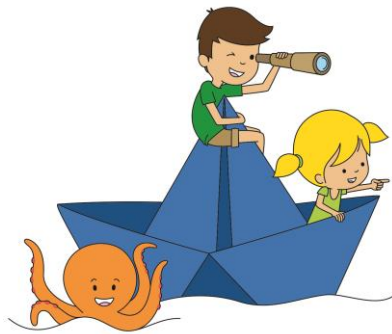


Gemeentescholen Deinze

De Vaart
Nevele

't Wilgennest
Landegem



Arbeidsreglement

2023 – 2026

Herziene versie 29/8/24

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen en definities.	5
1.1 Draagwijdte	5
1.2 Toepassingsgebied	5
1.3 Definities	5
Hoofdstuk 2 - Arbeidsduur, arbeidstijd, prestatieregeling en vakantieregeling	7
2.1 Algemeen	7
2.2 Directeur	10
2.3 Zorgcoördinator, ICT-coördinator, administratief medewerker en beleidsondersteuner	11
2.4 Onderwijzend personeel	12
2.5 Stafmedewerker-scholengemeenschap	13
2.6 Kinderverzorger	14
Hoofdstuk 3 - Afwezigheden en verlof	15
3.1 Individuele afwezigheden	15
3.2 Ziekte	15
3.3 Afwezigheids- en verlofstelsels	16
Hoofdstuk 4 - Meting van en controle op de arbeid	17
Hoofdstuk 5 - Betaling van het salaris	18
Hoofdstuk 6 - Leerlingtoezicht	19
Hoofdstuk 7 - Functiebeschrijvingen en evaluatie	20
Hoofdstuk 7bis - Beoordeling aan de vooravond van TADD	20
Hoofdstuk 8 - Ontslagregeling	22
8.1 Opzeggingstermijnen	22
8.2 Dringende redenen	22
Hoofdstuk 9 - Orde- en tuchtregeling	24
Hoofdstuk 10 - Personeelsdossier	25
10.1 Administratief dossier	25
10.2 Tuchtdossier	25

Hoofdstuk 11 - Bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de personeelsleden	27
11.1 Algemeen	27
11.2 Ten aanzien van het schoolbestuur, de directeur en het personeelsteam	27
11.3 Ten aanzien van ouders, leerlingen en derden	28
11.4 Ten aanzien van de inspectie, verificatie en de pedagogische begeleidingsdienst, CLB-medewerkers en leerondersteuners	30
Hoofdstuk 12 - Specifieke verplichtingen	31
12.1 Ambtsgeheim, discretieplicht, privacy en informatieveiligheid	31
12.2 Zorgvuldig bestuur	32
12.3 Initiatieven van personeelsleden	32
12.4 Verzekering	32
12.5 Schoolreglement	33
12.6 Gebruik van communicatie- en informaticatoepassingen	33
12.7 Bestellingen, andere extra onkosten en schoolfinanciën	34
Hoofdstuk 13 - Auteurs- en naburige rechten	35
13.1 Auteursrechten (werken)	35
13.2 Naburige rechten (prestaties)	35
13.3 Reprografierechten onderwijs (werken, databanken en prestaties)	36
13.4 Overdracht van vermogensrechten	36
Hoofdstuk 14 - Veiligheid, gezondheid en welzijn	37
14.1 Algemeen	37
14.2 Gezondheid	39
14.3 Genotsmiddelen	40
14.4 Veiligheid	40
14.5 Arbeidsongeval, ongeval op weg naar of van het werk	40
Hoofdstuk 15 - Bescherming psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk	41
15.1 Algemeen	41
15.2 Beginselverklaring geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag	41

15.3	Raadgeving en hulp	42
15.4	Procedure	42
Hoofdstuk 16 - Onthaal van nieuwe personeelsleden		44
Hoofdstuk 17 - Bevoegde inspectiediensten		45
Hoofdstuk 18 - Toedienen van medicatie en stellen van technische verpleegkundige handelingen		46
BIJLAGE 1: INDIVIDUELE UURROOSTERS		48
	Uurroosters De Vaart Nevele	48
	Uurroosters 't Wilgennest Landegem	51
BIJLAGE 2: MEDEDELINGEN INZAKE WELZIJN		57
BIJLAGE 3: ADRESSEN VAN DE BEVOEGDE INSPECTIEDIENSTEN		59
BIJLAGE 4: MEDEDELINGEN INZAKE INFORMATIEVEILIGHEID		60
BIJLAGE 5 - EVALUATIEFORMULIER		61
BIJLAGE 6 - DECONNECTIE		67

Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen en definities.

