

Gewoon basisonderwijs

ARBEIDSREGLEMENT



Arbeidsreglement voor de personeelsleden van het gemeentelijk basisonderwijs 'De Vlinderboom' Eke

Inhoud

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en definities	4
1.1 <i>Draagwijdte</i>	4
1.2 <i>Toepassingsgebied</i>	4
1.3 <i>Definities</i>	4
Hoofdstuk 2 Arbeidsduur, arbeidstijd, prestatieregeling, vakantieregeling	6
2.1 <i>Algemeen</i>	6
2.2 <i>Directeur</i>	8
2.3 <i>Zorgcoördinator, ICT-coördinator en administratief medewerker en beleidsondersteuner</i> ...	9
2.4 <i>Onderwijzend personeel</i>	10
2.5 <i>Stafmedewerker-scholengemeenschap</i>	11
2.6 <i>Kinderverzorger</i>	12
Hoofdstuk 3 Afwezigheden en verlof	12
3.1 <i>Individuele afwezigheden</i>	12
3.2 <i>Ziekte</i>	13
3.3 <i>Afwezigheids- en verlofstelsels</i>	13
Hoofdstuk 4 Meting van en controle op de arbeid	14
Hoofdstuk 5 Betaling van het salaris	14
Hoofdstuk 6 Leerlingtoezicht	15
Hoofdstuk 7 Functiebeschrijvingen en evaluatie	15
Hoofdstuk 7bis Beoordeling aan de vooravond van TADD	16
Hoofdstuk 8 Ontslagregeling	16
8.1 <i>Opzeggingstermijnen</i>	16
8.2 <i>Dringende redenen</i>	17
Hoofdstuk 9 Orde- en tuchtregeling	17
Hoofdstuk 10 Personeelsdossier	18
10.1 <i>Administratief dossier</i>	18
10.2 <i>Tuchtdossier</i>	19
Hoofdstuk 11 Bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de personeelsleden	19
11.1 <i>Algemeen</i>	19
11.2 <i>Ten aanzien van het schoolbestuur, de directeur en het personeelsteam</i>	20
11.3 <i>Ten aanzien van ouders, leerlingen en derden</i>	21
11.4 <i>Ten aanzien van de inspectie, verificatie, de pedagogische begeleidingsdienst, CLB-medewerkers en leerondersteuners</i>	21
Hoofdstuk 12 Specifieke verplichtingen	22
12.1 <i>Ambtsgeheim, discretieplicht en privacy</i>	22

12.2	Zorgvuldig bestuur	23
12.3	Initiatieven van personeelsleden	23
12.4	Verzekering	24
12.5	Schoolreglement	24
12.6	Gebruik van communicatie- en informaticatoepassingen	24
12.7	Bestellingen, andere extra onkosten en schoolfinanciën	25
Hoofdstuk 13 Auteurs -en naburige rechten		25
13.1	Auteursrechten (werken)	25
13.2	Naburige rechten (prestaties)	26
13.3	Reprografierechten onderwijs (werken, databanken en prestaties)	26
13.4	Overdracht van vermogensrechten	26
Hoofdstuk 14 Veiligheid, gezondheid en welzijn		27
14.1	Algemeen	27
14.2	Gezondheid	28
14.3	Genotsmiddelen	28
14.4	Veiligheid	29
14.5	Arbeidsongeval, ongeval op weg naar of van het werk	29
Hoofdstuk 15 Bescherming psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk		29
15.1	Algemeen	29
15.2	Beginselverklaring	30
15.3	Raadgeving en hulp	31
15.4	Procedure	31
Hoofdstuk 16 Onthaal van nieuwe personeelsleden		32
Hoofdstuk 17 Bevoegde inspectiediensten		33
Hoofdstuk 18 Toedienen van medicatie en stellen van technische verpleegkundige handelingen ...		33
BIJLAGEN		35
BIJLAGE 1: INDIVIDUELE UURROOSTERS		36
BIJLAGE 2: MEDEDELINGEN INZAKE WELZIJN		37
BIJLAGE 3: ADRESSEN VAN DE BEVOEGDE INSPECTIEDIENSTEN		39
BIJLAGE 4: MEDEDELINGEN INZAKE INFORMATIEVEILIGHEID		39
BIJLAGE 5: EVALUATIEREGLEMENT (OCSG 12/02/22)		40
BIJLAGE 6: AFSPRAKEN DECONNECTIE		41
BIJLAGE 7: FIETSPOLICY		46
BIJLAGE 8: AFSPRAKENPLAN INDUCTIE		59

Arbeidsreglement

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en definities

1.1 Draagwijdte

- Dit arbeidsreglement is een reglement van inwendig bestuur en heeft een afdwingbaar karakter.
- Dit arbeidsreglement is ondergeschikt aan dwingende wetsbepalingen en hun uitvoeringsbesluiten.
- De arbeidsvoorwaarden die een gevolg zijn van andere wettelijke, decretale en reglementaire bepalingen dan deze opgesomd in dit arbeidsreglement blijven onverkort gelden. Het gaat onder meer over de rechten en plichten opgesomd in het Decreet Rechtspositie voor de personeelsleden gesubsidieerd door het ministerie van Onderwijs en Vorming.

1.2 Toepassingsgebied

Art.4 Dit reglement is van toepassing op het gesubsidieerd personeel zoals bedoeld in het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding (verder genoemd Decreet Rechtspositie) met name:

- de vastbenoemde personeelsleden,
- tijdelijk aangestelde personeelsleden voor bepaalde duur,
- tijdelijk aangestelde personeelsleden voor doorlopende duur tewerkgesteld in een ambt van een van volgende categorieën:
- bestuurs- en onderwijzend personeel,
- beleids- en ondersteunend personeel
- paramedisch personeel,

die tewerkgesteld zijn in de gemeentelijke basisscholen De Toetertrein en De Vlinderboom van Nazareth met inbegrip van de personeelsleden die in deze school tewerkgesteld zijn via reffectatie of wedertewerkstelling.

1.3 Definities

Art.5 Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

- §1 ABC: het afzonderlijk bijzonder comité. In dit comité zetelen afgevaardigden van het schoolbestuur en van de representatieve vakorganisaties. Zij onderhandelen vooraf over bepaalde grondregelingen met betrekking tot personeelsaangelegenheden, o.a. over voorliggende arbeidsreglement.
- §2 Adjunct-directeur: via vrijwillige fusie of uit de puntenenveloppe administratie en beleidsondersteuning.
- §3 HOC: het hoog overlegcomité. In dit comité zetelen afgevaardigden van het schoolbestuur en van de representatieve vakorganisaties. Zij overleggen vooraf over bepaalde grondregelingen met betrekking tot personeelsaangelegenheden, o.a. over voorliggend arbeidsreglement.
- §4 Dienstorder: een opdracht en/of mededeling uitgaande van het college van burgemeester en schepenen, een bevoegde ambtenaar of de directeur, die bepalingen van interne orde op een dwingende wijze vastlegt.

- §5 Directeur: de persoon die door het schoolbestuur met de dagelijkse leiding van de school is belast.
- §6 Directeur coördinatie-scholengemeenschap: de directeur die aangesteld wordt ter ondersteuning van de scholengemeenschap op basis van de puntenenveloppe van de scholengemeenschap
- §7 Leerlingen: de jongeren die als regelmatige leerling zijn ingeschreven in een school
- §8 Leersteuncentrum: een zelfstandig centrum of een centrum dat deel uitmaakt van een school voor buitengewoon onderwijs, dat leersteun biedt aan scholen voor gewoon onderwijs met leerlingen met een GC-verslag, IAC-verslag of OV4-verslag, in het gewoon basisonderwijs en het gewoon secundair onderwijs.
- §9 Leraar-specialist:
Het personeelslid heeft minstens tien jaar dienstanciënniteit verworven in het ambt van leraar waarin het personeelslid het mandaat van leraar-specialist krijgt;
Het personeelslid bezit aantoonbare expertise in functie van de specifieke taak of taken die hij toegewezen krijgt of zal deze verwerven;
Het personeelslid heeft in het ambt van leraar als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" verkregen.
- §10 OCSG: het onderhandelingscomité op het niveau van de scholengemeenschap. In dit comité zetelen afgevaardigden van de schoolbesturen van de scholengemeenschap en van de representatieve vakorganisaties. Zij onderhandelen vooraf over de aangelegenheden waarvoor de scholengemeenschap bevoegd is voor zover deze personeelsrepercussies kunnen hebben.
- §11 Ouders: de personen die het ouderlijk gezag uitoefenen of in rechte of in feite de minderjarige onder hun bewaring hebben.
- §12 Pedagogische begeleidingsdienst: de dienst belast met de externe ondersteuning van de betrokken scholen volgens het eigen pedagogisch concept, onder meer bij het opstellen van het schoolwerkplan, het ontwikkelen van initiatieven ter bevordering van de onderwijskwaliteit, het stimuleren van initiatieven ter versterking van de beroepsbekwaamheid van de personeelsleden
- §13 Pedagogisch project: het geheel van fundamentele uitgangspunten dat door het schoolbestuur voor de school wordt vastgelegd
- §14 School: pedagogisch geheel, waar onderwijs georganiseerd wordt en dat onder leiding staat van één directeur;
- §15 Schoolbestuur (inrichtende macht): de instantie die verantwoordelijk is voor de sch(o)ol(en) van de gemeente, namelijk het gemeentebestuur Nazareth.
- §16 Stafmedewerker scholengemeenschap: het personeelslid dat aangesteld wordt ter ondersteuning van de scholengemeenschap op basis van de puntenenveloppe van de scholengemeenschap (in deze functie wordt het personeelslid aangesteld in het onderliggende ambt van onderwijzer, kleuteronderwijzer, ICT-coördinator, zorgcoördinator of administratief medewerker).
- §17 Vakbondsafgevaardigde: afgevaardigde van één van de representatieve vakorganisaties.
- §18 Vestigingsplaats: een gebouw of gebouwencomplex waarin de school of een gedeelte ervan is gehuisvest.

Hoofdstuk 2 Arbeidsduur, arbeidstijd, prestatieregeling, vakantieregeling

2.1 Algemeen

Art.6 Het schooljaar begint op 1 september en eindigt op 31 augustus.

Art.7 De lessen worden in aantal gelijkmatig gespreid over vijf dagen, van maandag tot en met vrijdag. De woensdagnamiddag is vrij.

Art.8 De normale openingsuren van GBS De Vlinderboom Eke zijn de volgende:

Dagen	Uren	Uren	Uren	Uren
Maandag	van 8.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 16.00u
Dinsdag	van 8.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 16.00u
Woensdag	van 8.55u	tot 12.05u	en van	tot
Donderdag	van 8.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 16.00u
Vrijdag	van 8.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 15.00u
Zaterdag	van	tot	en van	tot
Zondag	van	tot	en van	tot

Art.9 De rustpauzes worden, behoudens afwijkingen voorzien in de toezichtroosters, als volgt toegekend:

Afdeling Eke:

Voormiddag: van 10.35u tot 10.50u

Namiddag: van 14.55u tot 15.10u

Art.10 De middagpauze wordt, behoudens afwijkingen voorzien in de toezichtroosters, als volgt toegekend: **van 12.05u tot 13.15u**

Art.11 De directeur stelt het lessenrooster (onderwijstijd) op.

Art.12 De directeur stelt het ontwerp van individuele uurroosters van de personeelsleden op, met inbegrip van de toezichtroosters en rustpauzes. Hij streeft hierbij naar een optimale afstemming op de noden van de organisatie rekening houdend met een billijke verdeling tussen de personeelsleden.

Art.13 Alle uurroosters die voorkomen of kunnen voorkomen op school maken integraal deel uit van het arbeidsreglement. Ze worden opgenomen in bijlage 1 van dit arbeidsreglement. Elk personeelslid ontvangt een exemplaar van zijn individuele uurrooster dat vanaf dan bindend wordt voor beide partijen. Bij elke wijziging hiervan ontvangt het betrokken personeelslid een aangepaste versie.

Art.14 Het personeelslid leeft zijn individueel uurrooster stipt na. De afstand of de verplaatsing zijn, behoudens overmacht, geen rechtvaardiging voor afwezigheden of te laat komen.

Art.15 De wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld als volgt

§1 voor personeelsleden die voltijds fungeren:

- bestuurs- en onderwijzend personeel: maximum 26 klokuren;
- beleids- en ondersteunend personeel: 36 klokuren
- het paramedisch personeel: 32 klokuren

§2 voor personeelsleden die op basis van de puntenenveloppen aangesteld zijn bedraagt de arbeidsduur: 36 klokuren

§3 voor personeelsleden die deeltijds fungeren bedraagt de arbeidsduur ten hoogste het evenredige deel van de in §1 en § 2 bedoelde klokuren.

Art.16

§1 Personeelsvergaderingen (inclusief werkgroepvergaderingen) en oudercontacten kunnen worden georganiseerd buiten de normale aanwezigheid van leerlingen.

§2 De personeelsvergaderingen en oudercontacten worden bij dienstorder meegedeeld bij het begin van het schooljaar. Er wordt één personeelsvergadering per maand georganiseerd.

§3 Bijkomende personeelsvergaderingen kunnen uitzonderlijk worden gepland indien de noodzaak zich voordoet en worden bij dienstorder bekendgemaakt.

Art.17 Elk personeelslid is verplicht de personeelsvergaderingen, oudercontacten en pedagogische studiedagen bij te wonen, tenzij het dienstorder anders bepaalt.

Art.18 Opendeurdagen en schoolfeesten met leerlingenactiviteiten kunnen tijdens het weekend of op feestdagen worden georganiseerd. In dat geval kunnen de personeelsleden gedurende maximaal 2 beurten per jaar verplicht worden om aan deze activiteiten deel te nemen.

Alle personeelsleden die minimaal een halftijdse opdracht in de school vervullen, moeten naar evenredigheid hun medewerking aan deze activiteiten verlenen. Indien een personeelslid in meerdere scholen fungeert overleggen de betrokken directeurs over de medewerking van dit personeelslid.

Deelname aan andere activiteiten tijdens weekends of op feestdagen gebeurt op vrijwillige basis. Behoudens uitzonderlijke omstandigheden worden de data van voornoemde activiteiten meegedeeld voor eind september.

Art.19 §1 Behoudens verplichte deelname aan voornoemde vergaderingen en activiteiten, kunnen aan personeelsleden ook andere opdrachten buiten de normale aanwezigheid van leerlingen buiten de jaarlijkse vakantieperiodes worden geëist, indien deze opdrachten werden onderhandeld in het ABOC. Deze andere opdrachten worden jaarlijks vóór 1 december aan de personeelsleden meegedeeld bij dienstorder. Het personeelslid is verplicht om deze onderhandelde opdrachten bij te wonen, tenzij het dienstorder anders bepaalt.

§2 Aan elk personeelslid kunnen instellingsgebonden opdrachten worden toegewezen als deze zijn opgenomen in de lijst van instellingsgebonden opdrachten die het schoolbestuur heeft vastgelegd na onderhandeling in het ABC. Deze opdrachten kunnen ook buiten het uurrooster van de school vallen en afwijken van het individuele uurrooster van het personeelslid. Het personeelslid neemt vrijwillig taken op zich uit de lijst van de instellingsgebonden opdrachten en indien het personeelslid deze aanvaardt voor het lopende schooljaar, dan is het personeelslid ook verplicht om die nauwgezet uit te voeren.

Art.20 De lessen kunnen drie halve dagen per schooljaar geschorst worden voor het houden van pedagogische studiedagen.

Art.21 De duur van de jaarlijkse vakantie wordt geregeld conform de bepalingen van de onderwijsreglementering.

Art.22 De normale rustdagen zijn de jaarlijkse vakantiedagen: herfst-, kerst-, krokus-, paas- en zomervakantie;

Art.23 Er is bovendien vakantie op volgende dagen: 11 november, 1 mei, Paasmaandag, Hemelvaartsdag en de daaropvolgende dag en Pinkstermaandag, voor zover zij niet in een vakantieperiode vallen.

Art.24 Per schooljaar legt het schoolbestuur twee facultatieve vakantiedagen vast. Deze facultatieve vakantiedagen worden ten laatste op 15 juni van het voorafgaande schooljaar vastgelegd en aan de personeelsleden meegedeeld via een dienstorder.

Facultatieve vakantiedagen vallen weg, ook deze voor de implementatie van de nieuwe leerplannen.

- Art.25 De lessen kunnen de laatste schooldag vóór de zomervakantie één halve dag geschorst worden om de school in staat te stellen opdrachten verbonden aan het einde van het schooljaar, zoals oudercontacten, te realiseren. De laatste schooldag voor de zomervakantie is een gewone schooldag, ook geen pedagogische studiedag.
- Art.26 De lessen kunnen de dag na de parlementaire, provinciale of gemeentelijke verkiezingen worden geschorst wanneer de lokalen naar aanleiding van die verkiezingen gebruikt zijn voor het inrichten van stemopnemingsbureaus. De directeur brengt de personeelsleden hiervan per dienstorder op de hoogte. De dag na de parlementaire, provinciale of gemeentelijke verkiezingen is een gewone schooldag.
- Art.27 Het schoolbestuur van de school waaraan het personeelslid geaffecteerd is, blijft werkgever van het personeelslid ook al wordt het ingezet in een school van de scholengemeenschap van een ander schoolbestuur.
- Art.28 Het schoolbestuur houdt bij het inzetten van het personeel rekening met volgende principes:
- §1 het personeelslid wordt steeds aangesteld of geaffecteerd aan de school waar de betrekking reglementair wordt ingericht;
 - §2 de afstand over de openbare weg tussen de school van aanstelling of affectatie en de school waar het personeelslid wordt ingezet mag nooit meer dan 25 km bedragen. Dit geldt niet als het personeelslid instemt om over een grotere afstand ingezet te worden;
 - §3 er moet steeds rekening worden gehouden met de statutaire toestand van het personeelslid;
 - §4 de bepalingen inzake inzetbaarheid moeten worden, opgenomen in het aanstellingsbesluit en de functiebeschrijving.

2.2 Directeur

2.2.1 De directeur van een school

- Art.29 De directeur is tijdens de normale aanwezigheid van de leerlingen én telkens wanneer de dienst het vereist, in één van de vestigingsplaatsen aanwezig, behoudens gerechtvaardigde afwezigheden in dienstverband.
- Art.30 De directeur kan worden ingezet voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap;
- Art.31 De directeur/adjunct-directeur met onderwijsopdracht en/of opdracht ICT-coördinator en/of zorgcoördinator moet de nodige regelingen treffen om deze taak naar behoren uit te oefenen.
- Art.32 Tijdens de schoolvakanties moet de directeur de prestaties uitvoeren die noodzakelijk zijn om de goede werking van de school te garanderen, maar tijdens de zomervakantie moet een vakantieperiode van zes weken gegarandeerd zijn, waarvan een ononderbroken periode van vijf weken op te nemen tussen 6 juli en 15 augustus.

2.2.2 De directeur coördinatie-scholengemeenschap

- Art.33 De directeur coördinatie-scholengemeenschap krijgt een administratieve standplaats toegewezen in een school behorend tot de scholengemeenschap.
- Art.34 Hij/zij wordt belast met een coördinerende managementfunctie op het niveau scholengemeenschap.

