

1. Identificatiegegevens

Functietitel	Fiscaal expert
Functiefamilie	Experten organisatie
Cluster – Dienst	Departement Financiën
Niveau	A
Graad	A1a-A3a

2. Positionering in het organogram

Rapporteert aan/ krijgt leiding van	Directeur financiën en aankopen
Geeft leiding aan/	--

3. Doel van de functie

Staat in voor het verlenen van deskundige advies met betrekking tot fiscale materies, waaronder gemeentelijke belastingen, retributies en andere fiscale regelingen. Ondersteunt het bestuur bij de implementatie en opvolging van het fiscale beleid en draagt bij aan een correcte en efficiënte belastingadministratie conform de geldende regelgeving.

4. Resultaatgebieden

1 Voorbereiden, opvolgen en bijsturen van het fiscaal beleid zodat de beoogde doelstellingen gerealiseerd worden

Dit omvat ondermeer volgende taken :

- Signaleren van trends en ontwikkelingen binnen het fiscale werkveld en vertalen naar beleidsaanbevelingen.
- Opstellen van evaluaties en rapportages met betrekking tot fiscale ontvangsten en budgettaire impact.
- Definieren van ken- en stuurgetallen voor de belastingadministratie.
- Op basis van juridische en economische analyses beleidsvoorstellen formuleren voor de beleidsorganen.

2 Coördineren van de activiteiten inzake het fiscaal beleid en kwaliteitszorg

Dit omvat ondermeer volgende taken :

- Vertalen van fiscale strategie en beleid naar concrete doelstellingen en acties.
- Stimuleren en bewaken van de kwaliteit binnen de fiscale administratie.
- Opvolgen van belastingprocedures en indien nodig acties ondernemen om bij te sturen.
- Controle uitvoeren op de correcte toepassing van fiscale regelgeving.

3 Ontwikkelen, implementeren en opvolgen van interne controleprocedures en kwaliteitsprojecten met betrekking tot fiscaliteit

Dit omvat ondermeer volgende taken :

- Ontwikkelen en bewaken van kwaliteitsnormen binnen het fiscale beleidsdomein.
- Stimuleren en opvolgen van kwaliteitszorg binnen de fiscale administratie.
- Begeleiden van verbeterprojecten om de efficiëntie en effectiviteit van de fiscale processen te verhogen.

4 Beheren en autonoom afhandelen van dossiers in het kader van fiscale regelgeving en belastingsprocedures

Dit omvat ondermeer volgende taken :

- Onderzoek verrichten op basis van fiscale reglementering.
- Opvolgen van alle procedures met betrekking tot gemeentelijke belastingen en retributies.
- Inwinnen van relevante informatie en adviseren over fiscale vraagstukken.
- Rapporteren over de stand van zaken aan de bevoegde beleidsorganen.

5 Samenwerkingsverbanden en externe vertegenwoordiging invullen en onderhouden

Dit omvat ondermeer volgende taken :

- *Samenwerken met andere gemeentelijke diensten, OCMW, buurgemeenten en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.*
- *Deelnemen aan werkgroepen en overlegfora binnen en buiten het gemeentebestuur.*
- *Fungeren als contactpersoon voor toezichthoudende overheden en externe partners inzake fiscale aangelegenheden.*

6 Instaan voor een optimale informatiedoorstroming en stimuleren van communicatie over het fiscale beleid

Dit omvat ondermeer volgende taken :

- *Organiseren van overlegmomenten met betrekking tot fiscaliteit.*
- *Rapporteren aan beleidsverantwoordelijken en het Managementteam over de werking van het fiscale beleid en de belastingadministratie.*
- *Verzorgen van interne communicatie tussen medewerkers en beleidsorganen.*
- *Overleggen en samenwerken met leidinggevend en beleidsverantwoordelijken om fiscale doelstellingen te realiseren.*

5. Gedragscompetenties

KERNCOMPETENTIES

Kwaliteitsvol werken

Trap 3 streven naar continue kwaliteitsverbetering, anderen hiertoe stimuleren, kwaliteitsborging

- Ontwikkelt en benoemt kwaliteitscriteria
- Stimuleert de kwaliteitsvolle uitvoering van taken en projecten en volgt de (tussentijdse) resultaten op
- Stelt de geleverde kwaliteit regelmatig ter discussie en spreekt anderen aan op de kwaliteit van het geleverde werk
- Stimuleert verbeteringsvoorstellen