1.1 Draagwijdte

- Art. 1 Dit arbeidsreglement is een reglement van inwendig bestuur en heeft een afdwingbaar karakter.
- Art. 2 Dit arbeidsreglement is ondergeschikt aan dwingende wetsbepalingen en hun uitvoeringsbesluiten.
- Art. 3 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 van de gemeentescholen 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

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 (bijvoorbeeld: de arbeidsduur en de organisatie van het werk, jaarlijkse vakantieregeling).
- §2 **Adjunct-directeur:** is een beleidsondersteuner die mag evalueren.
- §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 (bijvoorbeeld: uurroosters, bepalingen i.v.m. bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).
- §4 **Dienstorder/dienstmededeling:** 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:** Een personeelslid met minstens tien jaar dienstanciënniteit verworven in het ambt van leraar en met aantoonbare expertise in functie van de specifieke taken die hij toegewezen krijgt.
- §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 **Plage lestijd:** is een extra lestijd dat de leerkrachten lager onderwijs dienen te presteren.
- §15 **Scholengemeenschap:** is een samenwerkingsverband van scholen van hetzelfde onderwijsniveau.
- §16 **School:** pedagogisch geheel, waar onderwijs georganiseerd wordt en dat onder leiding staat van één directeur.
- §17 **Schoolbestuur (inrichtende macht):** de instantie die verantwoordelijk is voor de school van de gemeente, namelijk het stadsbestuur Deinze, Brielstraat 2, 9800 Deinze.
- §18 **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).
- §19 **Vakbondsafgevaardigde:** afgevaardigde van één van de representatieve vakorganisaties.
- §20 **Vestigingsplaats:** een gebouw of gebouwencomplex waarin de school of een gedeelte ervan is gehuisvest.

Hoofdstuk 2 - Arbeidsduur, arbeidstijd, prestatieregeling en 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 negen halve dagen, van maandag tot en met vrijdag. De woensdagnamiddag is vrij.

Art. 8 De normale openingsuren van gemeenteschool De Vaart zijn de volgende:

Dagen	Uren		Uren	
Maandag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13u15 u.	tot 16.00 u.
Dinsdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13u15 u.	tot 16.00 u.
Woensdag	Van 8.40 u.	tot 11.25 u.		
Donderdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13u15 u.	tot 16.00 u.
Vrijdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13u15 u.	tot 15.10 u.

De normale openingsuren van gemeenteschool 't Wilgennest zijn de volgende:

Dagen	Uren		Uren	
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	en van 13u10 u.	tot 15.30 u.
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	en van 13u10 u.	tot 15.30 u.
Woensdag	Van 8.35 u.	tot 12.10 u.		
Donderdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	en van 13u10 u.	tot 15.30 u.
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	en van 13u10 u.	tot 15.30 u.

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

Voor gemeenteschool De Vaart:

Voor de kleuters en onderbouw:

- Voormiddag: van 9.55u tot 10.10u
- Namiddag: van 14.55u tot 15.10u

Voor de bovenbouw:

- Voormiddag: van 10.20u tot 10.35u
- Namiddag: van 14.30u tot 14.45u

Voor gemeenteschool 't Wilgennest:

Voor de onderbouw en bovenbouw:

- Voormiddag: van 10.15u tot 10.30u
- Namiddag: van 14.25u tot 14.40u

- Art. 10 De middagpauze wordt, behoudens afwijkingen voorzien in de individuele uurroosters, als volgt toegerekend: voor gemeenteschool De Vaart: van 11.50 u. tot 13.15 u en voor gemeenteschool 't Wilgennest: van 11.45u tot 13.10u.
- Art. 11 De directeur stelt het lessenrooster 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 en in een aparte map uurroosters/schoolorganisatie. 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. Het personeelslid ondertekent zijn individueel uurrooster of een aangepaste versie voor ontvangst.
- Art. 14 Het personeelslid leeft zijn individueel uurrooster strikt 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. De prestaties worden maximum gespreid over een evenredig aantal halve dagen.
- 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, deze gaat altijd door op dezelfde werkdag.