- Art.35 De prestaties van de directeur coördinatie-scholengemeenschap worden vastgelegd volgens de afspraken van de scholengemeenschap (o.a. beschikbaarheid, overleg, ...).
- Art.36 De directeur coördinatie- scholengemeenschap kan worden ingezet voor de vervulling van opdrachten voor en in andere scholen van de scholengemeenschap of voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap.
- Art.37 De directeur coördinatie-scholengemeenschap is behoudens gerechtvaardigde afwezigheden in dienstverband, tijdens de normale aanwezigheid van de leerlingen en telkens wanneer de dienst het vereist, in één van de vestigingsplaatsen.
- Art.38 Tijdens de zomervakantie heeft de directeur coördinatie-scholengemeenschap recht op zes weken vakantie, waarvan een ononderbroken periode van vijf weken, op te nemen tussen 6 juli en 15 augustus.

2.2.3. De adjunct-directeur uit de puntenenveloppe administratie en beleidsondersteuning

2.3 Zorgcoördinator, ICT-coördinator en administratief medewerker en beleidsondersteuner

2.3.1 Algemeen

- Art.39 De zorgcoördinator, de ICT-coördinator, de administratief medewerker en de beleidsondersteuner zijn inzetbaar voor de scholengemeenschap
- Art.40 Ze kunnen ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor en in andere scholen van de scholengemeenschap of voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap.

2.3.2 Bepalingen voor de zorgcoördinator / de ICT-coördinator / de beleidsondersteuner

- Art.41 De wekelijkse opdracht van de zorgcoördinator / de ICT-coördinator / de beleidsondersteuner die voltijds fungeert bedraagt 36 klokuren.
- Art.42 De wekelijkse opdracht van de zorgcoördinator / de ICT-coördinator / de beleidsondersteuner die deeltijds fungeert bedraagt steeds een evenredig deel van die 36 klokuren. Er wordt steeds afgerond naar een volledig uur.
- Art.43 Deze prestatieregeling kan niet beperkt blijven tot de periode van normale aanwezigheid van de leerlingen.
- Art.44 De schoolvakanties zijn vakantiedagen voor de zorgcoördinator / de ICT-coördinator / de beleidsondersteuner

In functie van de goede werking van de school kan echter op hen maximum 3 dagen een beroep worden gedaan binnen de lijst van opdrachten bepaald na onderhandeling in het afzonderlijk bijzonder onderhandelingscomité, maar een ononderbroken vakantieperiode tussen 6 juli en 15 augustus moet gegarandeerd zijn.
Deze opdrachten worden billijk verdeeld tussen de personeelsleden en worden jaarlijks voor 1 december meegedeeld.

2.3.3 Bepalingen voor de administratief medewerker

- Art.45 De wekelijkse opdracht van de administratief medewerker die voltijds fungeert bedraagt 36 klokuren.

Art.46 De wekelijkse opdracht van de administratief medewerker die deeltijds fungeert bedraagt een evenredig deel van die 36 klokuren. Er wordt steeds afgerond naar een volledig uur.

Art.47 Vakantieregeling administratief medewerker

§1 De schoolvakanties zijn in principe vakantiedagen voor de administratief medewerker. Het schoolbestuur kan de administratief medewerker echter verplichten om tijdens de jaarlijkse vakantie maximaal 12 werkdagen prestaties te leveren, waarvan maximaal 10 werkdagen tijdens de zomervakantie. Dit geldt voor voltijds aangestelde administratief medewerkers.

§2 Bij deeltijds werkenden wordt het aantal prestatiedagen verhoudingsgewijs aangepast.

§3 Een ononderbroken vakantieperiode van 5 weken, waarin alleszins 15 juli tot en met 15 augustus valt, moet gegarandeerd zijn.

§4 De prestatiedagen zijn steeds volledige dagen, na akkoord met het personeelslid kan het schoolbestuur beslissen om de dagen in halve prestatiedagen in te delen.

§5 Om uitzonderlijke dienstredenen kan het schoolbestuur aan de administratief medewerker vragen om meer dan het vooraf bepaalde aantal prestatiedagen te werken tijdens de jaarlijkse vakantie. In dat geval kunnen die extra prestatiedagen gecompenseerd worden buiten de jaarlijkse vakantieperiodes en dit in samenspraak met de directeur.

§6 Het schoolbestuur deelt na onderhandeling in het ABC elk jaar uiterlijk vóór de kerstvakantie aan de administratief medewerker mee hoeveel dagen hij/zij tijdens de schoolvakanties zal moeten werken en hoe deze verdeeld worden over de diverse schoolvakanties.

2.4 Onderwijzend personeel

Art.48 De personeelsleden verzekeren de hoofdopdracht zoals jaarlijks vastgelegd door het schoolbestuur. Deze hoofdopdracht bestaat uit de lesopdracht en/of beleidsondersteuning en/of bijzonder pedagogische taken.
De wekelijkse hoofdopdracht van personeelsleden met een voltijdse betrekking bedraagt voor volgende ambten als volgt:

- het ambt van kleuteronderwijzer: minimum 24 lestijden en maximum 26 lestijden.
- het ambt van onderwijzer in het gewoon lager onderwijs: minimum 24 lestijden en maximum 26 lestijden.
- het ambt van leermeester godsdienst, niet-confessionele zedenleer en lichamelijke opvoeding: minimum 24 lestijden en maximum 28 lestijden.

Art.49 De wekelijkse schoolopdracht van het onderwijzend personeel dat voltijds is tewerkgesteld, bedraagt maximaal 26 klokuren te presteren binnen de normale aanwezigheid van de leerlingen.

Art.50 De wekelijkse schoolopdracht van het onderwijzend personeel dat deeltijds is tewerkgesteld, bedraagt ten hoogste een evenredig deel van de hierboven vermelde klokuren.

Art.51 De personeelsleden verzekeren het toezicht binnen de normale aanwezigheid van de leerlingen. Rekening houdend met de schoolopdracht die van ieder personeelslid kan worden gevraagd, wordt een billijke verdeling uitgewerkt door de directeur in samenspraak met de syndicale afgevaardigden in de school. De criteria voor de invulling van de toezichtopdrachten worden onderhandeld in het ABC.

Art.52 Personeelsleden die buiten het individuele uurrooster verplicht aanwezig moeten zijn op vergaderingen of andere activiteiten kunnen deze tijd niet compenseren. Deze vergaderingen en activiteiten maken deel uit van de normale werking van de school.

Art.53 Een personeelslid van het onderwijzend personeel kan worden ingezet voor de vervulling van opdrachten voor andere scholen van de scholengemeenschap

Art.54 De schoolvakanties zijn vakantiedagen voor het onderwijzend personeel.

Art.55 In functie van de goede werking van de school kan echter op hen maximum 3 dagen een beroep worden gedaan binnen de lijst van opdrachten bepaald na onderhandeling in het afzonderlijk bijzonder onderhandelingscomité, maar een ononderbroken vakantieperiode tussen 6 juli en 15 augustus moet gegarandeerd zijn.

Deze opdrachten worden billijk verdeeld tussen de personeelsleden en worden jaarlijks voor 1 december meegedeeld. Art. 55bis Het is voor de school en ook voor elk personeelslid van het onderwijzend personeel verboden om reclame te maken voor betalende bijlessen.

Art.56 Een personeelslid moet de nodige voorbereidingen treffen om de lessen stipt te kunnen laten aanvangen.

Art.57 De organisatie van extra-murosactiviteiten in opdracht, wordt geregeld door de directeur in overleg met de betrokken personeelsleden. Behoudens uitzonderlijke omstandigheden wordt het tijdstip van deze activiteiten aan de personeelsleden meegedeeld voor eind september bij dienstorder.

Art.58 De organisatie van extra-murosactiviteiten op initiatief van een of meerdere personeelsleden kan enkel mits voorafgaandelijk akkoord van de directeur.

Art.59 Het personeelslid blijft tijdens de extra-murosactiviteiten verantwoordelijk voor het toezicht op de minderjarige leerlingen zowel tijdens de verplaatsing als tijdens de activiteit zelf.

2.5 Stafmedewerker-scholengemeenschap

Art.60 De stafmedewerker-scholengemeenschap krijgt een administratieve standplaats toegewezen in een school behorend tot de scholengemeenschap.

Art.61 De stafmedewerker-scholengemeenschap draagt actief bij tot het verhogen van het beleidsvoerend vermogen van de scholengemeenschap.

Art.62 De stafmedewerker-scholengemeenschap kan ingezet worden voor de vervulling van opdrachten voor en in andere scholen van de scholengemeenschap of voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap.

Art.63 De prestaties van de stafmedewerker-scholengemeenschap worden vastgelegd volgens de afspraken van de scholengemeenschap (o.a. beschikbaarheid, overleg, ...).

Art.64 De wekelijkse opdracht van de stafmedewerker-scholengemeenschap die voltijds fungeert bedraagt 36 klokuren.

Art.65 De wekelijkse opdracht van de stafmedewerker-scholengemeenschap die deeltijds fungeert bedraagt een evenredig deel van 36 klokuren.

Art.66 Voor de functie van stafmedewerker-scholengemeenschap geldt de vakantieregeling van het onderliggend ambt.

Art.67 In functie van de goede werking van de school kan echter op hem/haar een beroep worden gedaan binnen de lijst van opdrachten bepaald na onderhandeling in het afzonderlijk bijzonder onderhandelingscomité. Maar een ononderbroken vakantieperiode tussen 6 juli en 15 augustus moet gegarandeerd zijn.

2.6 Kinderverzorger

- Art.68 De opdracht van de kinderverzorger bestaat voornamelijk uit het opnemen van verzorgende taken ten aanzien van jonge kleuters en dit ter ondersteuning van de kleuteronderwijzer(s).
- Art.69 De wekelijkse opdracht van een voltijdse kinderverzorger bedraagt 32 klokuren.
- Art.70 De wekelijkse opdracht van de kinderverzorger die deeltijds is tewerkgesteld, bedraagt ten hoogste een evenredig deel van de hierboven vermelde klokuren.
- Art.71 Bij het toezicht binnen de normale aanwezigheid van de leerlingen treedt de kinderverzorger samen met de kleuteronderwijzer op. Rekening houdend met de opdracht van de kinderverzorger, wordt een billijke verdeling uitgewerkt door de directeur.
- Art.72
- §1 De organisatie van extra-murosactiviteiten in opdracht, wordt geregeld door de directeur in overleg met de kinderverzorgster. Behoudens uitzonderlijke omstandigheden wordt het tijdstip van deze activiteiten meegedeeld voor eind september bij dienstorder.
- §2 Bij toezicht tijdens extra-murosactiviteiten treedt de kinderverzorger op samen met de kleuteronderwijzer.
- Art.73 Personeelsleden die buiten het individuele uurrooster verplicht aanwezig moeten zijn op vergaderingen of andere activiteiten, kunnen deze tijd niet compenseren. Deze vergaderingen en activiteiten maken deel uit van de normale werking van de school. Voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn in verschillende scholen vindt een overleg plaats tussen de betrokken directies.
- Art.74 De schoolvakanties zijn vakantiedagen voor de kinderverzorgers.
- Art.75 In functie van de goede werking van de school kan echter op hen maximum 3 dagen een beroep worden gedaan binnen de lijst van opdrachten bepaald na onderhandeling in het afzonderlijk bijzonder onderhandelingscomité, maar een ononderbroken vakantieperiode tussen 6 juli en 15 augustus moet gegarandeerd zijn.
Deze opdrachten worden billijk verdeeld tussen de personeelsleden en worden jaarlijks voor 1 december meegedeeld.

Hoofdstuk 3 Afwezigheden en verlof

3.1 Individuele afwezigheden

- Art.76 Bij te laat komen moet het personeelslid zich vooraf aanmelden bij de directeur of in geval van zijn afwezigheid, op het secretariaat.
- Art.77 Bij vroegtijdig verlaten van de arbeidsplaats verwittigt het personeelslid onmiddellijk de directeur en motiveert hij zijn vertrek.
- Art.78 Bij afwezigheid, om welke reden dan ook, verwittigt het personeelslid zo spoedig mogelijk de directeur of in geval van zijn afwezigheid, het secretariaat, zo mogelijk vóór het begin van de lessen en met vermelding van de reden en van de waarschijnlijke duur van de afwezigheid.
- Art.79 De directeur meldt elke onwettige afwezigheid van een personeelslid schriftelijk aan het college van burgemeester en schepenen. Het personeelslid ontvangt een kopie van dit schrijven.
- Art.80 Behoudens overmacht, overhandigt het personeelslid aan zijn vervanger het nodige om de continuïteit van de lessen te kunnen verzekeren.

3.2 Ziekte

Art.81 Bij afwezigheid wegens ziekte is het personeelslid gehouden de op hem/haar toepasselijke reglementering inzake ziekteverloven correct na te leven.

Art.82 Ingeval van ziekte verwittigt (of laat verwittigen) het personeelslid onmiddellijk de directeur telefonisch of per mail, en dit het eerste uur van afwezigheid.

Art.83 Bij verlenging van het ziekteverlof verwittigt het personeelslid de directeur ten laatste op de vooravond van de dag waarop het lopende verlof verstrijkt .

Art.84 Bij vervroegde terugkeer uit ziekteverlof verwittigt het personeelslid de directeur ten laatste op de vooravond van de dag waarop het personeelslid vervroegd terugkeert uit ziekteverlof.

Art.85 Het schoolbestuur of de directeur kan vanaf een afwezigheid van één dag wegens ziekte een controleonderzoek aanvragen. Indien het initiatief uitgaat van de directeur, stelt hij het schoolbestuur hiervan op de hoogte. Het personeelslid moet zich aan het controleonderzoek onderwerpen. Het controleonderzoek omvat alle medische, gespecialiseerde, klinische en radiologische onderzoeken. Het controleonderzoek is kosteloos voor de werknemer, met uitzondering van de eventuele verplaatsingskosten.

De beroepsmogelijkheden voorzien in het Besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1993 betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte zijn onverminderd van toepassing.

Art. 85 bis

Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid onderhoudt het schoolbestuur op een respectvolle en proportionele wijze contact met het personeelslid, met als doel het welzijn te bewaken en, waar mogelijk, een terugkeer naar het werk te faciliteren. Het bestuur zal de medewerker niet onder druk zetten om het werk te hervatten en zal geen informatie vragen over de aard of oorzaak van de ziekte die niet wettelijk toegelaten is.

Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid:

- kan het schoolbestuur contact opnemen met het personeelslid, rekening houdend met diens gezondheidstoestand;
- wordt het personeelslid geacht bereikbaar te zijn via de contactgegevens die bij het bestuur gekend zijn, tenzij dit om medische redenen niet mogelijk is. In dat geval brengt het personeelslid of een vertegenwoordiger het bestuur hiervan op de hoogte;
- worden contacten beperkt tot wat noodzakelijk is voor de opvolging van de afwezigheid en de eventuele werkhervatting.

Het contact verloopt via de directie en personeelsdienst van de gemeente

De frequentie en de wijze van het contact worden afgestemd op de duur van de arbeidsongeschiktheid en de medische toestand van het personeelslid, met respect voor de privacy.

3.3 Afwezigheids- en verlofstelsels

Art.86 Het personeel kan genieten van een persoonlijk(e) verlof, afwezigheid, loopbaanonderbreking, zorgkrediet of dienstvrijstelling volgens de modaliteiten vastgelegd in:

- de onderwijsreglementering;
- het reglement inzake modaliteiten van aanvraag en toekenning van verlofstelsels goedgekeurd dd. 22/11/2007 in het beheerscomité van de scholengemeenschap.
- het reglement inzake modaliteiten van aanvraag en toekenning van verlofstelsels goedgekeurd in het CBS dd. 07/03/2011.

Art.87 Het college van burgemeester en schepenen kan ad hoc beslissen om aan personeelsleden een dienstvrijstelling toe te kennen.

Hoofdstuk 4 Meting van en controle op de arbeid**Art.88**

- §1 De prestaties van het personeel worden vastgesteld aan de hand van de uur- en/of toezichtrooster.
- §2 De directeur waakt over het naleven van de prestaties zoals vastgelegd in de uur- en /of toezichtrooster, conform de afspraken in het afspraken ABC voor leerkrachten.

Hoofdstuk 5 Betaling van het salaris**Art.89**

- §1 Het Agentschap voor Onderwijsdiensten van het ministerie van Onderwijs en Vorming is verantwoordelijk voor de uitbetaling van het salaris, het wachtgeld en de toelagen. Deze worden rechtstreeks door het Agentschap voor Onderwijsdiensten uitbetaald na verloop van termijn, met name op de laatste werkdag van de maand. Dat geldt niet voor de betaling van het salaris of het wachtgeld van de maand december en voor alle andere elementen van de bezoldiging die terzelfder tijd als dat salaris worden betaald. Daarvan gebeurt de uitbetaling op de eerste werkdag van de maand januari van het volgende jaar. De betaling gebeurt bij overschrijving op de post- of bankrekening van het personeelslid.
- §2 Het vakantiegeld wordt betaald ten vroegste vanaf 1 mei en uiterlijk op 31 mei van het jaar van de vakantie.
- §3 De eindejaarstoelage wordt in eenmaal uitbetaald tijdens de maand december van het in aanmerking genomen jaar.
- §4 De leraar-specialist ontvangt een niet-verworven salarisschaal op voorwaarde en heeft een mandaat voor 3 jaar.

Art.90

- §1 De directeur van de school draagt er zorg voor dat de nodige gegevens om te komen tot de correcte uitbetaling van het salaris en/ of het wachtgeld tijdig naar het Agentschap voor Onderwijsdiensten worden doorgezonden. Voorafgaand aan deze elektronische communicatie legt de directeur de gegevens ter kennisname, en indien vereist ook ter goedkeuring, voor.
- §2 Het personeelslid kan een afschrift van de omtrent zijn opdracht doorgezonden gegevens vragen.
- §3 Het personeelslid draagt er zorg voor dat het de noodzakelijke documenten tijdig aan de directeur of zijn gemachtigde overhandigt.
- §4 Het schoolbestuur houdt hierbij rekening met de gebruiksvoorwaarden van WebEdison.

- Art.91** Het personeelslid kan zijn individueel salarisdossier raadplegen via 'Mijn Onderwijs Personeel'.
De school ontvangt elke maand ter informatie een salarisoverzicht van AGODI. Het bevat de salarisberekening van de personeelsleden voor die maand.

- Art.92** Het schoolbestuur vergoedt de kosten van het woon-werkverkeer van het personeelslid volgens de reglementaire bepalingen terzake.

- Art.93** Het schoolbestuur vergoedt, volgens de reglementaire bepalingen terzake, de kosten indien een personeelslid in opdracht van het schoolbestuur tijdelijk onderwijs aan huis verstrekt

Art.94

§1 Het personeelslid dat in opdracht van het schoolbestuur een occasionele dienstverplaatsing maakt buiten de gemeentegrenzen met de eigen wagen, moto of bromfiets krijgt een kilometervergoeding gelijk aan het bedrag dat jaarlijks bepaald wordt voor de federale ambtenaren.

§2 De verplaatsing dient vooraf aangevraagd te worden bij de directeur, het schoolbestuur geeft de toestemming.

