieprocedure

Aldus vastgesteld in zitting van 18 september 2017

Namens de raad:

In opdracht:

Geert De Meyer

Secretaris

Stefaan Vercamer

Voorzitter