§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 de 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 3 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 van personeelsleden ook andere opdrachten buiten de normale aanwezigheid van leerlingen en buiten de jaarlijkse vakantieperiodes worden geëist, indien deze opdrachten werden onderhandeld in het ABC. Deze andere opdrachten worden jaarlijks vóór 1 december aan de personeelsleden meegedeeld bij dienstorder. Het personeelslid is verplicht om deze onderhandelde opdrachten uit te voeren, tenzij de 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.

Art. 20 De lessen kunnen vijf 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 zijnde 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 in de jaarkalender en aan de personeelsleden meegedeeld via een dienstorder.

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.

- 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.
- 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 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.

2.3 Zorgcoördinator, ICT-coördinator, administratief medewerker en beleidsondersteuner

2.3.1 Algemeen

- Art. 39 De zorgcoördinator, ICT-coördinator, administratief medewerker en 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, ICT-coördinator en beleidsondersteuner

- Art. 41 De wekelijkse opdracht van de zorgcoördinator, ICT-coördinator en beleidsondersteuner die voltijds fungeert bedraagt 36 klokuren.
- Art. 42 De wekelijkse opdracht van de zorgcoördinator, ICT-coördinator en 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, ICT-coördinator en beleidsondersteuner. In functie van de goede werking van de school kan echter op hen maximum drie 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 twaalf 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 vijf 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 worden die extra prestatiedagen gecompenseerd 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.

Art. 47bis Administratieve medewerkers moeten volledige neutraliteit uitstralen. Kledij en sieraden mogen niet hinderlijk zijn voor de werking.

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 bijzondere 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 24,5 lestijden en maximum 26 lestijden waarvan 0,5 plage-lestijd.
- 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 lid van het onderwijzend personeel kan ingezet worden voor 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 op hen maximum drie dagen een beroep gedaan worden 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. 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 op hem/haar 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.

2.6 Kinderverzorger

- Art. 68 De opdracht van de kinderverzorger bestaat uit het uitvoeren 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 Bij toezicht tijdens extra-murosactiviteiten treedt de kinderverzorger op samen met de kleuteronderwijzer. Behoudens uitzonderlijke omstandigheden wordt het tijdstip van deze activiteiten meegedeeld bij dienstorder voor eind september.
- Art. 73 Personeelsleden die buiten het individuele uurrooster verplicht aanwezig moeten zijn op relevante 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 op hen maximum vijf 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 of in geval van zijn afwezigheid het secretariaat en motiveert hij zijn vertrek.
- Art. 78 Bij afwezigheid, om welke reden dan ook, verwittigt het personeelslid zo spoedig mogelijk telefonisch de directeur zo mogelijk vóór de aanvang van de opdracht 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 en dit voor de aanvang van de opdracht.
- 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. 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.

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: afspraken gemaakt binnen de scholengemeenschap (Nieuwsbrief scholengemeenschap).

Art. 87 Het college van burgemeester en schepenen kan ad hoc beslissen om aan personeelsleden een dienstvrijstelling toe te kennen. ~~Dit wordt meegedeeld per dienstorder.~~

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.

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. 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.
- §2 Voorafgaand aan deze elektronische communicatie legt de directeur de gegevens ter kennisname, en indien vereist ook ter goedkeuring, voor.
- §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'.

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 met de eigen wagen, moto of bromfiets krijgt een kilometervergoeding gelijk aan het bedrag dat jaarlijks bepaald wordt voor de federale ambtenaren.
- §2 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. De verplaatsing per trein worden terugbetaald aan het tarief van een biljet 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 en 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 en algemeen directeur zijn 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. 100bis

- §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 14 kalenderdagen volgend op de schriftelijke mededeling van de beoordeling. Het verhaal wordt ingediend door middel van een gedateerde en ondertekend beroepschrift dat aangetekend wordt ingediend bij het college van burgemeester en schepenen. Het beroepschrift 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.