§3 Het schoolbestuur vergoedt de verplaatsingskosten als personeelsleden in opdracht van het schoolbestuur activiteiten buiten de gebruikelijke werkplaats bijwonen en daarvoor gebruik maken van het openbaar vervoer (trein, bus, tram, metro). De verplaatsingen per trein worden terugbetaald aan het tarief van een standaardbiljet 2de klas.

Hoofdstuk 6 Leerlingtoezicht

Art.95 Het personeelslid mag leerlingen die onder zijn toezicht staan, geen opdrachten geven die los staan van de lesactiviteit en waarvoor de leerling zich buiten de school moet begeven.

Art.96 Het personeelslid mag aan de leerlingen geen toestemming geven om de school vroegtijdig te verlaten, ook niet tijdens lesonderbrekingen, tenzij de directeur hiermee instemt of per dienstorder andere richtlijnen worden meegedeeld hieromtrent. In voorkomend geval maakt het personeelslid de nodige afspraken met de ouders.

Art.97 In geval van extra-murosactiviteiten leeft het personeelslid de bepalingen na die hierover beschreven staan in dit reglement. Het personeelslid maakt met de directeur en desgevallend de ouders afspraken inzake voldoende begeleiding van de minderjarige leerlingen, de bereikbaarheid van het personeelslid, de verplaatsing van en naar de activiteit.

Art.98 Het personeelslid dat zijn taak wegens dringende redenen moet onderbreken, zorgt ervoor dat de leerlingen niet zonder toezicht blijven en verwittigt de directeur.

Art.99 Wanneer zich een ongeval of een ernstig feit voordoet met een leerling, verwittigt het personeelslid dat met het toezicht belast is, zo spoedig mogelijk de directeur. De directeur neemt onmiddellijk alle nodige maatregelen en verwittigt desgevallend de ouders van de betrokken leerling. Bij afwezigheid van de directeur laat het personeelslid niet na zelf de nodige maatregelen te nemen. De directeur heeft de verantwoordelijkheid het college van burgemeester en schepenen van het ongeval of ernstig feit in kennis te stellen.

Hoofdstuk 7 Functiebeschrijvingen en evaluatie

Art.100

§1 De rechten en plichten van personeelsleden in het kader van functiebeschrijvingen, functioneringsgesprekken en evaluaties zijn beschreven in:

- hoofdstuk Vbis en Vter van het Decreet Rechtspositie;
- en in de algemene afspraken ('evaluatiereglement') die het schoolbestuur na onderhandeling in het OCSG/ABC heeft vastgelegd. Dit 'evaluatiereglement' is opgenomen in bijlage en maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement. Elk personeelslid ontvangt er een kopie van.

§2 Elk personeelslid ontvangt een functiebeschrijving voor zijn ambt en voert zijn kerntaken uit zoals beschreven in die functiebeschrijving. Personeelsleden worden gecoacht en begeleid. Indien het personeelslid uitgenodigd wordt op een eerste formeel functioneringsgesprek, wordt hiervan een verslag opgemaakt met inbegrip van de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen voor dit personeelslid. Het personeelslid leeft de concrete afspraken na die gemaakt zijn naar aanleiding van het eerste formeel functioneringsgesprek, tijdens de coaching of begeleiding en/of het evaluatiegesprek.

Art.101

Het evaluatiedossier met de functiebeschrijving per ambt, desgevallend het verslag van Het eerste formeel functioneringsgesprek, de verslagen van de eventueel er nog op volgende functioneringsgesprekken, de verslagen van andere acties in verband met coaching en de evaluatieverslagen worden in de school bewaard door de directeur (eerste evaluator), het evaluatiedossier van de directeur wordt bewaard door de algemeen directeur. Ook de eventuele schriftelijke opmerkingen van het personeelslid bij deze verslagen, maken hiervan deel uit. De directeur algemeen directeur is gehouden door het ambtsgeheim.

Art.101bis

Het volgen van nascholing is een recht en een plicht voor elk personeelslid. Het schoolbestuur stelt voor de school jaarlijks een professionaliseringsplan op zoals bepaald in art. 8 van het decreet van 8/5/2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs. Het volgen van professionalisering is voor elk personeelslid een kerntaak die in de functiebeschrijving wordt opgenomen. Personeelsleden kunnen ook hun eigen concrete wensen tot professionalisering kenbaar maken aan hun (eerste) evaluator.

Hoofdstuk 7bis Beoordeling aan de vooravond van TADD**Art. 102**

- §1. Het tijdelijk personeelslid van bepaalde duur dat aan de vooravond van zijn TADD een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling ontvangt, kan hiertegen verhaal indienen bij het college van burgemeester en schepenen tot uiterlijk 5 kalenderdagen volgend op de schriftelijke mededeling van de beoordeling. Het verhaal wordt ingediend door middel van een gedateerd en ondertekend beroepsschrift dat aangetekend wordt ingediend bij het college van burgemeester en schepenen. Het beroepsschrift vermeldt op straffe van nietigheid ten minste het voorwerp van het beroep en de feitelijke omschrijving en motivering van de ingeroepen bezwaren. Er kunnen overtuigingsstukken worden bijgevoegd. Het personeelslid kan vragen om gehoord te worden.
- §2. Het verhaal wordt behandeld door het college van burgemeester en schepenen dat beslist om de beoordeling met werkpunten/de negatieve beoordeling te bevestigen of te vernietigen. De beslissing wordt voor het einde van het schooljaar schriftelijk/aangetekend ter kennis gebracht aan het personeelslid. Bij overschrijding van deze termijn wordt de beoordeling met werkpunten/de negatieve beoordeling geacht vernietigd te zijn.
- §3. Is het personeelslid aangesteld in meerdere scholen van het schoolbestuur en krijgt het personeelslid tijdens eenzelfde schooljaar verschillende beoordelingen, dan gaat de negatieve beoordeling voor op de andere beoordeling(en). Is er geen negatieve beoordeling, dan gaat de beoordeling met werkpunten voor op de positieve beoordeling

Hoofdstuk 8 Ontslagregeling**8.1 Opzeggingstermijnen**

Art.103 De opzeggingstermijnen voor de tijdelijk aangestelde personeelsleden in een wervingsambt die nog geen rechten hebben voor een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur zijn vastgelegd in de artikelen 21, 24 tot en met 29 en in de artikelen 60 en 61 van het Decreet Rechtspositie.

Art.104 De opzeggingstermijnen voor de tijdelijk aangestelde personeelsleden met recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur zijn vastgelegd in de artikelen 21, 60 tot en met 62bis en 64 van het Decreet Rechtspositie.

Art.105 De opzeggingstermijnen voor de vast benoemde personeelsleden in een wervingsambt zijn vastgelegd in de artikelen 60 tot en met 62bis en 64 van het Decreet Rechtspositie.

Art.106 De opzeggingstermijnen voor een tijdelijk aangestelde directeur zijn vastgelegd in artikel 42 van het Decreet Rechtspositie.

Art.107 De opzeggingstermijnen voor een vast benoemde directeur zijn vastgelegd in de artikelen 43ter, 60 tot en met 62bis en 64 van het Decreet Rechtspositie.

8.2 Dringende redenen

Art.108 Volgende ernstige tekortkomingen maken het voortduren van de tijdelijke aanstelling van bepaalde duur onmiddellijk en definitief onmogelijk, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de Kamer van Beroep, en zonder dat deze lijst limitatief is:

- herhaalde niet-naleving van de strikte uurregeling,
- ongerechtvaardigde afwezigheid,
- opzettelijke wanprestatie,
- beledigingen of verwijten,
- druggebruik, alcoholintoxicatie en dronkenschap tijdens de diensturen,
- diefstal,
- geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag,
- bedrog,
- weigering om toevertrouwde taken en opdrachten uit te voeren,
- elk feit dat tegenstrijdig is met de goede zeden,
- overtreden van veiligheidsvoorschriften,
- opzettelijk schade toebrengen aan het gemeentebestuur, de school of de infrastructuur van de school, met inbegrip van het bewust schenden of verstoren van de beveiliging, integriteit of beschikbaarheid van de ICT-infrastructuur en digitale systemen,
- het kraken of kopiëren van websites;
- overbrengen aan derden van gegevens die beschermd zijn door ambtsgeheim,
- het regelmatig bezoeken of verspreiden, op om het even welke manier, van beelden of teksten met een racistisch of pornografisch karakter binnen de gemeentelijke inrichtingen, met inbegrip van de interne en externe digitale middelen en sociale media,
- het verspreiden van lasterlijke feiten;
- ...

Art.109 De beroepsprocedure tegen het ontslag om dringende redenen is vastgelegd in artikel 25 van het Decreet Rechtspositie en in artikel 8bis van het besluit van de Vlaamse regering van 22 mei 1991 omtrent de preventieve schorsing en de tucht, alsmede omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra.

Hoofdstuk 9 Orde- en tuchtregeling

Art.110 Preventieve schorsing

§1 In het geval dat een vast benoemd personeelslid, een personeelslid tijdelijk aangesteld van doorlopende duur of een in de school gereffecteerd of wedertewerkgesteld personeelslid moet worden verwijderd in het belang van de dienst, spreekt het schoolbestuur een preventieve schorsing uit. Preventieve schorsing is enkel mogelijk tijdens de behandeling van een tuchtvordering of strafrechtelijke vervolging, indien het belang van de dienst zulks vereist.

§2 In het geval het schoolbestuur een ontslag om dringende redenen uitspreekt, wordt het betreffende tijdelijke personeelslid met onmiddellijke ingang preventief geschorst bij hoogdringendheid.

§3 Wanneer het personeelslid strafrechtelijk vervolgd wordt of wanneer het personeelslid tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig vergrijp waarbij het personeelslid op heterdaad betrapt is of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn, kan het schoolbestuur beslissen om aan de preventieve schorsing een inhouding van salaris te koppelen conform

artikel 67 van het Decreet Rechtspositie.

- Art.111 Een vast benoemd personeelslid, een personeelslid tijdelijk aangesteld van doorlopende duur of een in de school gereffecteerd of wedertewerkgesteld personeelslid wordt op verslag van de gemeentesecretaris door het schoolbestuur onderworpen aan een tuchtonderzoek met een eventuele tuchtsanctie tot gevolg indien het handelt in strijd met de bepalingen inzake rechten en plichten van het personeel zoals voorzien in het Decreet Rechtspositie, het Decreet Lokaal Bestuur/de gemeentewet en dit arbeidsreglement.
- Art.112 De mogelijke tuchtstraffen zijn vastgelegd in de artikelen 64 tot en met 66 van het Decreet Rechtspositie.
- Art.113 Het orgaan dat bevoegd is om een (voorstel tot) tuchtstraf uit te spreken (bepaald in artikel 68 van het Decreet Rechtspositie) oordeelt autonoom over de zwaarte van de (voorgestelde) tuchtstraf. Het respecteert hierbij de motiveringsplicht van bestuurshandelingen in openbare dienst.
- Art.114 De beroepsprocedure tegen de preventieve schorsing en deze tuchtstraffen is vastgelegd in de artikelen 13 tot en met 19 van het besluit van de Vlaamse regering van 22 mei 1991 omtrent de preventieve schorsing en de tucht, alsmede omtrent het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra.

Hoofdstuk 10 Personeelsdossier

Art.115 ~~Het schoolbestuur is houder van een bestand van persoonsgegevens. De verzamelde gegevens worden gebruikt om een personeelsbestand aan te leggen.~~ Het schoolbestuur verzamelt persoonsgegevens van het personeel om een personeelsbestand aan te leggen. Het schoolbestuur is de verwerkingsverantwoordelijke en houdt zich strikt aan de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

- Art.116 Het dossier van het personeelslid omvat een administratief dossier en desgevallend een tuchtdossier.
- Art.117 Het schoolbestuur of de personen die door het schoolbestuur zijn belast met het houden van het dossier en iedere andere persoon die het betreffende dossier mag inkijken, zijn gehouden door het ambtsgeheim.
- Art.118 Het personeelslid kan tijdens diensturen (na afspraak) kennisnemen van de inhoud van zijn dossier en kan een aanpassing vragen van eventuele fouten.
Het personeelslid kan zich hierbij door een raadsman of vakbondsafgevaardigde laten bijstaan of vertegenwoordigen. De documenten moeten ter plaatse blijven. Op eenvoudig verzoek heeft het personeelslid recht op een afschrift, eventueel tegen kostprijs indien de vraag buitenproportioneel is.

10.1 Administratief dossier

- Art.119 Het administratief dossier bestaat uit de documenten (beslissingen, brieven, stukken,...) betreffende de loopbaan die door het ministerie van Onderwijs en Vorming of in het kader van de sociale wetgeving kunnen worden opgevraagd aangaande de indiensttreding, de opdrachtwijziging, de vaststelling van opdracht, de uitdiensttreding, de dienstonderbrekingen, de cumulatie en het pensioen.
- Art.120 Het personeelslid verschaft het schoolsecretariaat alle inlichtingen die noodzakelijk zijn voor inschrijving in of wijziging aan het administratief dossier.

Art.121 Het schoolbestuur, de directeur en het personeelslid voegen steeds alle relevante stukken toe aan het administratief dossier.

Art.122 Het personeelslid deelt aan het schoolbestuur en het schoolsecretariaat schriftelijk elke wijziging mee in zijn persoonlijke toestand die verband houdt met de aanstellingsbeslissing of met de bezoldigingsregeling, inzonderheid wijzigingen in de burgerlijke staat, de nationaliteit, de bekwaamheidsbewijzen, de samenstelling van het gezin, de woonplaats, de cumulaties en het bezit van burgerlijke en politieke rechten. Deze inlichtingen moeten vooraf of uiterlijk zeven kalenderdagen na het intreden van de wijzigingen meegedeeld worden en zo spoedig mogelijk gestaafd worden met de vereiste officiële documenten. Een kopie van deze officiële documenten wordt bewaard in het administratief dossier.

Art.123 Wanneer de dossiers die bestemd zijn voor het ministerie van Onderwijs en Vorming voorzien in een afschrift voor het personeelslid, wordt dit afschrift hem/haar onverwijld bezorgd.

10.2 Tuchtdossier

Art.124 Het tuchtdossier omvat de stukken die worden opgesteld en verzameld met het oog op de toepassing van de tuchtregeling.

Art.125 Zo nodig kunnen bepaalde stukken uit het administratief dossier en/of het evaluatiedossier (zie hoofdstuk 7) overgebracht worden naar het tuchtdossier.

Art.126 De stukken worden genummerd en in chronologische volgorde gerangschikt. Er wordt een inventaris toegevoegd. Het schoolbestuur legt aan het personeelslid elk stuk dat in zijn tuchtdossier wordt opgenomen, voor ondertekening ter kennisneming voor.

Art.127 De doorgehaalde tuchtstraffen worden na de decretaal voorziene termijn definitief uit het tuchtdossier verwijderd.

Hoofdstuk 11 Bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de personeelsleden

11.1 Algemeen

Art.128 Het personeelslid komt de verplichtingen na die hem/haar zijn opgelegd door wetten, decreten, besluiten, omzendbrieven, reglementen, dienstorders, ICT-policy en schoolwerkplan met inbegrip van het afspraken ABC.

Art.129 §1 Alle berichten die het personeelslid aanbelangen (waaronder dienstorders en mededelingen zoals de vacantverklaringen), worden hem/haar medegedeeld via het professionele e-mailadres. Alle berichten zijn eveneens te raadplegen op het schoolsecretariaat.

Bij gebrek aan professioneel e-mailadres, geeft het personeelslid aan het schoolbestuur of de directie een persoonlijk e-mailadres door. Het aanvaardt dit e-mailadres als één van de mogelijke communicatievormen tussen hem, het leidinggevend personeel en het schoolbestuur.

De vacantverklaring van de betrekkingen in wervingsambten in het kader van de vaste benoeming worden openbaar gemaakt door middel van een brief van de scholengemeenschap

Alle personeelsleden van de scholengemeenschap worden op de hoogte gebracht van deze vacantverklaring **en tekenen voor ontvangst**.

§2 Het schoolbestuur en de directeur schikken zich in hun elektronische communicatie met het Ministerie van Onderwijs en Vorming naar de gebruiksvoorwaarden zoals vastgelegd in de omzendbrief PERS/2011/02 van 11 april 2011: "Gebruiksvoorwaarden van de elektronische communicatie tussen de schoolbesturen en het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) en het Agentschap voor Hoger Onderwijs.

11.2 Ten aanzien van het schoolbestuur, de directeur en het personeelsteam

- Art.130 Het personeelslid erkent het gezag van het schoolbestuur, van zijn afgevaardigden en van de directeur van de school. Het personeelslid is gehoorzaamheid en respect verplicht aan deze instantie/personen.
- Art.131 De directeur en de personeelsleden moeten zich loyaal opstellen ten opzichte van de school en het bestuur in aanwezigheid van elkaar, leerlingen, ouders of derden.
- Art.132 Het personeelslid mag de gemeenteraadsleden niet belemmeren om de onderwijsinstelling te bezoeken overeenkomstig het huishoudelijk reglement van de gemeente.
Gemeenteraadsleden hebben niet het recht om bij deze gelegenheid opmerkingen te maken aan het personeelslid, opdrachten of onderrichtingen te geven of leerlingen te ondervragen.
- Art.133 Het personeelslid mag de gemeenteraadsleden niet verhinderen om inzage te krijgen van elke akte en elk stuk betreffende het bestuur van de onderwijsinstelling (ongeacht de drager), overeenkomstig het huishoudelijk reglement van de gemeente.
- Art.134 Het personeelslid staat onder toezicht van de directeur en moet handelen volgens de instructies en opdrachten die hij van de directeur ontvangt. Het personeelslid mag niet verhinderen dat de directeur de klassen bezoekt zo dikwijls als hij nodig acht.
- Art.135 De directeur is door het schoolbestuur belast met de leiding over de school, met de uitvoering van de beslissingen van de gemeentelijke overheden en met de toepassing van de wets- en reglementaire bepalingen en de dienstorders met betrekking tot de school. Hij is ook bevoegd om de kwaliteit van de geleverde prestaties te controleren. Dit houdt ook de bevoegdheid in om de aan- en afwezigheden te controleren, de taken te verdelen, orde en tucht te handhaven.
- Art.136 Bij afwezigheid van de directeur wordt zijn opdracht waargenomen door een personeelslid dat door het schoolbestuur als verantwoordelijke wordt aangeduid.
Bij afwezigheid wegens ziekte is de directeur gehouden de op hem/haar toepasselijke reglementering inzake ziekteverloven correct na te leven. Bij verlenging van het ziekteverlof verwittigt hij/zij het schoolbestuur op de vooravond van de dag waarop het lopende verlof verstrijkt. Bij vrijwillig vervroegd hervatten, verwittigt hij/zij het schoolbestuur op de vooravond van de dag waarop hij/zij terugkeert.
In geval van afwezigheid wegens ziekte of het opnemen van een reglementair verlof door de directeur wordt hij vervangen door een persoon die door het schoolbestuur tijdelijk aangesteld wordt in het ambt van directeur.
- Art.137 Het schoolbestuur kan na overleg en rekening houdend met de bepalingen van de gemeentewet/ het Decreet Lokaal Bestuur bepaalde taken en verantwoordelijkheden delegeren aan de directeur. Het schoolbestuur steunt de directeur in zijn gezag.
- Art.138 De directeur moet tegenover de personeelsleden de nodige objectiviteit, respect en redelijkheid aan de dag leggen.
- Art.139 Het personeelslid richt zich in principe via de directeur tot het schoolbestuur, die zo nodig zijn advies aan de vraag of het voorstel van het personeelslid toevoegt. De directeur bezorgt deze vraag of dit voorstel aan het schoolbestuur binnen zeven kalenderdagen, de schoolvakanties uitgezonderd, na ontvangst van de vraag of het voorstel.
- Art.140 Het schoolbestuur en de directeur steunen het gezag van het personeel ten aanzien van de leerlingen en hun ouders.
- Art.141 Het schoolbestuur en de directeur van de school laten ruimte voor de eigen persoonlijkheid van elk personeelslid, in zoverre deze de realisatie van het pedagogisch project, het

schoolwerkplan en het goed functioneren van de school niet in de weg staat.

