

Uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad van donderdag 29 april 2021

Aanwezig: Yari Van Kaer, voorzitter van de raad
Jurgen Bauwens, burgemeester
Petra Verstappen, Ilse Poppe, Werner De Nijs, Guido De Cock, Tom Baert, schepenen
Rik Daelman, Dominique Roelandt, Agnes Dierick, Kelly Van Nieuland, André De
Maere, Renaat Decorte, Bart Waterschoot, Cecile Van Havermaet, Yves Heylen,
Annelies Fierens, Aurélie Willaerts, Luc Maes, Steven Van Oost, Gustaaf De Beule,
raadsleden
Bram Collier, algemeen directeur

Verontschuldigd: -

Afwezig: -

OPENBARE ZITTING

Vaststellen algemeen kader voor de selectieprocedure voor de functie van directeur van de gemeentelijke lagere school Ruiter

Toelichting

Door de langdurige deeltijdse afwezigheid van de directeur is het mogelijk deze uren vacant te verklaren. De eerste stap in deze procedure is dat de raad het algemene kader werving en selectie vaststelt.

Juridisch kader en motivering

- Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, in het bijzonder de artikels 40 en 182
- het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, de artikelen 19, 37bis§1,40,41,42;
- het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs, de artikelen 73§1,1°,2° en 6°, na wijziging;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 07 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn artikelen 11, 13, 14, 15, 16, 17§1, 18, 20, 22 en 26;
- het protocol van het afzonderlijk bijzonder onderhandelingscomité dd. 21 april 2021;
- De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is niet van toepassing is op een directeur uit het gemeentelijk onderwijs.
- Overwegende dat de Vlaamse onderwijsregelgeving zeer weinig voorwaarden oplegt voor de aanstellingen van een nieuwe directeur.

Besluit

Artikel 1: Dit besluit is niet van toepassing op personeelsleden die tijdelijk aangesteld worden ter vervanging van een tijdelijk afwezige directeur.

Artikel 2: Er kan een wervingsreserve aangelegd worden voor de maximumduur van 3 jaar. Kandidaten blijven in de wervingsreserve opgenomen tot de duur verstrijkt of tenzij zij zelf vroegtijdig verzoeken geschrapt te worden.

Artikel 3: De aanvullende aanwervings-/bevorderingsvoorwaarden voor het ambt van directeur van de gemeentelijke lagere school Ruiter vast te stellen als volgt:

- Op de uiterste inschrijvingsdatum een dienstanciënniteit van minstens 10 jaar verworven hebben in het gemeentelijk onderwijs als lid van het personeel van het kleuter-, lager of basisonderwijs
- In vast verband benoemd zijn, in het onderwijs in één van de wervings-, selectie- of bevorderingsambten voor ten minste een halve opdracht in hoofdamt;
- Beantwoorden aan het schoolspecifiek profiel van directeur;
- Een attest van deelname aan een cursus voor kandidaat directeurs en /of beginnende directeurs en /of gevorderden bij OVSG (AVSG) kunnen voorleggen, uiterlijk op de vooravond van de vaste benoeming;

- Gunstige beoordeling van de 'tijdelijke aanstelling in afwachting van vaste benoeming' (hierna verder proefperiode genoemd).

Artikel 4: Bij de aanstelling van een directeur in een vacante betrekking steeds een proefperiode te voorzien. De maximale duur van deze proefperiode komt overeen met de maximale duur zoals bepaald in artikel 42, §1, c) van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs en kan worden verlengd conform de bepalingen van dit artikel. Voor de begeleiding en beoordeling van deze proefperiode kan het college een beroep doen op externen.

Artikel 5: Het programma van de selectieproef bestaat uit ten minste een schriftelijk onderdeel en een mondeling onderdeel. Een psychosociaal-technisch onderdeel wordt afgenomen door een extern psychosociaal consultant/psycholoog.

Artikel 6: Kandidaten die al geslaagd zijn voor een selectieproef voor directeur bij ons gemeentebestuur kunnen door het college geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van deelname aan de selectieproeven.

Artikel 7:

- Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van kandidaturen, verlopen minstens veertien kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel. Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

- De datum van ontvangst van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

- De datum van ontvangst, meegedeeld in de ontvangstmelding, geldt als datum van indiening van de kandidatuur.

- De uiterste datum van kandidaatstelling geldt op straffe van onontvankelijkheid.

Artikel 8: Ingeval van aanwerving:

De vacatures worden ten minste in twee verschillende bekendmakingskanalen, waaronder ten minste één persorgaan of tijdschrift, bekendgemaakt. De vacature wordt daarnaast intern bekend gemaakt.

Het college van burgemeester en schepenen kiest de wijze van externe bekendmaking uit de volgende mogelijkheden:

- nationaal verschijnende kranten of weekbladen;
- regionaal verschijnende kranten of weekbladen;
- gespecialiseerde tijdschriften van beroepsgroepen of beroepsorganisaties;
- de VDAB;
- de gemeentelijke website, de website van OVSG en/of VVSG;
- zelf geproduceerde media zoals affiches, folders,...;
- de plaatselijke radio of een regionale televisiezender;
- het Belgisch Staatsblad

Het vacaturebericht voor het persorgaan of tijdschrift bevat ten minste:

- omschrijving van de vacante betrekking;
- de aanwervingsvoorwaarden;
- de wijze waarop men zich kandidaat kan stellen;
- de uiterste datum om zich kandidaat te stellen;
- al dan niet aanleggen van een wervingsreserve en de duur ervan

Artikel 9: Ingeval van bevordering:

De personeelsleden worden schriftelijk op de hoogte gebracht van de vacature.

Met schriftelijk wordt bedoeld : ofwel ter kennisname en ter ondertekening als bewijs van inzage, ofwel bij aangetekend schrijven.

Het vacaturebericht bevat ten minste:

- omschrijving van de vacante betrekking
- de bevorderingsvoorwaarden
- de wijze waarop men zich kandidaat kan stellen
- de uiterste datum om zich kandidaat te stellen
- al dan niet aanleggen van een wervingsreserve en duur ervan

Artikel 10: Bij de vaststelling van de concrete selectieprocedure houdt het college rekening met de kostprijs en met de doeltreffendheid ervan voor de vacante functie.

Namens de gemeenteraad:

De algemeen directeur,
(get.) Bram Collier.

De voorzitter van de raad,
(get.) Yari Van Kaer.

Voor éénsluitend afschrift,
Waasmunster, 12 mei 2021

In opdracht:



De algemeen directeur,
Bram Collier.

De voorzitter van de raad,
Yari Van Kaer.