Hoofdstuk 8 - Ontslagregeling

8.1 Opzeggingstermijnen

- Art. 102 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. 103 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. 104 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. 105 De opzeggingstermijnen voor een tijdelijk aangestelde directeur zijn vastgelegd in artikel 42 van het Decreet Rechtspositie.
- Art. 106 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. 107 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,
 - ongewettigde 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 die opgenomen zijn in de individuele functiebeschrijving 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 binnenbrengen of verspreiden van een virus op de informaticaserver of elke poging om de veiligheidssystemen van de informatica te schenden,
 - 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 informaticaserver;
 - het verspreiden van lasterlijke feiten;
 - ...

Art. 108 De beroepsprocedure tegen het ontslag om dringende redenen is vastgelegd in artikel 25 (wervingsambten) en artikel 42, §6 (bevorderingsambten) 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. 109 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. 110 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 algemene directeur 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 gemeentedecreet, de gemeentewet en dit arbeidsreglement.

Art. 111 De mogelijke tuchtstraffen zijn vastgelegd in de artikelen 64 tot en met 66 van het Decreet Rechtspositie.

Art. 112 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. 113 De beroepsprocedure tegen de preventieve schorsing en deze tuchtstraffen is vastgelegd in de artikelen 67bis en 72 van het Decreet Rechtspositie en 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. 114 Het schoolbestuur is houder van een bestand van persoonsgegevens. De verzamelde gegevens worden gebruikt om een personeelsbestand aan te leggen.
- Art. 115 Het dossier van het personeelslid omvat een administratief dossier en desgevallend een tuchtdossier.
- Art. 116 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. 117 Het personeelslid kan tijdens de diensturen en 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.

10.1 Administratief dossier

- Art. 118 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. 119 Het personeelslid verschaft het schoolsecretariaat alle inlichtingen die noodzakelijk zijn voor inschrijving in of wijziging aan het administratief dossier.
- Art. 120 Het schoolbestuur, de directeur en het personeelslid voegen steeds alle relevante stukken toe aan het administratief dossier.
- Art. 121 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. 122 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. 123 Het tuchtdossier omvat de stukken die worden opgesteld en verzameld met het oog op de toepassing van de tuchtregeling.
- Art. 124 Zo nodig kunnen bepaalde stukken uit het administratief dossier en/of het evaluatiedossier (zie hoofdstuk 7) overgebracht worden naar het tuchtdossier.

- Art. 125 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. 126 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. 127

§1 Het personeelslid komt de verplichtingen na die hem/haar zijn opgelegd door wetten, decreten, besluiten, omzendbrieven, reglementen, dienstorders en schoolwerkplan.

§2 De deontologische code voor het gemeentepersoneel is integraal op de personeelsleden van toepassing.

Art. 128

§1 Alle berichten die het personeelslid aanbelangen, worden hem/haar medegedeeld via het professionele e-mailadres. Alle berichten zijn eveneens te raadplegen op het schoolsecretariaat.

De berichtgeving over de vacantverklaring van de betrekkingen in het kader van de vaste benoeming gebeurt via de nieuwsbrief van de scholengemeenschap. Alle personeelsleden van de scholengemeenschap worden op de hoogte gebracht van deze vacantverklaring.

§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, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen (AHOVOKS)"

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

Art. 129 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. 130 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. 131 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. 132 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. 133 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. 134 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. 135 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. 136 Het schoolbestuur kan na overleg en rekening houdend met de bepalingen van de gemeentewet en het gemeentedecreet bepaalde taken en verantwoordelijkheden delegeren aan de directeur. Het schoolbestuur steunt de directeur in zijn gezag.

Art. 137 De directeur moet tegenover de personeelsleden de nodige objectiviteit, respect en redelijkheid aan de dag leggen.

Art. 138 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. 139 Het schoolbestuur en de directeur steunen het gezag van het personeel ten aanzien van de leerlingen en hun ouders.