Art.142 De directeur meldt elke door hem vastgestelde overtreding van dit reglement schriftelijk aan het college van burgemeester en schepenen. Het personeelslid ontvangt een kopie van dit schrijven.

11.3 Ten aanzien van ouders, leerlingen en derden

Art.143 Het personeelslid moet zich in zijn dienstrelaties en in de omgang met de leerlingen, de ouders van de leerlingen en het publiek op een correcte wijze gedragen. Het personeelslid moet alles vermijden wat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van zijn functie in het onderwijs.

Art.144 Het personeelslid verleent aan de leerlingen / ouders de nodige informatie, openheid en samenwerking.

Art.145 Het personeelslid respecteert in zijn omgang met de leerlingen de universele rechten van de mens en de kinderrechten.

Art.146 Het personeelslid is mede verantwoordelijk voor de pedagogische kwaliteit van de school.

Art.147 Het personeelslid geeft blijk van een individuele bekommernis voor alle leerlingen en doet in hun belang aanbevelingen in de klassenraden, MDO's of rechtstreeks aan de directeur. Het personeelslid moedigt de persoonlijke en collectieve inspanningen van de leerlingen aan en zet zich in voor het welzijn van alle leerlingen en werkt hieraan binnen het zorgbeleid.

Art.148 De relaties met de ouders zijn gegrondvest op het wederzijds en gezamenlijk nastreven van het ontwikkelings- en opvoedingswelzijn van de leerling.

Art.149 De directeur zorgt voor de nodige informatiekanalen (schoolagenda, rapport, ...) en zorgt er ook voor dat oudercontacten worden georganiseerd waarop ouders en personeelsleden elkaar op geregelde tijdstippen kunnen ontmoeten.

Art.150 Het personeelslid mag geen onregelmatig ingeschreven leerlingen aanvaarden, tenzij mits uitdrukkelijke goedkeuring van de directeur.

Art.151 Het personeelslid laat in de gebouwen van de school geen personen toe die vreemd zijn aan de school zonder de toestemming van de directeur.

Art.152 Het personeelslid doet geen beroep op externen (gastprekers, ouders...) zonder toestemming van de directeur.

Art.153 De directeur stelt het schoolbestuur in kennis van een ongeval of ernstig feit binnen de school.

11.4 Ten aanzien van de inspectie, verificatie, de pedagogische begeleidingsdienst, CLB-medewerkers en leerondersteuners.

Art.154 Het personeelslid werkt constructief mee aan de externe controles voorzien door het Ministerie van onderwijs en vorming en andere overheidsinstellingen. Het personeelslid maakt controle mogelijk en verleent zijn medewerking aan de opgelegde acties of onderzoeksverrichtingen.

Art.155 De directeur agendeert na een doorlichting het doorlichtingsverslag binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst en bespreekt het integraal op een personeelsvergadering. Het doorlichtingsverslag ligt ter inzage op het bureau van de directeur.

Art.156 Het personeelslid streeft ernaar om tekortkomingen, vastgesteld bij externe controles, weg te werken.

Art.157 Het personeelslid aanvaardt de bevoegdheid van de pedagogische begeleiders, CLB-medewerkers, leerondersteuners en andere personen waarop het schoolbestuur een beroep doet, voor zover hun optreden conform is met hun opdracht. In geval van een conflict wordt dit voorgelegd aan de directeur en/of het schoolbestuur.

Hoofdstuk 12 Specifieke verplichtingen

12.1 Ambtsgeheim, discretieplicht, gegevensbescherming en privacy

Art.158 Het personeelslid respecteert te allen tijde zowel de geldende regelgeving over de bescherming van persoonsgegevens, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), als het informatiebeveiligings- en privacybeleid van het schoolbestuur, zoals onder meer vastgesteld in de IT-policy, privacyverklaring en dienstnota's. Elk personeelslid kan slechts persoonsgegevens verwerken in opdracht van het schoolbestuur en binnen de werking van de school(administratie). Het personeelslid mag niet individueel beslissen om (bijkomende) persoonsgegevens te verwerken voor een doeleinde dat niet eerder door een wettelijke bepaling of het schoolbestuur werd vastgelegd.

Elke betwisting wordt aan het schoolbestuur voorgelegd.

De functionaris gegevensbescherming van het schoolbestuur (nu:FG/DPO) (zie bijlage 4) ziet toe op de naleving van de regelgeving inzake privacy en gegevensbescherming. Hij/zij rapporteert bij het schoolbestuur. Hij/zij informeert en adviseert de personeelsleden over hun verplichtingen bij de verwerking van persoonsgegevens. Binnen de school is er een aanspreekpunt informatieveiligheid (zie bijlage 4) dat in contact staat met de functionaris voor gegevensbescherming van het schoolbestuur en betrokken wordt in het informatieveiligheidsbeleid van het schoolbestuur (wat onderwijs betreft).

Art.159 Het personeelslid dat uit hoofde van zijn taak toegang heeft tot persoonsgegevens, hetzij van personeelsleden, hetzij van leerlingen, ziet erop toe dat deze gegevens worden bijgewerkt en dat onjuiste, onvolledige of niet terzake dienende gegevens worden verbeterd of verwijderd. Het personeelslid respecteert de genomen beschermings- en beveiligingsmaatregelen zowel op organisatorisch als technisch vlak ter bescherming van de persoonsgegevens zoals het beleid inzake toegangsrechten en paswoorden.

Het personeelslid zorgt ervoor dat de toegang tot de verwerking beperkt blijft tot personen die uit hoofde van hun taak of voor de behoeften van de dienst rechtstreeks toegang hebben tot de geregistreerde informatie. Het personeelslid zorgt ervoor dat de persoonsgegevens alleen worden meegedeeld aan de personen die wettelijk gerechtigd zijn toegang te hebben. Het personeelslid verwerkt niet meer persoonsgegevens dan noodzakelijk voor het beoogde doel en bewaart de persoonsgegevens niet langer dan noodzakelijk

Art.160 §1. Het is het personeelslid verboden feiten bekend te maken die het kent uit hoofde van zijn ambt of die hem zijn toevertrouwd, uitgezonderd de feiten die het personeelslid om deontologische of wettelijke redenen kan of moet melden aan het CLB, een externe begeleider, een vertrouwensarts, het jeugdbeschermingscomité of de gerechtelijke instanties.

§2. Indien het personeelslid niet onder het ambtsgeheim valt, ondertekent het een vertrouwelijkheidsverklaring.

Art.161 Het is verboden om persoonsgegevens kenbaar te maken en/of door te geven aan derden, tenzij er voor deze verwerking een grondslag bestaat in toepassing van de AVG, zoals het naleven van een wettelijke of reglementaire bepaling of het lidmaatschap bij de Onderwijsvereniging van Steden en Gemeenten (OVSG) en de daaruit voortvloeiende dienstverlening.

Gemeenteraadsleden hebben het recht op inzage in alle dossiers, stukken en akten die het bestuur van het gemeentelijk onderwijs betreffen overeenkomstig artikel 29 van het decreet over het lokaal bestuur en art. 84, §1 Nieuwe Gemeentewet. Dit betekent dat gemeenteraadsleden inzage hebben in alle dossiers, stukken en akten die nodig zijn om het bestuur van het gemeentelijk onderwijs te controleren en die van gemeentelijk/gemengd belang zijn (individuele personeelsdossiers vallen hier niet onder).

Bij de uitoefening van het inzagerecht kunnen er persoonsgegevens verwerkt worden. In voorkomend geval moet er rekening worden gehouden met de algemene verordening

gegevensbescherming.

Het personeelslid dat kennis neemt van een datalek veiligheidsincident zoals een identiteitsdiefstal of schending van een geheimhoudingsplicht, meldt dit onmiddellijk aan het aanspreekpunt informatieveiligheid gegevensbescherming en privacy binnen de school (zie bijlage 4). Het aanspreekpunt volgt de procedure van het lokaal bestuur voor het melden van een veiligheidsincident

Art.162 Besluiten en adviezen die via de klassenraad en /of multidisciplinair overleg (MDO) genomen zijn, worden meegedeeld aan ouders. De personeelsleden rapporteren hierover aan ouders conform deze besluiten en adviezen.

Art.163 §1. De school kan foto's waar personeelsleden herkenbaar en centraal op afgebeeld zijn, slechts publiceren na ondubbelzinnige toestemming van het personeelslid. Het personeelslid ondertekent hiervoor het document toestemming digitaal beeldmateriaal. Het personeelslid is op de hoogte dat hij/zij deze toestemming altijd kan inzien, intrekken of wijzigen.

§2. Het schoolbestuur informeert de personeelsleden over hoe het met hun persoonsgegevens omgaat via de privacyverklaring voor personeelsleden.

Art.164 Het personeelslid heeft de privacyverklaring van het schoolbestuur gelezen en kent zijn rechten en plichten op het vlak van informatieveiligheid en privacy.

12.2 Zorgvuldig bestuur

Art.165 Het personeelslid mag geen giften, geschenken, beloningen of andere voordelen die zijn integriteit kunnen aantasten, vragen, eisen of aannemen.

Art.166 Het personeelslid mag zijn gezag niet aanwenden voor politieke of commerciële doeleinden.

Art.167 Het personeelslid geeft blijk van respect voor de religieuze, filosofische of politieke overtuiging van de leerlingen en hun ouders.

Art.168 De verkoop van goederen is slechts mogelijk mits schriftelijke goedkeuring door het schoolbestuur of het college van burgemeester en schepenen.

Art.169 Mededelingen waarvan derden vragen ze te verspreiden onder of via de leerlingen worden alleen verdeeld met toestemming van de directeur. De mededelingen mogen niet in strijd zijn met de bepalingen opgenomen in het schoolreglement. De directeur wint indien nodig het advies in van het college van burgemeester en schepenen.

Art.170 Geldinzamelingen zijn slechts toegestaan indien ze in overeenstemming zijn met de bepalingen van de bijdrageregelingen, voorzien in het schoolreglement.

12.3 Initiatieven van personeelsleden

Art.171 Alle teksten die het personeelslid wil verspreiden in de school, moeten vooraf ter goedkeuring aan de directeur worden voorgelegd.

Art.172 Een geldomhaling in de school door het personeelslid kan slechts gebeuren na schriftelijke goedkeuring van de directeur.

Art.173

§1 Het personeelslid mag geen machines, toestellen, grondstoffen en dienstvoertuigen van de school gebruiken voor privédoeleinden, behalve mits uitdrukkelijke toestemming van het college van burgemeester en schepenen.

§2 Het personeelslid mag geen persoonlijke machines of toestellen gebruiken in de school in de school, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de directeur.

12.4 Verzekering

Art.174 Het schoolbestuur onderschrijft een verzekeringspolis burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand voor haar personeelsleden en dit volgens de normale gangbare voorwaarden van dergelijke verzekeringspolis.

Hierdoor is het personeelslid in het kader van de uitoefening van zijn opdracht verzekerd als zijn burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt. Als het personeelslid zelf, ten laste van een derde die niet het schoolbestuur is of een van haar leden, een vordering tot schadevergoeding instelt voor fysieke of materiële schade of de daaruit voortvloeiende morele schade opgelopen in of ten gevolge van de uitoefening van zijn ambt, dan staat het schoolbestuur in voor de juridische bijstand.

Op eenvoudig verzoek kan het personeelslid de polis inkijken.

Het schoolbestuur neemt de kosten die normaal voortvloeien uit deze verplichtingen, voor zijn rekening.

Art.175 Het personeelslid laat zijn persoonlijke bezittingen niet onbeheerd achter.

Art.176 Het schoolbestuur is niet verantwoordelijk voor gebeurlijke diefstallen.

12.5 Schoolreglement

Art.177 Het personeelslid doet, binnen zijn verantwoordelijkheid, het schoolreglement door de leerlingen naleven en zorgt voor orde en tucht op een manier die verenigbaar is met de menselijke waardigheid.

Art.178 Het personeelslid beoordeelt objectief de laakbare daden of houdingen van de leerlingen. Sancties worden opgelegd conform het schoolreglement en moeten pedagogisch verantwoord zijn.

Art.179 Het personeelslid verwittigt de directeur ingeval van ernstige inbreuken op het schoolreglement die hij/zij vaststelt bij de leerlingen en hun ouders.

12.6 Gebruik van communicatie- en informaticatoepassingen

Art.180 §1 Onder communicatie- en informaticatoepassingen worden alle middelen verstaan die voor informatieverwerking of voor communicatie aangewend kunnen worden, waaronder apparatuur en programmatuur. Deze middelen omvatten zowel professionele als persoonlijke communicatie- en informaticatoepassingen.

§2 Elk personeelslid van de school ontvangt een individueel e-mailadres voor professioneel gebruik. Het personeelslid gebruikt zijn professioneel e-mailadres enkel voor professionele doeleinden. Bij gebrek aan een professioneel e-mailadres geeft het personeelslid aan het schoolbestuur of aan de directie een persoonlijk e-mailadres door. Het personeelslid erkent e-mail als één van de mogelijke communicatievormen tussen hem, het leidinggevend personeel en het schoolbestuur. Het personeelslid controleert regelmatig de inhoud van zijn mailbox en volgt zijn e-mails binnen een redelijke termijn op.

§3 Het personeelslid kan gebruik maken van alle communicatie- en informaticatoepassingen van de school voor zover dit nodig is voor de goede uitoefening van zijn/haar taak. De privacyverklaring bevat hiervan een actueel overzicht.

Art.181

§1 Het personeelslid maakt in het algemeen van deze communicatie- en informaticatoepassingen gebruik als een normaal zorgvuldig persoon en in het bijzonder overeenkomstig de richtlijnen van het schoolbestuur.

§2 Deze richtlijnen worden vastgelegd in een ICT-policy of meegedeeld bij dienstorder en bevatten de controlemaatregelen en de gevolgen die verbonden zijn aan de overtredingen.

Art.182 Alle afspraken i.v.m. het recht op deconnectie zijn opgenomen in de bijlage 6 bij dit arbeidsreglement.

12.7 Bestellingen, andere extra onkosten en schoolfinanciën

Art.183 De keuze en de aankoop van leerboeken, cursussen, didactisch materiaal, speelgoed en andere arbeidsmiddelen gebeuren door het schoolbestuur op voorstel van de directie, na overleg met het betrokken personeelslid en in voorkomend geval in overeenstemming met de toepasselijke reglementering en/of op advies van de preventieadviseur.

Art.184 Het personeelslid dat een bestelling of andere extra onkosten wenselijk acht, legt een aanvraag voor aan de directeur. De eventuele bestelling of terugbetaling van extra onkosten gebeurt overeenkomstig de interne richtlijnen en betreffende regelgeving. De middelen waarvoor het schoolbestuur de kosten draagt, blijven uiteraard eigendom van het schoolbestuur.

Art.185 De ontvanger / financieel beheerder is verantwoordelijk voor de girale inning van de gelden die door de ouders worden betaald. De gemeentesecretaris of zijn gemachtigde is verantwoordelijk voor de chartale inning van de gelden die door de ouders worden betaald.

Art.186 De financieel directeur is verantwoordelijk voor de girale inning van de gelden die door de ouders worden betaald. De algemeen directeur of zijn gemachtigde is verantwoordelijk voor de chartale inning van de gelden die door de ouders worden betaald. De directeur of een ander personeelslid kan, na delegatie en conform de regels van het organisatiebeheersingssysteem, worden belast met deze inningsbevoegdheden.

Hoofdstuk 13 Auteurs -en naburige rechten

Art.187 Het personeelslid respecteert te allen tijde de geldende auteursrechten, naburige rechten en reprografierechten.

13.1 Auteursrechten (werken)

Art.188

§1 Voor het publiek gebruik van beschermde werken moet een vergoeding worden betaald aan de beheersvennootschap van de rechten.

§2 De aanvraag voor het gebruik gebeurt via het schoolbestuur of na delegatie door de directeur. De betaling gebeurt via het schoolbestuur.

§3 Er is geen vergoeding verschuldigd voor het gebruik in het kader van de kosteloze uitvoering in het kader van schoolactiviteiten..

Art.189

§1. Bij alle werken die de leerlingen maken, worden zij als auteur beschouwd. Het personeelslid kan hierop geen enkele afbreuk doen zonder de uitdrukkelijke toestemming van de leerling.

§2. De leerlingen worden uitgenodigd om alle werken die in de loop van het schooljaar op de school werden gemaakt, vrij ter beschikking te stellen van de school.

Deze werken kunnen enkel worden gebruikt voor didactisch-pedagogische doeleinden (voorbeeldfunctie) of activiteiten die de school naar buiten uit moeten vertegenwoordigen (tentoonstellingen, opendeurdagen, drukwerk...).

- §3. Het personeelslid verbindt er zich toe, bij iedere activiteit waarbij op de één of andere manier gebruik wordt gemaakt van werken van leerlingen, de naam van de leerling te vermelden en het recht op eerbied voor deze werken te garanderen.

13.2 Naburige rechten (prestaties)

Art.190

- §1 Voor het publiek gebruik van opgenomen muziekluitvoeringen moet een billijke vergoeding worden betaald aan de beheersvennootschap van de rechten belast met de inning van de billijke vergoeding. Er is geen vergoeding verschuldigd voor het gebruik in het kader van de kosteloze uitvoering in het kader van schoolactiviteiten (bv. muziek die wordt gebruikt tijdens de lessen).
- §2 De billijke vergoeding is niet van toepassing op muziek die wordt gebruikt als begeleiding van een optreden van leerlingen bij schoolvoorstellingen. Bij dit gebruik van muziek is het exclusief recht van toepassing, dat wil zeggen dat de uitdrukkelijke toestemming vereist is van de auteur, de artiest en de producent.
- §3 De aanvraag voor het gebruik gebeurt via het schoolbestuur of na delegatie door de directeur. De betaling gebeurt via het schoolbestuur.