Loyaal samenwerken

Trap 2 handelen in het belang van de organisatie

- Bouwt mee aan een positief imago van de organisatie
- Is bereid zich extra in te spannen voor de organisatie
- Stelt het organisatiebelang voorop
- Respekteert in de eigen adviezen en beslissingen het ruimere beleidskader
- Draagt bij aan de gewenste organisatiecultuur

Trap 2 op eigen initiatief met anderen werken aan een gezamenlijk resultaat, ook buiten de eigen dienst (andere diensten, projectgroepen, werkgroepen)

- Overlegt en maakt afspraken om tot een gezamenlijk resultaat te komen
- Blijft meedenken en bijdragen tot een groepsopdracht, ook al is dit niet van persoonlijk belang
- Stelt zich positief op, brengt energie en dynamiek in de groep
- Stimuleert anderen om informatie of ideeën met elkaar te delen

Integriteit

Trap 3 integer handelen in complexe situaties en onder druk, stimuleren van integer gedrag

- Blijft correct en integer in complexe situaties en onder (externe) druk
- Signaleert niet integer gedrag en onderneemt actie
- Handelt integer in een veelheid aan situaties, ook waar er geen eenduidige richtlijnen voor bestaan
- Stimuleert respect en openheid voor anderen

Zelfontwikkeling

Trap 2 actief zoeken naar leersituaties en leerpunten omzetten in acties

- Kent eigen sterktes en zwaktes
- Wil leren in werksituaties, zoekt kansen voor eigen ontwikkeling
- Pas nieuw opgedane inzichten en vaardigheden in de praktijk toe
- Leert uit eigen ervaring of fouten
- Leert van ervaren collega's

SPECIFIEKE COMPETENTIES

Visie ontwikkelen

Trap 2 vertalen van ontwikkelingen, trends,... naar beleidsvoorstellen

- Richt zich op de hoofdlijnen en langere termijn
- Levert een bijdrage aan de visieontwikkeling binnen het eigen beleidsdomein
- Ontwikkelt voorstellen en plannen op basis van de uitgestippelde organisatiestrategie
- Ziet trends of verbanden met andere situaties of evoluties binnen andere beleidsdomeinen
- Vertaalt trends en ontwikkelingen naar mogelijkheden voor het eigen beleidsdomein

Ondernemen

Trap 2 ondernemerschap, verbeteringsgericht en vernieuwend handelen, anderen ondersteunen

- Onderzoekt behoeften en neemt acties om de dienstverlening te optimaliseren
- Ziet nieuwe toepassingsmogelijkheden voor bestaande instrumenten
- Betreft personen (binnen of buiten de eigen dienst) die te maken zullen hebben met de gevolgen van de verandering
- Stimuleert en ondersteunt anderen om verbeteringsgericht en/of vernieuwend te werken

Netwerken

Trap 2 leggen van nieuwe contacten, voorzien van belangen en posities van anderen

- Legt en onderhoudt nieuwe relaties met mensen in en buiten de organisatie uit wederzijds belang
- Kan relaties opbouwen en onderhouden met mensen van allerlei niveaus
- Doorziet belangen en posities van anderen en kan daarmee omgaan
- Houdt bij eigen beslissingen rekening met de opdracht en belangen van andere diensten

Besluitvaardigheid

Trap 2 beslissingen nemen met onzeker resultaat

- Kan beslissingen nemen op basis van onvolledige informatie of met onzeker resultaat
- Kan alleen beslissen, zonder overleg met anderen
- Beargumenteert de genomen beslissingen
- Betreft anderen bij de besluitvorming

Resultaatgericht werken

Trap 2 doelgericht en efficiënt werken

- Legt de lat hoog en stelt zichzelf uitdagende (maar haalbare) doelen
- Zoekt naar de meest optimale werkmethoden
- Zet door bij tegenslag of problemen
- Spreekt anderen aan om de doelen te bereiken

Creativiteit

Trap 2 met alternatieven ideeën, werkwijzen en oplossingen voor de dag komen

- Kijkt naar zaken vanuit verschillende invalshoeken en stelt alternatieven voor
- Bedenkt nieuwe werkwijzen
- Kan improviseren en experimenteren
- Durft te breken met tradities

Onderhandelen

Trap 2 onderhandelen in complexere situaties, verenigen van belangen

- Weerlegt de mening of bezwaren van anderen door middel van argumenten
- Brengt uiteenlopende visies, behoeften en standpunten samen
- Zoekt actief naar gemeenschappelijke belangen
- Hanteert argumenten die zoveel mogelijk aansluiten bij de belangen van de ander

Deze functieomschrijving is niet beperkend. Rekening houdend met de competenties kunnen bepaalde nieuwe taken toevertrouwd worden.