13.3 Reprografierechten onderwijs (werken, databanken en prestaties)

Art.191

- §1 Het personeelslid mag werken, databanken en prestaties kopiëren en meedelen voor onderwijsdoeleinden en leeft hierbij de richtlijnen van de desbetreffende dienstorders na. Dit kan op zowel digitale als klassieke wijze. Hiervoor hoeft geen toestemming te worden gevraagd aan de rechthebbende, maar er moet wel een vergoeding worden betaald aan de beheersvennootschap van de rechten.
- §2 Bij het kopiëren van volledige boeken, liedjesteksten, audiovisuele werken en elektronische bestanden is de uitdrukkelijke toelating van de auteur of een andere rechthebbende vereist. Hiertoe moet het personeelslid een toelating vragen via de inrichtende macht of na delegatie via de directeur.
- §3 Het personeelslid mag de vermelde werken, databanken en prestaties enkel reproduceren en/of meedelen,
1) voor zover dit verantwoord is door de nagestreefde niet-winstgevende doelstelling, plaatsvindt in het kader van de normale activiteiten van de instelling, beveiligd wordt door passende maatregelen en geen afbreuk doet aan de normale exploitatie van het werk,
2) voor zover dit verantwoord is door de nagestreefde, niet-winstgevende doelstelling en op voorwaarde dat het gebruik plaatsvindt onder de verantwoordelijkheid van een onderwijsinstelling, in haar gebouwen of elders, of door middel van een beveiligde elektronische omgeving die alleen toegankelijk is voor de leerlingen of studenten en het onderwijzend personeel van de onderwijsinstelling.
- §4 Voor het kopiëren van volledige partituren is altijd de toestemming vereist van de auteur, zijn uitgever of een andere rechthebbende.

13.4 Overdracht van vermogensrechten

Art. 191bis

- §1 Het personeelslid dat in uitvoering van zijn aanstelling werken tot stand brengt die vallen binnen het toepassingsgebied van zijn ambt of opdracht, behoudt alle morele rechten op die werken en draagt zijn vermogensrechten over aan de inrichtende macht.

§2 De vermogensrechten worden zonder specifieke vergoeding overgedragen, in hun meest volledige wettelijke omvang, voor alle gekende exploitatievormen en voor de volledige beschermingsduur van de werken.

§3 De inrichtende macht kan deze werken vrij naar eigen inzichten exploiteren en is niet verplicht tot exploitatie over te gaan.

§4 Indien het werk in de toekomst geëxploiteerd wordt volgens exploitatievormen die momenteel onbekend zijn, zal het winstaandeel van het personeelslid gelijk zijn aan het winstaandeel dat volgens de marktvoorwaarden die gelden op het ogenblik van exploitatie, toegekend wordt aan auteurs die hun werk volgens dezelfde exploitatievormen in het gewone commerciële circuit uitgeven.

Hoofdstuk 14 Veiligheid, gezondheid en welzijn

Voor de actualisering van dit hoofdstuk met betrekking tot de welzijnswetgeving en inhoudelijke vragen verwijzen wij door naar de preventiediensten van de gemeente)

14.1 Algemeen

Art.192 Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de personeelsleden en stagiairs in de school en werkt hiervoor een beleid uit.

Art.193 De schoolbestuur heeft (of richt op) een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op met ten minste één preventieadviseur.
De naam/namen van de leden van de gemeentelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk is (zijn) opgenomen in bijlage 2 bij dit arbeidsreglement.

Art.194 Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor het uitwerken van een dynamisch risicobeheersingssysteem in samenwerking met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en de leden van de hiërarchische lijn. Het personeelslid volgt de richtlijnen op die hieruit voortvloeien.

Art.195 De directeur houdt, als lid van de hiërarchische lijn en in overleg met de gemeentelijke interne dienst voor preventie en bescherming, toezicht op de toepassing van het beleid en reglementering inzake veiligheid, gezondheid en welzijn in de school.

Art.196 §1 Het personeelslid draagt naar best vermogen zorg voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen. Daartoe moet het op de juiste wijze gebruik maken van arbeidsmiddelen en veiligheidsvoorzieningen, verwittigt het de directeur onmiddellijk van elke situatie die een gevaar kan betekenen en verleent het bijstand aan het schoolbestuur, de directeur en de gemeentelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§2 Het personeelslid brengt de directeur onmiddellijk op de hoogte van iedere situatie waarvan het vermoedt dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich mee brengt, alsmede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssystemen. De directeur brengt onmiddellijk het schoolbestuur en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op de hoogte.

Art.197 Het personeelslid neemt deel aan de vormingen die het schoolbestuur organiseert over de risico's en preventiemaatregelen die van toepassing zijn in de school.

Art.198 Het schoolbestuur is aangesloten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk met onder andere een afdeling arbeidsgeneeskunde.
Het adres van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en de naam van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn opgenomen in bijlage 2 bij dit arbeidsreglement.

Art.199 Het personeelslid aanvaardt de bevoegdheid van de leden van de gemeentelijke interne

dienst voor preventie en bescherming op het werk, van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en van andere personen die van het schoolbestuur een opdracht hebben gekregen in het kader van de welzijnswet, de codex met uitvoeringsbesluiten en het ARAB (algemeen reglement voor arbeidsbescherming).

Art.200 Het schoolbestuur duidt per vestigingsplaats een of meerdere hulpverleners aan. De namen van deze hulpverleners per vestigingsplaats en de plaats van het basismateriaal en de verbanddoos zijn opgenomen in bijlage 2 bij dit arbeidsreglement.

Art.201 Een personeelslid of leerling dat een letsel in dienstverband oploopt, kan zich wenden tot de hulpverlener inzake eerste hulp bij ongevallen.

14.2 Gezondheid

Art.202 Het personeelslid dat door het schoolbestuur als onderworpen is opgegeven (*een personeelslid is onderworpen als uit risicoanalyse blijkt dat de risico's verbonden aan zijn/haar werkactiviteiten medische gezondheidstoezicht door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer vereisen*), is verplicht in te gaan op het verzoek zich te melden voor het gezondheidstoezicht.

Art.203 Het personeelslid mag op eigen initiatief een raadpleging bij de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer aanvragen met betrekking tot symptomen, toe te schrijven aan zijn arbeidssituatie.

Art.204 Het personeelslid volgt de richtlijnen van het schoolbestuur
§1 inzake het voeren van een gezondheidsbeleid op school.
§2 Inzake het toedienen van medicatie (cfr. schoolreglement en afspraken ABC)

Art.205 Het personeelslid deelt elk gebruik van geneesmiddelen en elke wijziging in hun lichamelijke en/of geestelijke gezondheidstoestand onmiddellijk aan de directeur mee als die een gevaar kunnen opleveren voor de veiligheid van de leerlingen en/of derden.

Art.206 Het personeelslid dat door zijn functie instaat voor de bediening van toestellen, machines en/of voertuigen deelt elk gebruik van geneesmiddelen en elke wijziging in zijn lichamelijke en/of geestelijke gezondheidstoestand onmiddellijk aan de directeur mee indien deze de bediening van deze toestellen, machines en/of voertuigen in het gevaar brengt.

Art.207 De werkgever is verplicht de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer te verwittigen wanneer:

- een personeelslid klaagt over ongemakken of tekenen van aandoening die kunnen worden toegeschreven aan zijn arbeidsomstandigheden;
- de werkgever vaststelt dat de lichamelijke of geestelijke toestand van het personeelslid de risico's verbonden aan de werkpost onmiskenbaar verhoogt.

Art.208 Het personeelslid leeft de bij dienstorder meegedeelde verplichtingen van het schoolbestuur of zijn gemandateerde na, met betrekking tot het milieubeleid o.m. recyclage, zuinig energie- en waterverbruik, scheiding van afval, gebruik van giftige of gevaarlijke stoffen.

14.3 Genotsmiddelen

Art.209 Binnen de volledige school, met inbegrip van zowel de gebouwen als de speelplaatsen en andere open ruimten is het verboden:

- te roken,
- alcohol te gebruiken,
- drugs en/of roesopwekkende middelen te gebruiken.

Het is ook verboden te roken binnen een straal van 10 meter aan de in- en uitgang van de school.

Sancties in geval van overtreding van het rookverbod kunnen zijn:

- mondelinge opmerking door de directeur/gemeentesecretaris
- schriftelijke neerslag van de overtreding opnemen in het personeelsdossier van het betrokken personeelslid

- schriftelijke melding van de overtreding(en) aan het schoolbestuur

Art.210 Het rookverbod is eveneens van kracht buiten de openingsuren van de school en tijdens de vakantieperioden.

Art.211 Het personeelslid mag zich niet aanbieden in de school indien hij onder invloed verkeert van alcohol, drugs of roesopwekkende middelen.

Art.212 Het personeelslid moet handelen conform de richtlijnen van het schoolbestuur inzake drug- en alcoholbeleid. Deze richtlijnen worden meegedeeld bij dienstorder.

14.4 Veiligheid

Art.213 Het personeelslid neemt de nodige veiligheidsmaatregelen ter bescherming van de leerlingen bij activiteiten waaraan een gevaar of een risico verbonden is .

Art.214 Het personeelslid leeft de richtlijnen van het schoolbestuur na in verband met de risico's en preventiemaatregelen die van toepassing zijn in de school.

Art.215 In geval van activiteiten buiten de schoolgebouwen moet het personeelslid dit voorafgaandelijk meedelen aan de directeur. In voorkomend geval worden afspraken gemaakt inzake voldoende begeleiding van de leerlingen, de bereikbaarheid van het personeelslid en de verplaatsing van en naar de activiteit.

Art.216 Het personeelslid leeft de bepalingen in verband met brandveiligheid na en neemt deel aan alle initiatieven die het schoolbestuur neemt om het personeel vertrouwd te maken met evacuatie en het gebruik van blusmiddelen.

14.5 Arbeidsongeval, ongeval op weg naar of van het werk

Art.217 Het personeelslid dat slachtoffer is van elk arbeidsongeval of ongeval op weg naar en van het werk, al dan niet met arbeidsongeschiktheid tot gevolg, brengt onmiddellijk de directeur op de hoogte. Het personeelslid geeft een volledige beschrijving van de omstandigheden waarin het ongeval zich heeft voorgedaan.

Art.218 Bij een ongeval op het werk kan het personeelslid zich wenden tot de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of tot een geneesheer naar keuze.

Art.219 De naam van de arbeidsongevallenverzekeraar is opgenomen in bijlage 2 bij dit arbeidsreglement.

Hoofdstuk 15 Bescherming psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

(Voor de actualisering van dit hoofdstuk en inhoudelijke vragen verwijzen wij door naar de preventiediensten van de gemeente)

15.1 Algemeen

Art.220 Begripsomschrijving

§1 **Psychosociale risico's op het werk:** de kans dat een of meerdere personeelsleden psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever impact heeft en die objectief

een gevaar inhouden.

§2 **Geweld:** elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

§3 **Pesterijen:** meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming. Elk gedrag waarmee men iemand belet zich te uiten, waardoor hij geïsoleerd wordt of in diskrediet gebracht wordt op zijn werk of bij zijn collega's, wordt beschouwd als een gedrag dat typerend is voor pesterijen.

§4 **Ongewenst seksueel gedrag:** elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Elk gedrag van seksuele aard wordt beschouwd als ongewenst seksueel gedrag indien het ongewenst, misplaatst en beledigend is voor de persoon die het ondergaat, indien het expliciet of impliciet gebruikt wordt als basis voor een beslissing die de rechten van een werknemer op het vlak van beroepsopleiding, tewerkstelling, behoud van de dienstbetrekking, promotie of salaris aantast, of voor enige andere beslissing met betrekking tot de tewerkstelling of indien het een klimaat van intimidatie, vijandigheid of vernedering ten aanzien van deze persoon creëert

15.2 Beginselverklaring geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag

Art.221 Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt niet getolereerd omdat het strijdig is met de rechten van de personeelsleden en met de eerbied voor hun menselijke waardigheid en omdat het een overtreding van de wet is. In het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 is een nultolerantie opgenomen tegen geweld en bedreigingen aan leraren en het voltallig onderwijspersoneel. De Vlaamse overheid zal zich burgerlijke partij stellen bij werkonbekwaamheid van het personeelslid. Bij werkonbekwaamheid raadt men elk personeelslid aan aangifte te doen bij de politie. Indien er geen sprake is van werkonbekwaamheid kan elk personeelslid aangifte te doen via meldpuntgeweld.onderwijspersoneel@vlaanderen.be

Art.222 Het personeelslid onthoudt zich van elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag, waarvan hij of zij weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van een persoon en een ontoelaatbare schending inhoudt van die waardigheid. Elk personeelslid onthoudt zich bijgevolg van elke daad van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art.223 De dader die vastgestelde inbreuken heeft gepleegd, wordt behandeld en gesanctioneerd overeenkomstig de bepalingen omtrent tucht (vast benoemde en TADD'er) en ontslag (gewone tijdelijke) zoals beschreven in het Decreet Rechtspositie.

Art.224 Het personeelslid heeft een meldingsplicht, via de aangestelde personeelsleden, wanneer er ernstige aanwijzingen zijn dat een leerling of een personeelslid slachtoffer is van grensoverschrijdend gedrag.

15.3 Raadgeving en hulp

Art.225

- §1 Het schoolbestuur stelt een preventieadviseur psychosociale belasting aan. Hij is bevoegd om de bij wet voorziene opdrachten te vervullen met betrekking tot de preventie van geweld, pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zo werkt hij op aanvraag mee aan het opstellen van de algemene preventiemaatregelen en moet hij de met redenen *omklede* klachten die hij in ontvangst neemt, onderzoeken.
- §2 Het schoolbestuur kan ook een vertrouwenspersoon aanduiden binnen de school die bevoegd is voor het ontvangen en opvolgen van klachten over grensoverschrijdend gedrag vanwege personeelsleden en/of leerlingen. De vertrouwenspersoon wordt aangesteld om volledig onafhankelijk op te treden als vertrouwenspersoon. Hij dient het slachtoffer op te vangen, te helpen, te steunen en bij te staan in het zoeken naar een oplossing.
- §3 De namen en contactmogelijkheden van de preventieadviseur psychosociale belasting en desgevallend van de vertrouwenspersoon zijn opgenomen in bijlage 2 bij dit arbeidsreglement.

15.4 Procedure

Art.226 *Informele psychosociale interventie*

- §1 Het personeelslid dat schade ondervindt ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan een beroep doen op de procedure voor informele psychosociale interventie.
- §2 Het personeelslid richt zich tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten voor een eerste raadpleging. Dit eerste persoonlijk onderhoud moet plaatsvinden binnen een termijn van 10 kalenderdagen en moet in een document worden bevestigd, waarvan het personeelslid een kopie ontvangt.
- §3 De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten zal naargelang de keuze van het personeelslid:
- actief luisteren en eventueel advies geven aan het personeelslid;
 - een interventie bij een ander persoon uitvoeren;
 - een bemiddeling tussen de partijen ondernemen, indien beide partijen hiermee instemmen.
- §4 De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten neemt het type van interventie op in een gedateerd en ondertekend document waarvan het personeelslid een kopie ontvangt.

Art.227 *Formele interventie*

- §1 Indien de bemiddeling of de informele interventie niet tot een resultaat leidt of onmogelijk blijkt, kan het personeelslid een verzoek tot formele interventie indienen.
- §2 Binnen de termijn van 10 kalenderdagen moet de preventieadviseur psychosociale aspecten een verplicht persoonlijk onderhoud hebben met het personeelslid. Hij bevestigt in een document dat het verplicht persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden en overhandigt hiervan een kopie aan het personeelslid.
- §3 De preventieadviseur psychosociale aspecten kan het verzoek weigeren wanneer de situatie duidelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.
- §4 De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt het schoolbestuur op de hoogte van het verzoek met collectief karakter of het verzoek met individueel karakter.

§5 Indien het een verzoek is met collectief karakter dient de werkgever op zoek te gaan naar een gepaste reactie. Uiterlijk na drie maanden deelt de werkgever schriftelijk en gemotiveerd zijn beslissing mee over de gevolgen die hij aan het verzoek zal geven. Hij doet dit aan de preventieadviseur psychosociale aspecten, de preventieadviseur interne dienst en het ABC.

§6 Indien het gaat om een verzoek met individueel karakter dan zal de preventieadviseur psychosociale aspecten een onpartijdig onderzoek instellen in volledige onafhankelijkheid en brengt hij het schoolbestuur een advies met voorstellen betreffende de toe te passen maatregelen. Hij brengt het personeelslid en alle rechtstreeks betrokkenen schriftelijk op de hoogte wanneer hij dit advies aan het schoolbestuur heeft overhandigd.

§7 Het schoolbestuur is verplicht om de betrokken partijen te informeren over de gevolgen van het verzoek.

§8 Wanneer de feiten niet ophouden, of wanneer het schoolbestuur geen passende maatregelen treft, moet de preventieadviseur psychosociale aspecten – in overleg met de klager – een beroep in stellen bij toezicht Welzijn op het Werk.

Hoofdstuk 16 Onthaal van nieuwe personeelsleden

Art.228 De indiensttreding van het personeelslid is het gevolg van een aanstellingsbesluit. Het personeelslid ontvangt bij de indiensttreding een afschrift van:

- het aanstellingsbesluit;
- de beginselverklaring neutraliteit;
- het pedagogisch project;
- het arbeidsreglement, met inbegrip van de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden;
- het schoolreglement;
- de algemene veiligheidsrichtlijnen;
- de richtlijnen in geval van evacuatie;
- de functiebeschrijving;
- de lijst van instellingsgebonden opdrachten;
- de overeenkomst inzake aanvangsbegeleiding (bij starters);
- de overeenkomst inzake inductie (bij startende leerkrachten)
- de ICT-policy (indien van toepassing)
- de privacyverklaring
- het document toestemming gebruik beeldmateriaal.

Het schoolwerkplan en de goedgekeurde leerplannen die worden bijgehouden op het schoolsecretariaat, zijn ter beschikking van de personeelsleden.
Het personeelslid wordt geacht deze documenten te kennen, te aanvaarden en ze na te leven.

Art.229

§1 De directeur organiseert het onthaal van nieuwe personeelsleden, geeft hen de nodige inlichtingen en instructies met het oog op de bescherming van het welzijn op het werk bij de uitvoering van hun werk en het voorkomen van ongevallen en vergewist zich ervan dat deze nieuwe personeelsleden deze inlichtingen goed hebben begrepen en in de praktijk brengen. De directeur of een ervaren personeelslid dat de directeur aanduidt, begeleidt het beginnende personeelslid hierbij.

§2 De directeur ondertekent een document waaruit blijkt dat de nodige inlichtingen en instructies werden verstrekt m.b.t. het welzijn op het werk. Dit document wordt bijgehouden door de interne preventieadviseur.

§3 Het schoolbestuur voorziet in aanvangsbegeleiding. Het personeelslid gaat hierop in. De duur en intensiteit van de aanvangsbegeleiding worden bepaald in onderling overleg tussen het personeelslid en de directeur en opgenomen in een schriftelijke overeenkomst.

Deze wordt in onderling overleg aangepast als gevolg van nieuwe afspraken.

§4 Voor de wervingsambten van het onderwijzend personeel die het voorgaande schooljaar geen aanstelling hadden in één van de scholen van de scholengemeenschap in dat ambt voorziet het schoolbestuur in de overeenkomst over de aanvangsbegeleiding ook iets over klasmanagement en vakdidactiek in het kader van een inductiejaar. 20% van de totale opdracht is aanvangsbegeleiding, 80% is les- en andere opdrachten. Het startend personeelslid gaat hierop in. Wie als starter beschouwd wordt, wordt onderhandeld in het ABC. Deze onderhandeling in het ABC resulteert ofwel in een protocol van akkoord over de criteria van wie starter is, ofwel worden de eenheden inductie evenredig verdeeld over alle startende leerkrachten.

Hoofdstuk 17 Bevoegde inspectiediensten

Art.230 De adressen van de volgende bevoegde inspectiediensten zijn opgenomen in bijlage 3 bij dit arbeidsreglement:

- het Toezicht op de Sociale Wetten,
- het Toezicht op het Welzijn op het werk,
- de Sociale Inspectie.

Hoofdstuk 18 Toedienen van medicatie en stellen van technische verpleegkundige handelingen

Art. 231 Het personeelslid dient uit eigen beweging geen medicatie toe. Bij ziekte van een leerling zal het personeelslid het schoolsecretariaat informeren. De administratieve medewerker zal in de eerste plaats een ouder of een contactpersoon trachten te bereiken. Indien dit niet lukt en afhankelijk van de hoogdringendheid, zal de administratieve medewerker of het personeelslid de huisarts van de leerling, een andere arts of eventueel de hulpdiensten contacteren.

Art. 232 Indien ouders de school vragen om medicatie toe te dienen, zal de directeur nagaan of dit een eenvoudige handeling met zich meebrengt, dan wel een technische verpleegkundige handeling betreft.

§1 Elk personeelslid van de school kan op vrijwillige basis medicatie, met uitzondering van opioïden (voorbeelden van medicatie met opioïden zijn morfine, fentanyl, ...), via orale weg toedienen aan een leerling, op voorwaarde dat:

- o Er duidelijke afspraken gemaakt worden met de ouders én
- o de medicatie omwille van medische redenen tijdens de schooluren moet toegediend worden én
- o op de verpakking van de medicatie een etiket kleeft van de apotheker met de naam van het kind, de naam van de behandelende arts en de nodige instructies voor toediening én
- o het gaat over een eenvoudige handeling

§2 Elk personeelslid van de school kan op vrijwillige basis bepaalde technische verpleegkundige handelingen stellen, op voorwaarde dat hij/zij bekwame helper is in de zin van het K.B. van 29 februari 2024 omtrent de bekwame helper.

Opnemen in de toelichting: Met deze aanpassing wordt tegemoet gekomen aan rechtsonzekerheid voor personen die in het dagelijkse leven bepaalde verzorging moeten krijgen.

Elke vraag van ouders om een technische verpleegkundige handeling te stellen op school ten aanzien van hun kind zal eerst voorgelegd worden aan de directeur om in samenspraak met de bekwame helper de haalbaarheid op school te onderzoeken. Meer info is te vinden op de volgende website:

Bekwame helper | FOD Volksgezondheid (belgium.be)

In uitvoering van de gemeenteraadsbeslissing van

(datum):

De burgemeester
Thomas Van Ongeval

De algemeen directeur,
Steven Van De Velde

...../...../.....

...../...../.....

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: INDIVIDUELE UURROOSTERS

Uurrooster 1: voltijds aangestelde onderwijzer GBS De Vlinderboom Eke
Iedere onderwijzer is 3 uur klasvrij per week, hetzij tijdens 1 uur LO en 2 uur levensbeschouwing

Dagen	Uren	Uren	Uren	Uren	Totaal uren
Maandag	van 08.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 16.00u	6,5 lestijden
Dinsdag	van 08.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 16.00u	6,5 lestijden
Woensdag	van 08.55u	tot 12.05u	en van	tot	3,5 lestijden
Donderdag	van 08.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 16.00u	6,5 lestijden
Vrijdag	van 08.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 15.00u	5,5 lestijden
				Totaal :	28,5 lestijden

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.35u tot 10.50u

Namiddag: van 14.55u tot 15.10u

Uurrooster 2: voltijds aangestelde kleuteronderwijzer GBS De Vlinderboom Eke
Iedere kleuteronderwijzer is 2 uur klasvrij per week, hetzij tijdens 2 uur LO

Dagen	Uren	Uren	Uren	Uren	Totaal uren
Maandag	van 08.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 16.00u	6,5 lestijden
Dinsdag	van 08.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 16.00u	6,5 lestijden
Woensdag	van 08.55u	tot 12.05u	en van	tot	3,5 lestijden
Donderdag	van 08.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 16.00u	6,5 lestijden
Vrijdag	van 08.55u	tot 12.05u	en van 13.15u	tot 15.00u	5,5 lestijden
				Totaal :	28,5 lestijden

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.35u tot 10.50u

Namiddag: van 14.55u tot 15.10u

Uurrooster 3: voltijds aangestelde administratief medewerker GBS De Vlinderboom Eke

Dagen	Uren	Uren	Uren	Uren	Totaal uren
Maandag	van 07.45u	tot 12.30u	en van 13.00u	tot 16.30u	8u.15
Dinsdag	van 07.45u	tot 12.30u	en van 13.00u	tot 16.30u	8u15
Woensdag	van 08.00u	tot 12.15 u	en van	tot	4u15
Donderdag	van 07.45u	tot 12.30u	en van 13.00u	tot 16.30u	8u15
Vrijdag	van 07.45u	tot 12.30u	en van 13.00u	tot 15.15u	7u
				Totaal :	36u00

BIJLAGE 2: MEDEDELINGEN INZAKE WELZIJN***Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk***

Gemeentelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

- Gemeente Nazareth, Dorp 1, 9810 Nazareth-De Pinte
Peter Goudmaeker, peter.goudmaeker@nazarethdepinte.be; 0497/75 54 30
(niv. 2 & 3)

Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

Namen en adressen van de leden van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer:

- Securex, Brouwerijstraat 1, 9031 Drongen
Maarten Cox: Arbeidsveiligheid, ergonomie, hygiëne
Dr. Véronique Vautmans: Arbeidsgeneesheer:

Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

- Preventieadviseur psycho-sociale belasting: Securex: Emely Theerlynck
0800/10059 – arbeidspsycholoog
- Vertrouwenspersonen – gemeente:

 Jeremie Dhondt hoofdmaatschappelijk werker jeremie.dhondt@nazarethdepinte.be 09 396 50 55	 Evelien Naessens deskundige duurzaamheid evelien.naessens@nazarethdepinte.be 09 396 49 49
 Lien Renaux deskundige jeugd lien.renaux@nazarethdepinte.be 09 396 48 72	 Isabel Coppens deskundige communicatie isabel.coppens@nazarethdepinte.be 09 396 50 13
 Barbara Thys coördinator Huis van het Kind barbara.thys@nazarethdepinte.be 09 396 48 41	 Inge Temmerman begeleidster buitenschoolse kinderopvang inge.temmerman@nazarethdepinte.be 09 396 48 30

Eerste hulp

Namen van **de hulpverleners** per vestigingsplaats

- Isabelle Boone (KO)
- Eva Verschuere (LO)
- Lien Vanneste (KO)
- Jessie De Baere (KO)

Plaats(en) van **het basismateriaal en de verbanddoos**:

- Eke:
- gang van de kleuterblok 1, bij speelplaats
 - derde kleuterklas B
 - secretariaat

Arbeidsongevallenverzekeraar

Axa (via ministerie van Onderwijs en Vorming)

BIJLAGE 3: ADRESSEN VAN DE BEVOEGDE INSPECTIEDIENSTEN***FOD Werkgelegenheid, Arbeid & Sociaal Overleg*****Externe directies Toezicht op het Welzijn op het Werk**

Directiehoofd: Paul Van Haecke
Ketelvest 26/202
9000 Gent
Tel. : 09 265 78 60
Fax : 09 265 78 61
E-mail : twv.oost-vlaanderen@werk.belgie.be
Ambtsgebied : Provincie Oost-Vlaanderen.

Algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten

Attaché-directiehoofd Gent West : Franky Blomme
Savaanstraat 11/002
9000 Gent

FOD Sociale Zekerheid & Openbare instellingen van sociale zekerheid**Sociale inspectie**

Sociale inspectie provincie Oost-Vlaanderen
Ketelvest 26/002
9000 Gent
Tel: 092654141
Fax: 092654145
socinspovlaanderen@minsoc.fed.be

BIJLAGE 4: MEDEDELINGEN INZAKE INFORMATIEVEILIGHEID***Informatieveiligheidsconsulent (functionaris voor gegevensbescherming)***

Naam en contactmogelijkheden

- POLIS: Carolien Claeys; informatieveiligheid.polis@oost-vlaanderen.be; 0479/88 07 10

Aanspreekpunt informatieveiligheid school

Naam en contactmogelijkheden

- ICT-coördinator: Wesley De Paepe; ict.gbs@nazarethdepinte.be; 0496/36 48 72
- Directie: Myriam Neiryndck; myriam.neiryndck@nazarethdepinte.be; 0495/15 57 57

BIJLAGE 5: EVALUATIEREGLEMENT (OCSG 12/02/22)Artikel 1

- §1 **De directeur** wordt aangeduid als eerste evaluator voor alle gesubsidieerde personeelsleden aangesteld in een wervingsambt in zijn instelling.
- §2 **De algemeen directeur** wordt aangeduid als tweede evaluator voor alle gesubsidieerde personeelsleden in wervingsambten.
- §3 **De algemeen directeur** wordt aangeduid als de evaluator van de directeur(s).

Art.2 De tweede evaluator bewaakt het proces, bewaakt de kwaliteit en waakt over de objectiviteit en de eenvormigheid van de evaluaties over de personeelsleden heen.

Art.3 Voor de evaluatoren wordt in het kader van het voeren van functionerings- en evaluatiegesprekken een opleiding voorzien zodat de evaluator voldoende competent is om met kennis van zaken en op een objectieve evenwichtige manier een oordeel uit te spreken over het presteren van het personeelslid. Daartoe wordt bij OVSG+ ingeschreven voor de opleiding voor evaluatoren.

Art.4

- §1 De (eerste) evaluator nodigt het personeelslid **per email** uit voor een eerste formeel functioneringsgesprek. Hij kondigt dit **minimaal 10 werkdagen op voorhand** aan.
- §2 Het personeelslid kan **per email** een functioneringsgesprek vragen. Het gesprek vindt plaats **binnen een redelijke termijn na de aanvraag**. De datum van het gesprek wordt bepaald **door de (eerste) evaluator**.
- §3 Van het eerste formeel functioneringsgesprek wordt door de (eerste) evaluator een verslag opgemaakt. In dit verslag worden persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen opgenomen. Dit verslag wordt ondertekend door de (eerste) evaluator en ter ondertekening voor ontvangst aan het personeelslid voorgelegd. Het verslag wordt bewaard in het evaluatiedossier dat beheerd wordt door de (eerste) evaluator.
- §4 De (eerste) evaluator houdt de coachingshistoriek.

Art.5

- §1 De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van volgende evaluatiecriteria die aansluiten bij de functiebeschrijving en bij de doelstellingen van de onderwijsinstelling en het schoolbestuur:
 - de functiebeschrijving
 - het verslag van de formele functioneringsgesprekken
 - de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen
 - de beoordeling na een proces van coaching en begeleiding (coachingshistoriek)
- §2 De (eerste) evaluator bepaalt het tijdstip van het evaluatiegesprek en deelt dit **minimaal 10 werkdagen op voorhand per mail** mee.
- §3 De (eerste) evaluator stelt het evaluatieverslag. Dit verslag wordt bewaard in het evaluatiedossier.
- §4 Beroep tegen een negatieve evaluatie kan aangetekend worden zoals vermeld in het decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs (publicatiedatum 25/05/1991).

Art.6 De (eerste) evaluator zorgt voor de informatiedoorstroming naar het schoolbestuur en desgevallend naar de tweede evaluator.

BIJLAGE 6: AFSPRAKEN DECONNECTIE

Afsprakenkader deconnectie GBS De Vlinderboom Eke School (Directie/secretariaat) - Personeel

Beheersbaar houden van de berichtenstroom aan leerkrachten.

De school gebruikt volgende officiële kanalen om berichten/info door te sturen:

- + Per mail via@gbsnaz.be
- + Via 'google drive'
- + Telefonisch op het nummer 09/385 59 08 (school) of 0495/15 57 57 (directie) of 0479/41 16 67 (secretariaat)
- + Er worden nooit telefoonnummers van leerkrachten doorgegeven aan ouders.
- + Leerkrachten zijn bereikbaar via mail en via Gimme.
- + Andere communicatiemiddelen kunnen gebruikt worden, maar gelden niet als officieel communicatiemiddel.

Timing van het versturen en beantwoorden van berichten.

- + Berichten verstuurd tijdens de werkweek worden verwacht binnen de 24u gelezen te zijn en eventueel beantwoord te worden.
- + Antwoorden op berichten die na 19u. zijn binnengekomen kunnen worden beantwoord op voorwaarde dat deze niet voor 8u. 's morgens worden afgeleverd.
- + Na 19u. worden geen mails en berichten meer verstuurd. Deze worden zodanig ingepland dat zij 's morgens om 8u. worden afgeleverd.
- + Berichten die in het weekend verstuurd worden, vanaf vrijdag 17u. tot maandag 8u., worden niet meer geacht gelezen te zijn.
- + Dringende boodschappen en berichten kunnen telefonisch of mondeling worden doorgegeven.
- + Dienstorders vertrekken tijdens de werkuren en hebben slechts uitwerking na 48 uren, lesvrije dagen niet inbegrepen.

Communicatie en bereikbaarheid bij deeltijds werken of bij zorgopdrachten.

- + Er wordt bij voorkeur overleg gepleegd op school op een afgesproken tijdstip. Kan dit niet, dan gebeurt dit via mail, minstens 48 u. van te voren. (De weekendrust, zoals hierboven vermeld wordt ook in acht genomen.) Op die manier kunnen lessen worden voorbereid en/of aangepast.

Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte en afwezigheid.

- + Bij ziekte of afwezigheid belt de leerkracht de directeur voor 8u. 's morgens.
- + Elke leerkracht zorgt dat de 'EHBV-map' bij het begin van het schooljaar is aangevuld en bij de directie te vinden is.
- + Om de klas zo goed mogelijk op te volgen bij afwezigheden of ziekte wordt gevraagd om de dag- of weekplanning tijdig open te zetten of op de schooldrive te plaatsen.

Communicatie en bereikbaarheid tijdens vakanties.

- + Tijdens de vakantie wordt er niet verwacht dat de mails worden gelezen.
- + Enkel tijdens de laatste twee weken van de zomervakantie worden leerkrachten verondersteld hun mails minimum twee keer per week te checken en eventueel te beantwoorden.
- + Tijdens alle andere vakanties dienen berichten en boodschappen die na 17u. op de laatste werkdag binnenkomen niet meer gelezen en beantwoord te worden voor 8u. van de eerstvolgende werkdag.

Communicatie en bereikbaarheid bij noodsituaties.

- + In nood kan de directie steeds worden opgebeld op het nummer 0495/15 57 57.
- + In noodsituaties treedt het intern noodplan in werking.
- + Er kan steeds ook naar het gemeentehuis worden gebeld indien de directie niet bereikbaar is. (09/396 50 00)
- + In geval van hoge nood is er ook een permanentienummer bij de gemeente 09/396 49 80 (= noodnummer MAT)



Afsprakenkader deconnectie GBS De Vlinderboom Eke School (Directie/secretariaat/leerkrachten) - Ouders

Beheersbaar houden van de berichtenstroom aan ouders.

De school gebruikt volgende officiële kanalen om berichten/info door te sturen:

- + Via **Questi**; Ouders kunnen via dit kanaal niet antwoorden, wel via professioneel mailadres!
- + Telefonisch met het nummer **09/396 48 00**
- + Via mail
- + Bij het versturen van mails aan verschillende ouders, worden de mailadressen steeds in BCC geplaatst.
- + Boodschappen aan ouders worden zodanig ingepland dat die tijdens de werkuren worden afgeleverd.
- + Andere communicatiemiddelen kunnen gebruikt worden, maar gelden niet als officieel communicatiemiddel.

Timing van het telefonisch melden van boodschappen en/of versturen van berichten.

- + Berichten verstuurd tijdens de werkweek worden verwacht binnen de 48 uur gelezen te zijn en eventueel beantwoord te worden.
- + Berichten die in het weekend verstuurd worden, vanaf vrijdag 17u. tot maandag 8u., worden niet meer geacht gelezen te zijn.
- + Dringende boodschappen en berichten (BKO, BSKO, vroeger afhalen, ...e.d.) dienen telefonisch te worden doorgegeven. Dit kan op het nummer **09/386 48 00**.
- + Het schoolsecretariaat is bereikbaar vanaf 8u. 's morgens tot 16u.30 's avonds, behalve op woensdag tot 12u. en op vrijdag tot 15u.30.
- + Indien bij uitzondering het schoolsecretariaat niet bereikbaar is, kan, in het geval van dringende boodschappen, de directeur worden gebeld op het nummer 0495/15 57 57.

Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte en afwezigheid van de kinderen.

- + Ouders worden steeds verondersteld het secretariaat of de leerkracht op de hoogte te brengen als kinderen ziek of afwezig zijn. Dit kan telefonisch op het nummer **09/386 48 00** (snelste manier) of via mail aan het secretariaat of de klasleerkracht (deze worden niet gelezen tijdens de lessen) en dit indien mogelijk voor de aanvang van de lessen.

Communicatie en bereikbaarheid tijdens vakanties.

- + Tijdens de vakantie wordt er niet verwacht dat de mails worden gelezen.
- + Enkel de laatste week van de zomervakantie worden ouders/leerkrachten verondersteld hun mails en **Questi** minimum twee keer per week te checken en eventueel te beantwoorden.
- + Tijdens alle andere vakanties dienen berichten en boodschappen die na 17u. op de laatste werkdag binnenkomen niet meer gelezen en beantwoord worden voor 8u. van de eerstvolgende werkdag.

Communicatie en bereikbaarheid bij noodsituaties.

- + Een noodsituatie is een gebeurtenis die een gecoördineerde aanpak vereist om een eventuele dreiging of schade te voorkomen of te beperken. (Vb. brand, gijzeling, busongeval, ...)
- + In nood kan de directie steeds worden opgebeld op het nummer 0495/15 57 57.
- + In noodsituaties treedt het intern noodplan in werking en kan er steeds naar het gemeentehuis worden gebeld indien de directie niet bereikbaar is. (09/396 50 00) – (noodpermanentie 09/396 49 80)



Afsprakenkader deconnectie GBS De Vlinderboom Eke School (leerkrachten)- Leerlingen

Beheersbaar houden van de berichtenstroom aan leerlingen.

De school gebruikt volgende officiële kanalen om berichten/info aan leerlingen door te sturen:

- + Schoolagenda (lager); heen-en-weerschriftje (kleuter).
- + Enkel op vrijdag worden flyers e.d. meegegeven.
- + Via het schooleigen mailadres. (.....@gbsnaz.be) voor de kinderen van 3/4/5/6
- + De kinderen zouden kunnen boodschappen via dit mailadres terugsturen naar de leerkrachten.
- + Taken en opdrachten kunnen worden gedeeld met de leerkracht.
- + Via 'google drive'

Timing van het telefonisch melden van boodschappen en/of versturen van berichten.

- + Berichten en opdrachten verstuurd tijdens de werkweek worden verwacht binnen de 3 werkdagen gelezen te zijn. Sommige kinderen kunnen/mogen niet dagelijks op de computer/laptop/.... werken.

Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte en afwezigheid van de kinderen.

- + Zieke kinderen worden niet geacht hun mails te lezen. Boodschappen kunnen via de ouders aan de kinderen worden verspreid.
- + Er kan niet worden verwacht dat opdrachten en taken worden in orde gebracht tijdens ziekte of afwezigheid, tenzij duidelijk afgesproken met de ouders.

Communicatie en bereikbaarheid tijdens vakanties.

- + Tijdens de vakantie wordt er niet verwacht dat de mails worden gelezen.

Communicatie en bereikbaarheid bij noodsituaties.

- + Noodsituaties gelden niet voor kinderen. In noodgevallen nemen de ouders de verantwoordelijkheid voor deze communicatie naar leerkracht en/of school.

BIJLAGE 7: FIETSPOLICY**FIETSBELEID**

Personeelsleden binnen het onderwijs kunnen een deel of het geheel van de bruto eindejaarstoelage omzetten in een budget voor fietsleasing. Het bedrag van het voordeel van de leasefiets is voor het personeelslid vrijgesteld van personenbelastingen wanneer het bij de belastingaangifte geen werkelijke beroepskosten inbrengt. Er staat geen maximum op het bedrag van deze vrijstelling.

Het gemeentebestuur van Nazareth - De Pinte gelooft in de vele voordelen van de fiets voor het woon-werkverkeer, zoals onder meer de positieve impact op gezondheid en milieu, en wil een voortrekker zijn bij de introductie van de leasefiets in het onderwijs. Met dit fietsbeleid legt de werkgever de voorwaarden vast voor het gebruik van leasefietsen.

**Hoofdstuk 1 Contactgegevens****Werkgever:**

Gemeente Nazareth-De Pinte
Gemeenteplein 1, 9840 Nazareth-De Pinte, België
info@nazarethdepinte.be
09 396 50 00
Ondernemingsnummer: 1010.781.867

Leasingbedrijf:

Joule NV
Rooigemlaan 455
9000 Gent
BTW nummer: 0689.591.113

Algemene vragen, afspraken, schade of diefstal:

Tel: 050/89.26.89

e-mail:

- Algemeen hello@joule.be
- Bestellingen orders@joule.be
- Afspraken, schade of diefstal operations@joule.be

Pechbijstand:

tel: IMA: 050/89.26.89 (Pakket Vivium/P&V)

Hoofdstuk 2 Toepasselijkheid

2.1 Dit fietsbeleid heeft als doel op een duidelijke en transparante wijze het beheer en gebruik van de leasefiets door de personeelsleden-gebruikers te beschrijven. Het fietsbeleid bepaalt alle rechten en verplichtingen die verbonden zijn aan het

gebruik en beheer van de leasefiets. Dit reglement maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement. Door een fiets te leasen stemt het personeelslid in met de inhoud van dit fietsbeleid.

2.2 Dit fietsbeleid is van toepassing voor alle gebruikers van leasefietsen. Een fietsleasecontract wordt standaard afgesloten voor 36 maanden. De fiets wordt gedurende die periode vast toegewezen aan een personeelslid.

2.3 Dit fietsbeleid kan indien nodig gewijzigd worden door de werkgever in functie van een aanpassing van het personeelsbeleid, of een wijziging in de fiscale of sociale wetgeving

2.4 De toetreding tot het fietsplan gebeurt volledig op vrijwillige basis. Elke medewerker die voldoet aan de hieronder vermelde voorwaarden, kan steeds vrij en autonoom beslissen om al dan niet in te stappen in het fietsplan.

Voorwaarden om in te stappen:

- onderwijspersoneel zijn dat gebruik kan maken van het systeem van fietsleasing, gebaseerd op het “besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt wat betreft het gebruik van de eindejaarstoelage voor fietsleasing”;
- vallen onder de Belgische sociale zekerheid;
- een engagement om de fiets regelmatig voor woon-verplaatsingen te gebruiken;
- beschikken over een flexbudget voor de vereiste bijdrage over de gehele huurperiode, dat niet lager is dan het vereiste budget ter financiering van de jaarlijkse kost van de fietsleasing na aftrek van een eventuele voorafbetaling;
- een intentieverklaring (zie bijlage) ondertekend hebben en bezorgd hebben aan de schooldirectie vóór 31 augustus voorafgaand aan de startdatum van het leasingcontract te zetten i.f.v. de verlaging van de planlast voor de directies en de duidelijkheid voor het personeel. Voor alle personeelsleden start het fietsleasejaar op 1 januari, volgend op het jaar waarop de intentieverklaring is ingediend.
- Het personeelslid is statutair aangesteld. (tijdelijk, VB, proeftijd, waarnemend). Wie tijdelijk is aangesteld, is minstens TADD-gerechtigd voor een ambt én tijdelijk aangesteld vanaf september.
- Het personeelslid verklaart zich akkoord met de fietspolicy en de daarin opgenomen modaliteiten en voorwaarden.

2.5 Personeelsleden die bij aanvang van het leasecontract zich in de hierna beschreven situaties bevinden, zijn uitgesloten zijn van de mogelijkheid tot leasing:

- personeelsleden die zich in een situatie van loonbeslag, loonoverdracht of collectieve schuldenregeling bevinden;
- personeelsleden die in hun opzegperiode zitten;

- personeelsleden die minder dan 6 maanden in dienst zijn bij de werkgever;
- personeelsleden die minder dan één jaar na goedkeuring van de leasingofferte op pensioen kunnen gaan;
- personeelsleden waarbij fraude of bedrog is vastgesteld m.b.t. intentieverklaring i.v.m. het flexbudget.

2.6 Een personeelslid dat bij meerdere besturen tewerkgesteld is, kan maar bij 1 van die besturen een aanvraag voor fietsleasing indienen. Het personeelslid moet aan de voorwaarden voldoen, opgenomen in de regeling van dat bestuur. De eindejaarstoelage wordt door AGODI of AHOVOKS als 1 globaal bedrag berekend en uitbetaald. Een personeelslid dat bij meerdere besturen tewerkgesteld is, kan dus het gehele bedrag van de bruto eindejaarstoelage inzetten voor de fietsleasing, ook als niet bij alle besturen fietsleasing mogelijk is.

Hoofdstuk 3 Verwerking fietsleasekost

De leasefiets wordt gefinancierd via een flexbudget dat gevormd wordt door de omzetting van de bruto eindejaarstoelage en is jaarlijks aanpasbaar. Het personeelslid moet de intentie van het flexbudget aan de werkgever bezorgen in het jaar voorafgaand aan het jaar van de leasing. Jaarlijks krijgt de werkgever het ingezette flexbudget uitbetaald door de Vlaamse Gemeenschap en gebruikt dit om de fietsleasingfacturen te betalen. De medewerker krijgt een eventueel resterend bedrag van de eindejaarstoelage netto uitbetaald als eindejaarstoelage. Een eventueel te veel ingezet flexbudget wordt daarentegen jaarlijks uitgekeerd aan het personeelslid als een premie. De medewerker zal nooit zelf rechtstreeks fietsleasefacturen moeten bekostigen, tenzij het flexbudget ontoereikend is.

Het bedrag van het voordeel van de leasefiets is voor het personeelslid vrijgesteld van personenbelastingen wanneer het bij de belastingaangifte geen werkelijke beroepskosten inbrengt. Als het personeelslid ervoor kiest de werkelijke beroepskosten wel aan te tonen, zal het wel belast worden op het voordeel van de leasefiets.¹

3.1 Het is van belang om het flexbudget voldoende hoog in te schatten. Aangezien het flexbudget vastgelegd wordt voorafgaand aan het jaar waarin het opgebouwd wordt, bestaat de mogelijkheid dat tijdens de looptijd van het fietsleasecontract de kost van de fietsleasing niet langer (volledig) kan worden verwerkt zoals voorzien in punt 3.0. Indien er een tekort blijkt te zijn, zal de werkgever het verschil rechtstreeks aan het personeelslid doorrekenen aan het

¹ Meer informatie: zie Omzendbrief PERS/2024/03 van 18 oktober 2024 (<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=16136#8>)

einde van het betreffende leasingjaar of aan het begin van het volgende leasingjaar.

- 3.2 Als een personeelslid een fiets wenst te leasen met leaseprijs die hoger is dan het flexbudget voor één of meerdere jaren, kan die ervoor opteren om een netto-voorafbetaling te doen naar keuze, per schijf van 100 euro, teneinde het jaarlijkse leasebedrag op of onder het flexbudget te houden. De voorafbetaling moet voldaan zijn bij goedkeuring van de leasingofferte en vóór de aflevering van de fiets. Bij een vroegtijdige beëindiging met overname wordt het nog niet via de leaseprijs gecompenseerde deel van de voorafbetaling afgetrokken van de geactualiseerde waarde van de fiets.² Bij diefstal of totaalverlies aanvaard door de verzekering, wordt het nog niet via de maandelijkse huurtermijnen gecompenseerde deel van de voorafbetaling omgezet in een kortingsbon voor een nieuw leasecontract. Bij andere vormen van vroegtijdige beëindiging is er geen compensatie of terugbetaling van de voorafbetaling.
- 3.3 Het personeelslid kan via de site van Mijn Onderwijs Personeel een simulatie maken van het flexbudget. Het flexbudget wordt berekend op basis van de nog te verwerven eindejaarstoelage op de datum van de (eventuele) start van de fietsleaseperiode (01/01/XX). Dit flexbudget blijft ongewijzigd gedurende de leaseperiode en blijft even hoog, ongeacht wijziging in de verloning, werkregime... van het personeelslid. Indien door langdurige afwezigheden (bv. onbetaald verlof, andere verloven met impact op de opbouw van de eindejaarspremie) of indien het personeelslid geen eindejaarstoelage meer ontvangt om welke reden dan ook waardoor er een belangrijke (negatieve) invloed is op het flexbudget, zal dit impact hebben op de leasing en eventueel gepaard gaan met eigen te dragen kosten voor het personeelslid. Het personeelslid heeft dan de mogelijkheid om het tekort gefactureerd te krijgen door de werkgever of om het leasecontract vroegtijdig stop volgens de modaliteiten beschreven onder deel 12.

Hoofdstuk 4 Pensioen

Voor personeelsleden die vastbenoemd zijn of worden, is er geen impact op het pensioen. De eindejaarstoelage wordt niet meegeteld voor de vaststelling van de referentiewedde. Voor personeelsleden die als tijdelijk- of contractueel personeelslid het onderwijs verlaten, is er een effect indien tijdens de leasingperiode het bruto jaarloon zich onder het pensioenplafond bevindt.

Hoofdstuk 5 Portaal Joule

Neem contact op met je personeelsdienst. Zij bezorgen je een unieke link waarmee je toegang krijgt tot het gepersonaliseerde Joule leaseplatform van jouw organisatie. Zodra je de link ontvangt, kun je je eenvoudig registreren.

Via het portaal van Joule kan de medewerker:

- een fiets bestellen en een offerte goedkeuren: de volledige flow om een fietslease te starten verloopt via het portaal;
- zich inschrijven voor evenementen zoals infosessies, testdagen, onderhoudsdagen en andere;

- het resterende budget van het gekozen servicepakket raadplegen;
- ondersteuning vragen aan de fietsexperts van Joule;
- gebruik maken van de framemaat calculator;
- onderhoud en herstellingen aanvragen, opvolgen en evalueren;
- verzekeringsdossiers registreren en opvolgen;
- de netto-impact van de fietslease simuleren met de calculator;

Hoofdstuk 6 Bestellingen

De mogelijkheid van fietsleasing geldt alleen voor het leasen van rijwielen die fiscaal gezien als een fiets beschouwd worden. Het gaat hier bijvoorbeeld om klassieke (stads)fietsen, koersfietsen, mountainbikes, bakfietsen, aangepaste fietsen voor mindervaliden, plooi-fietsen, hybride fietsen, met of zonder elektrische aandrijving en speedpedelecs. Steps, hoverboards, rolschaatsen, skateboards, monowheels en (elektrische) segways vallen niet onder die definitie van een fiets. De medewerker heeft een vrije keuze fiets naar type, fietsmerk en fietshandelaar binnen de mogelijkheden van Joule.

De medewerker heeft een vrije keuze van opties en accessoires gerelateerd aan de fiets, zolang deze op de fiets kunnen bevestigd worden en mee vervoerd worden. Een helm kan ook steeds gekozen worden.

Volgende zaken zijn uitgesloten (niet-limitatief): alle vormen van kledij en schoenen, en een fietsrek voor op de wagen.

Bestelprocedure:

- De catalogus van fietsen met Joule Mobiel service kan worden geraadpleegd via clients.joule.be. Indien men echter kiest voor de formule Joule Lokaal, kan men een offerte van de lokale fietshandelaar uploaden op het platform van Joule.
- Het personeelslid kan vrijblijvend meerdere leasesimulaties maken via het Joule platform.
- Via dezelfde link kunnen fietsen **besteld** worden.
- Na **goedkeuring** door de werkgever, wordt de bestelling geplaatst bij Joule als onderdeel van een bestelcyclus. De leveringstermijn van Joule Mobiel bedraagt in normale omstandigheden 4 à 6 weken vanaf datum van afsluiting van de bestelcyclus. De leveringstermijn van Joule Lokaal fietsen is afhankelijk van de beschikbaarheid van de fiets bij de lokale handelaar. Na goedkeuring kan de bestelling **niet meer geannuleerd** worden.

De goedkeuring door de werkgever houdt in dat de werkgever volgende zaken nagaat:

- of het personeelslid is tewerkgesteld bij de werkgever;
- of het personeelslid voldoet aan de voorwaarden van punt 2.4
- of het personeelslid niet valt onder de uitsluitingen van punt 2.5.

Van zodra de fiets besteld is, gaat de medewerker een bindend engagement aan voor de duur van de terbeschikkingstelling van de fiets, tenzij de medewerker beslist om de fiets vroegtijdig over te nemen.

Hoofdstuk 7 Gebruik

Het leasingbedrijf stelt op verzoek van de werkgever de fiets terbeschikking van het personeelslid. Het leasingbedrijf blijft eigenaar van de fiets gedurende de ganse looptijd.

Het personeelslid moet als een voorzichtig en redelijk persoon zorgdragen voor de fiets en de gebruiksaanwijzing ervan stipt respecteren. Dat betekent onder meer:

- De fiets moet bij stalling buiten een afgesloten ruimte steeds door het personeelslid beveiligd te worden met een ART2-gekeurd slot en daarbij verankerd te worden aan een vast punt. Bij diefstal buiten een afgesloten ruimte moet het personeelslid ook steeds de 2 sleutels van het slot kunnen overhandigen. Het personeelslid is verplicht om een ART2-gekeurd slot toe te voegen aan de leaseofferte indien deze nog niet over dergelijk slot beschikt.
- Minstens eenmaal per jaar laat de medewerker de fiets grondig controleren door Joule Mobiel (Joule Mobiel) of door de externe fietsenmaker (Joule Lokaal) en eventuele reparaties uitvoeren. De medewerker mag alleen zelf reparaties uitvoeren of aanpassing aan de fiets doen na toestemming van Joule.
- Op regelmatige basis reinigt de medewerker zijn fiets.
- Bij schade of een defect, al dan niet door een ongeval, stopt de medewerker het gebruik van de fiets als dit verdere schade kan veroorzaken. De medewerker laat de fiets zo snel mogelijk repareren.
- Als de producent of invoerder de fiets terugroept vanwege een gebrek, stopt de medewerker het gebruik van de fiets.
- Bij beëindiging van de terbeschikkingstelling levert de medewerker de fiets in correcte staat in.

Een speedpedelec elektrische fiets (ondersteuning tot 45 km/h) kan enkel gekozen worden wanneer de bestuurder in het bezit is van een geldig rijbewijs (minimum AM-rijbewijs). Voor dergelijke fietsen is een speedpedelec helm verplicht.

Indien de werknemer kiest voor het kostenforfait bij de belastingaangifte, zal er conform de huidige wetgeving geen voordeel alle aard aangerekend worden wanneer de fiets op regelmatige basis wordt aangewend voor woon-werkverkeer, noch voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing, noch voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen. De fiets zal door medewerker, die dat erkent, regelmatig worden gebruikt voor woon-werkverplaatsingen. Bovendien verzet de werkgever zich er niet tegen dat de medewerker de fiets ook gebruikt voor privédoeleinden. De fiets mag ook door gezinsleden van de medewerker gebruikt worden.

De werkgever heeft te allen tijde het recht om na te gaan of de medewerker de fiets effectief gebruikt voor het woon-werkverkeer. Indien de fiets nooit of slechts zeer sporadisch (bv. een aantal keer per jaar) gebruikt wordt voor woon-werkverkeer, dient deze als een sociaal en belastbaar voordeel te worden beschouwd. Dit voordeel van alle aard wordt bepaald op basis van de werkelijke waarde in hoofde van de medewerker.

De werkgever volgt steeds de actuele wetgeving rond de bepaling van het voordeel alle aard. Mocht de wetgeving hierrond dus ooit veranderen, dan zal deze steeds toegepast worden. Indien deze wijziging een loonverlies voor de medewerker tot gevolg heeft, zal de werkgever dit verlies nooit ten hare laste nemen, noch zal de medewerker hiervoor op enige manier worden gecompenseerd.

Hoofdstuk 8 Jaarlijks onderhoud en herstellingen: servicepakket

De werknemer dient de fiets voor een jaarlijks onderhoud aan te bieden om de fiets in goede staat te houden. Schade ten gevolge van nalatigheid, gebrek aan zorg of handelingen aan de fiets, zal verhaald worden op de werknemer.

Bij keuze voor Joule Mobiel contacteert Joule de werknemer individueel of collectief (via [Werkgever]) voor periodiek onderhoud van de fiets op de werkvloer:

- Moment 1: na 3-6 maanden
- Moment 2: na 12-15 maanden
- Moment 3: na 24-27 maanden

Bij keuze voor Joule Lokaal, moet de werknemer zelf contact opnemen met de fietshandelaar voor een jaarlijks onderhoud.

In geval van een defect of technisch mankement dient de werknemer zo spoedig mogelijk contact op te nemen met

Joule in geval van een Joule Mobiel fiets om een herstelling te laten uitvoeren. De lokale fietshandelaar in geval van een Joule Lokaal fiets om een herstelling te laten uitvoeren.

Om onderhoud en herstellingen te financieren voegt de werknemer een servicepakket toe aan het leasepakket.

Het servicepakket is een bedrag naar keuze, inbegrepen in de leasing, dat men tijdens de looptijd van de leasing kan aanwenden voor onderhoud en herstellingen. Het bedrag van het servicepakket wordt bepaald, in functie van:

- De termijn
- Het type fiets
- Het verwacht aantal kilometers
- De voorkeur van de werknemer

De mogelijkheden zijn:

Servicepakket	Prijs / jaar	Inbegrepen (schatting)
Basic	150€	Vb. onderhoud voor elektrische fiets + 1 extra herstelling
Standard	200€	Vb. jaarlijks onderhoud voor speedpedelec + 2 extra herstellingen
Premium	300€	Vb. jaarlijks onderhoud voor cargofiets + 3 extra herstellingen

Advanced	400€	Vb. twee jaarlijkse onderhoudsbeurten + 2 extra herstellingen
-----------------	-------------	---

Het servicepakket is niet-terugbetaalbaar maar het eventueel resterende saldo kan na afloop van de leasing besteed worden aan accessoires of een extra onderhoud. Het budget kan ook overgezet worden naar een nieuwe leasetermijn.

Hoofdstuk 9 Verzekering en pechbijstand, ongevallen, vandalisme en diefstal

Voor elke fiets is er een omnium schade- en diefstalverzekering afgesloten.

Elk ongeval, elke diefstal of andere schade dient onmiddellijk te worden meegedeeld aan Joule (via e-mail, telefoon of het online klantenportaal).

Bij vandalisme of diefstal, geheel of gedeeltelijk, dient de medewerker een proces-verbaal bij de politie te laten opstellen. Dit proces-verbaal dient voorgelegd te worden bij het indienen van een verzekeringsclaim. Bij volledige diefstal dienen eveneens de beide sleutels voorgelegd te worden. Dit als bewijs dat de fiets correct slotvast stond.

Bij ongevallen met lichamelijke of materiële schade, voor zover het geen kleine beschadigingen betreft, dient een vaststelling van het ongeval te gebeuren door de politie. Om de dekking van de verzekering niet in gevaar te brengen, mag de medewerker in geen geval schuld erkennen, en mag dus niet ingaan op dergelijke vragen of suggesties.

Indien derden betrokken zijn bij het ongeval, dient een aanrijdingsformulier te worden ingevuld, of – indien dit niet mogelijk is – dient een ondertekende verklaring van de derde met contactgegevens bezorgd te worden aan de leasemaatschappij.

De fiets is verzekerd tegen eigen schade en diefstal, niet voor schade die bij het gebruiken van deze fiets aan derden wordt toegebracht (aansprakelijkheid). De medewerker wordt aangeraden een familiale verzekering (aansprakelijkheid) af te sluiten waarin dit voorzien is.

Bij schade, door ongeval in fout, door ongeval zonder derden of door vandalisme, bedraagt de vrijstelling ten laste van de medewerker 0€ per schadegeval.

- 9.1 Ongevallen of beschadigingen van de fiets ten gevolge van alcoholgebruik gelden steeds als grove nalatigheid, zodat de geleden schade in dat geval steeds kan verhaald worden op de medewerker.

De fiets is gedekt door een abonnement pechhulp. Bij pech of ongeval waardoor de fiets geïmmobiliseerd is, kan de medewerker rechtstreeks de pechhulp contacteren via het Joule-telefoonnummer. De fiets wordt idealiter ter plaatse hersteld. Indien dit niet mogelijk is wordt deze getakeld naar Joules onderhoud en wordt de medewerker en eventueel een extra persoon naar zijn vertrekpunt of de geplande aankomst gebracht. Op vraag van de medewerker krijgt de medewerker een gratis vervangfiets als de reparatie niet binnen de 2 werkdagen uitgevoerd kan worden.

Bijzondere voorwaarden :

 Fietsverzekering en bijstand *De algemene voorwaarden met REF VIV FIETS/04-2021 zijn van toepassing. Deze fiche vat ze niet-exhaustief samen. Waar deze fiche afwijkt van de alg. vwdn., heeft deze fiche voorrang. De zaken gemarkeerd met * wijken af van de alg. vwdn. U ontvangt samen met deze fiche de alg. vdw. en de IPID-fiche.			
	OMNIUM (titel 2 van algemene voorwaarden)		BIJSTAND (titel 3 van algemene voorwaarden)
Verzekerde waarborgen	DIEFSTAL	SCHADE	
Wat verzekerd	 + toebehoren (max. €250 incl. BTW) Diefstal van alleen batterij*		Bijstand bij ongeval, pech of diefstal (voertuig en inzittenden). Je kan max. 2 keer per jaar van deze dienst gebruik maken en je moet je op minstens 1 kilometer van je woonplaats en op een berijdbare weg bevinden.
Waar verzekerd			In bijna heel Europa (zie algemene voorwaarden voor verzekerde landen)
Vrijstelling	0€		
Niet verzekerd (niet-exhaustieve lijst)	• Diefstal losse onderdelen • Antidiefstalsysteem ontbreekt • Niet aan vast bevestigingspunt		• Wedstrijdschade • Slijtage • Dronkenschap of intoxicatie
Contact	 E-mail support: operations@joulebikes.be		 Telefooncentrale: +32 (0)50 89 26 89
	Breng Joule op de hoogte via e-mail en ga zo snel mogelijk naar de lokale politie voor een proces-verbaal. Vermeld in het PV het fietsmerk, het JOULE ID en waar de fiets werd vastgeketend.	Vraag een herstelling aan via e-mail. Vermeld je JOULE ID en neem een foto van de schade.	Bel de telefooncentrale en hou je polisnummer bij de hand.
Niet van toepassing	Aangezien de verzekering inbegrepen is in de leasing, zijn de artikelen 1 Aanvang en duur contract, 2 Betaling premie en 5 Opzegging van Titel 1, Hoofdstuk 2 van de algemene voorwaarden niet van toepassing.*		
Niet verzekerde waarborgen	RECHTSBIJSTAND (titel 4 van algemene voorwaarden)		LICHAMELIJKE SCHADE (titel 5 van algemene voorwaarden)

VIV JOULE OP/04-2023

De Bijzondere Voorwaarden hebben voorrang op de Algemene Voorwaarden die op aanvraag aan de medewerker kunnen bezorgd worden.

Hoofdstuk 10 Boetes

De medewerker verbindt zich ertoe de fiets te gebruiken conform de Wegcode.

Boetes en strafprocedures zijn voor eigen rekening van de medewerker. Voor zijn verdediging dient de medewerker zelf te zorgen en ook de daarmee verbonden kosten dient hij te dragen. De verkeersboetes zelf, alsook de minnelijke schikkingen, zijn ten laste van de medewerker. Dit betekent concreet dat zij volledig op deze laatste zullen worden verhaald. Ook de administratie hieromtrent is ten laste van de medewerker. Om Joule toe te laten haar wettelijke identificatieverplichting te voldoen, dient de medewerker het rijksregisternummer te bezorgen aan Joule in geval van een boete.

Hoofdstuk 11 Het einde van de leaseperiode

Indien de medewerker de fiets op het einde van de leaseperiode wenst aan te kopen, wordt de restwaarde (16% van de catalogusprijs op het moment van de bestelling – 5% korting) van de fiets aangerekend. De aankoop wordt rechtstreeks door Joule aan de medewerker gefactureerd.

Indien men de fiets niet wenst over te nemen zal de fiets door Joule of een aangestelde van Joule opgehaald worden. Op het ogenblik van teruggave moet de fiets zich in goede staat bevinden. Hiermee wordt bedoeld in een toestand die beantwoordt aan een normaal gebruik, die verkeersveilig, bedrijfszeker en vrij van schade is. Op het ogenblik van teruggave moet de fiets bovendien gereinigd zijn. Ingeval de fiets op het ogenblik van teruggave niet voldoet aan bovenvermelde verplichtingen, dan zullen de kosten die dienen te worden gemaakt om hem in een correcte staat te brengen, worden verhaald op het personeelslid, via de werkgever.

Bij teruggave kan de fiets bij de werkgever achtergelaten worden en wordt daar opgehaald na afspraak. De leasefiets wordt binnen de 14 kalenderdagen nadat de leasing eindigde teruggegeven. Wordt de fiets niet op tijd teruggeven, dan kan de leasemaatschappij de fiets zonder formaliteit en met behoud van andere rechten terugnemen, waar die zich ook bevindt. De kosten en een schadeloosstelling voor het gebruik van de fiets in die periode worden integraal aan het personeelslid aangerekend. Kan de leasemaatschappij de fiets uiteindelijk niet terugnemen, dan blijft het personeelslid aansprakelijk voor alle schade en kosten voor het verlies van de fiets en/of opties.

Op het moment van ophaling stelt de ophaaldienst vast of er schade is anders dan normale slijtage. Fietsen moeten in technisch aanvaardbare staat zijn. Dit betekent dat elke fiets moet beschikken over de vitale onderdelen:

- Volgende defecten worden niet in rekening gebracht: bel, handvaten, pikkel, lakschade, rem, spatbord, pedalen, ...
- Volgende defecten worden wel in rekening gebracht: wielen, barsten of breuk frame en vork, batterij, motor, display, lader, ontbrekende documenten.

De gebruiker tekent digitaal (via tablet) bij ophaling en inspectie. Joule zal met de werkgever een expert aanstellen die in geval van betwisting over de aard van de schade en de begroting van de schade de beslissing neemt. De kost zal betaald worden door Joule en gedragen worden door Joule en de medewerker, elk voor de helft.

Hoofdstuk 12 Voortijdige beëindiging

Bij (voortijdige) beëindiging van de fietsleasing door de medewerker (inclusief alle gevallen van beëindiging van tewerkstelling bij de werkgever) heeft deze de keuze om:

- **De fiets aan te kopen** aan de restwaarde, met daarenboven betaling van een administratieve vergoeding van 121 euro bij een verbreking in de eerste 6 maanden;
- **De fiets terug te geven** aan Joule met verbrekingsvergoeding van 4 maanden leasing vermeerderd met een administratieve vergoeding van 121 euro, of de resterende leasetermijnen indien die lager zijn.

12.1 De restwaarde bij overname zoals hierboven bepaald wordt als volgt berekend als percentage van de catalogusprijs (op het moment van de bestelling) na korting:

Tijd verstreken sinds levering	36M
Binnen het eerste half jaar	100% + 121 EUR administratieve vergoeding
Binnen het tweede half jaar	86,0%
Binnen het derde half jaar	72,0%
Binnen het vierde half jaar	58,0%
Binnen het vijfde half jaar	44,0%
Binnen het zesde half jaar	30,0%

Op het ogenblik van teruggave moet de fiets zich in goede staat bevinden.

Punt 11.2-11.4 is integraal van toepassing in dit geval.

Accessoires dienen bij vroegtijdige beëindiging altijd te worden overgenomen met betaling van de nog niet vervallen leasetermijnen.

Joule voorziet in een aantal specifieke bepalingen van vroegtijdige beëindiging van de lease met gunstigere voorwaarden:

Verandering van gebruiker van de fiets	Kosteloze overdracht van de fiets aan een collega. De overdracht moet niet gemotiveerd worden.
Verandering van werkgever	Kosteloze overdracht mogelijk als de nieuwe werkgever bereid is om de leasing verder te zetten. Joule neemt contact op met nieuwe werkgever
Overlijden	Kosteloze teruggave van de fiets aan Joule, of overname door de nabestaanden aan de prijs bepaald onder punt 12.12.1
Bewezen fysieke onmogelijkheid om te fietsen gedurende 3 maanden of meer	Kosteloze teruggave van de fiets aan Joule

12.2 De medewerker moet er zich van bewust zijn dat wanneer langere periodes van verminderde prestaties of onderbreking van aanstelling een impact hebben op de eindejaarstoelage, en hierdoor onvoldoende flexbudget kan worden ingezet, het resterende bedrag rechtstreeks zal worden gefactureerd door de werkgever. Indien de medewerker na een eerste betalingsherinnering nalaat om te betalen,

dient deze binnen de 30 kalenderdagen de fiets over te nemen of terug te geven volgens de voorwaarden van een standaard vroegtijdige beëindiging.

Hoofdstuk 13 Privacy

Persoonsgegevens van medewerkers worden aan Joule meegedeeld voor de volgende doeleinden: het afsluiten en uitvoeren van een verzekeringscontract, het uitvoeren van de levering, het uitvoeren van pechbijstand, het uitvoeren van onderhoud en herstellingen, het identificeren bij boetes, het ophalen van de fiets door Joule zelf of door derden aangesteld door Joule en het verkrijgen van bijkomende diensten in verband met de leasingovereenkomst. Joule neemt alle nodige maatregelen om die gegevens te beveiligen, en heeft recht om die gegevens voor deze doeleinden te bewaren en te gebruiken en over te maken aan overheidsinstanties, of de verleners van de bovenvermelde diensten.

Hoofdstuk 14 Overige

Indien de geldende gebruiksregels niet worden gerespecteerd door de medewerker en indien daardoor voor de werkgever nadeel ontstaat, dan is de medewerker ten opzichte van de werkgever verplicht om de schade te vergoeden. In extremis kan de werkgever of Joule, in geval van niet-naleving van huidig fietsbeleid, de fiets terugvorderen van de medewerker en alle kosten doorrekenen aan de medewerker.

De werkgever heeft te allen tijde het recht om het fietsbeleid aan te passen aan eventuele nieuwe wetgeving. Andere wijzigingen aan het fietsbeleid zijn toegestaan voor zover zij geen noemenswaardig nadeel inhouden voor de medewerker of indien dit op een andere wijze gecompenseerd wordt. Kleine wijzigingen zijn steeds mogelijk. Additionele kosten op grond van wijzigingen in toepasselijke wetgeving in verband met fiscaalrechtelijke, sociaalrechtelijke of andere aspecten, zullen worden doorgerekend aan de individuele medewerker die gebruik maakt van een leasefiets.

- 14.1 Indien een bepaling van dit fietsbeleid ongeldig zou zijn of worden, dan blijft het overige deel van kracht.

De gebruiksregels worden van kracht vanaf de bestelling van de fiets, en blijven geldig tot na de teruggave in goede toestand ervan.

Dit fietsbeleid is voor de werknemer bindend vanaf het moment dat de werkgever de door de werknemer ingediende offerte heeft goedgekeurd. De werknemer gaat dus uitdrukkelijk akkoord met dit fietsbeleid.

Laatste wijziging: xxxx

Bijlage: intentieverklaring

AANVRAAG BEDRIJFSFIETS: LOKAAL BESTUUR NAZARETH – DE PINTE - ONDERWIJS			
Rekeningnummer lokaal bestuur Nazareth-De Pinte: (waarop AGODI het meegedeelde flexbudget of de werkelijke leasekosten kan storten)			
Datum eerste indiensttreding bij het bestuur		Naam	
Datum TADD-gerechtigd		Voornaam	
		Telefoon / GSM	
		E-mail	
Wenst deel te nemen aan het bedrijfsfietsenprogramma voor de periode van 1 januari 20XX tot 31 december 20XX (= 36 maanden)			
Merk/model fiets + werkelijke waarde fiets (offerte in bijlage!)			
Opties en toebehoren			
Totale maandelijkse leaseprijs (incl. BTW)		Aangewend "flexbudget" / jaar (impact op bruto eindejaarstoelage)	
Dit formulier dient volledig ingevuld terugbezorgd te worden ter attentie van de schooldirectie.			
In geval van deelname aan het bedrijfsfietsenprogramma verklaart de medewerker/ster zijn/haar uitdrukkelijke instemming met de fietspolicy (zoals deze van toepassing is in de onderwijsinstelling), de impact op zijn/haar eindejaarstoelage.			
Handtekening van de medewerker/ster voorafgegaan door de geschreven vermelding "Gelezen & Goedgekeurd"		De Werkgever Voor akkoord	
Opgemaakt te op..... in 2 exemplaren.			

BIJLAGE 8: AFSPRAKENPLAN INDUCTIE

Dit afsprakenplan werd door het directieteam van de scholengemeenschap op 9 juni 2026 opgemaakt in uitvoering van het Vlaamse regeerakkoord en de omzendbrief met betrekking tot “inductie voor beginnende leerkrachten in het basis- en secundair onderwijs” (PERS/2026/01, publicatie op 24/03/2026).

WAT ?

De focus van de begeleiding dient te liggen op klasmanagement en vakdidactiek.

De inductie (uitgedrukt in eenheden) bestaat naast de aanvangsbegeleiding (uitgedrukt in lestijden) en werkt er mee samen.

De inductie-eenheden en aanvangsbegeleiding gaan dus hand-in-hand en zijn complementair (zie onder).

De berekening van het aantal inductie-eenheden gebeurt per school en wordt opgeteld aan de scholengemeenschap toegekend.

HOEVEEL ?

De inductie-eenheden worden in eerste instantie aangewend en verdeeld onder de personeelsleden die deel uitmaken van het lerarenplatform en voldoen aan de voorwaarden uit PERS/2026/01. Aangezien de lerarenplatformers zijn aangesteld in GBZ De Bosrank (schoolbestuur Kruisem) verloopt de aanstelling in inductie-eenheden ook via deze school en dit schoolbestuur.

Er wordt getracht 20% inductie per startende leerkracht in te richten.

Voltijds aangesteld	=	4/24 inductie
Aanstelling 18/24 tot 23/24	=	3/24 inductie
Halftijds tot 17/24 aangesteld	=	2/24 inductie
Aanstelling 6/24 tot 11/24	=	1/24 inductie
Aanstelling minder dan 6/24	=	geen inductie

Bij een tekort aan inductie-eenheden voor het lerarenplatform worden geen reguliere lestijden ingezet voor de inductie, maar worden de inductie-eenheden evenredig verdeeld over de rechthebbenden in het lerarenplatform.

VOOR WIE ?

Alle personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden opgenomen in PERS/2026/01. Een startende leraar is een onderwijzend personeelslid dat in een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur is aangesteld. Het gaat om onderstaande ambten: kleuteronderwijzer, onderwijzer, leermeester godsdienst, leermeester niet-confessionele zedenleer en leermeester lichamelijke opvoeding.

Personeelsleden die reeds in een onderwijzend ambt zijn aangesteld, maar via bijvoorbeeld een ‘verlof tijdelijke andere opdracht (TAO)’ of een ‘wedertewerkstelling (WTS)’ in een ander onderwijzend ambt aan het werk gaan, worden uitgesloten van inductie, maar kunnen wel van aanvangsbegeleiding genieten.

OVERSCHOT ?

Indien, volgens de bovenstaande afspraken, op 1 september van het betreffende schooljaar een overschot van eenheden is, worden de personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden op 1 september van dat schooljaar gerangschikt op ambtsanciënniteit. Het personeelslid met de minste ambtsanciënniteit, ontvangt als eerste een aanstelling in inductie-eenheden. De omvang van de aanstelling in inductie-eenheden, houdt desgevallend rekening met de eerder vermelde verhoudingen en dit zolang de voorraad strekt.

Bij hoogdringendheid (bv. als er in de loop van het schooljaar een nieuwe startende leraar begint) kan de directievergadering autonoom beslissen aan wie ze de eventueel nog resterende eenheden zullen toekennen zolang dit personeelslid voldoet aan de voorwaarden uit PERS/2026/01. Er wordt echter geen herverdeling van de reeds eerder toegewezen inductie-eenheden toegepast.

WAT BIJ AFWEZIGHEID / ZIEKTE / ONTSLAG ?

In geval van ziekte of afwezigheid van een startende leraar waar inductie-eenheden aan werden toegekend, blijven deze eenheden aan dat personeelslid verbonden. De reeds omgezette eenheden inductie bij afwezigheid van de beginnende titularis kunnen niet aangewend worden voor een beginnende vervanger. Als een beginnend leerkracht vervangen wordt door een andere beginnende leerkracht, zullen er dus opnieuw eenheden inductie moeten omgezet worden in lestijden, voor zover nog beschikbaar.

Als een beginnend leerkracht waar inductie-eenheden aan werden toegekend de scholengemeenschap verlaat, komen de inductie-eenheden weer in de reserve van de scholengemeenschap en worden ze bewaard voor een nieuwe beginnende leerkracht.