Art. 140 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. 141 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. 142 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. 143 Het personeelslid verleent aan de leerlingen en ouders de nodige informatie, openheid en samenwerking.

Art. 144 Het personeelslid respecteert in zijn omgang met de leerlingen de internationale en grondwettelijke beginselen inzake de rechten van de mens en van het kind in het bijzonder.

- Art. 145 Het personeelslid is medeverantwoordelijk voor de pedagogische kwaliteit van de school.
- Art. 146 Het personeelslid geeft blijk van een individuele bekommernis voor alle leerlingen en doet in hun belang aanbevelingen in de klassenraden 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. 147 De relaties met de ouders zijn gegrondvest op het wederzijds en gezamenlijk nastreven van het ontwikkelings- en opvoedingswelzijn van de leerling.
- Art. 148 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. 149 Het personeelslid mag geen onregelmatig ingeschreven leerlingen aanvaarden, tenzij mits uitdrukkelijke goedkeuring van de directeur.
- Art. 150 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. 151 Het personeelslid doet geen beroep op externen (gastsprekers, ouders...) zonder toestemming van de directeur.
- Art. 152 De directeur stelt het schoolbestuur in kennis van een ongeval of ernstig feit binnen de school.

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

- Art. 153 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. 154 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. 155 Het personeelslid streeft ernaar om tekortkomingen, vastgesteld bij externe controles, weg te werken.
- Art. 156 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, privacy en informatieveiligheid

- Art. 157 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 (zie bijlage 5) 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 dat in contact staat met de functionaris gegevensbescherming van het schoolbestuur en betrokken wordt in het informatieveiligheidsbeleid van het schoolbestuur.

- Art. 158 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 ter zake 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 megedeeld aan de personen die wettelijk gerechtigd zijn toegang te hebben.

- Art. 159 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.

- Art. 160 Het is verboden om privacygegevens van leerlingen en/of personeelsleden kenbaar te maken en/of door te geven aan derden, tenzij voor de toepassing van een wettelijke of reglementaire bepaling.

Het personeelslid dat kennisneemt van een datalek, zoals een identiteitsdiefstal of schending van een geheimhoudingsplicht, meldt dit onmiddellijk aan het aanspreekpunt informatieveiligheid binnen de school (zie bijlage 4).

- Art. 161 Besluiten en adviezen die via de klassenraad en/of multidisciplinair overleg (MDO) genomen zijn, worden megedeeld aan de ouders. De personeelsleden rapporteren hierover aan ouders conform deze besluiten en adviezen.

- Art. 162 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.

Art 163 Het personeelslid heeft de privacyverklaring van het schoolbestuur gelezen en kent zijn rechten en plichten op het vlak van informatieveiligheid en privacy.

Art 163bis De school kan gebruik maken van bewakingscamera's (bijv. ter preventie van diefstal, vandalisme, ...). De plaatsen die onder camerabewaking staan, worden duidelijk aangeduid met een pictogram en de beelden worden maximaal 4 weken bewaard. Personeelsleden die werden gefilmd, kunnen deze beelden opvragen op voorwaarde dat de vraag voldoende gedetailleerd is.

12.2 Zorgvuldig bestuur

Art. 164 Het personeelslid mag geen giften, geschenken, beloningen of andere voordelen die zijn integriteit kunnen aantasten, vragen, eisen of aannemen.

Art. 165 Het personeelslid mag zijn gezag niet aanwenden voor politieke of commerciële doeleinden.

Art. 166 Het personeelslid geeft blijk van respect voor de religieuze, filosofische of politieke overtuiging van de leerlingen en hun ouders.

Art. 167 De verkoop van goederen is slechts mogelijk mits schriftelijke goedkeuring door het schoolbestuur.

Art. 168 Mededelingen waarvan derden vragen ze te verspreiden onder of via de leerlingen worden alleen verdeeld met toestemming van de directeur, zonder dat hierbij afbreuk wordt gedaan aan het syndicaal statuut. 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. 169 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. 170 Alle teksten die het personeelslid wil verspreiden in de school, moeten vooraf ter goedkeuring aan de directeur worden voorgelegd.

Art. 171 Een geldomhaling in de school door het personeelslid kan slechts gebeuren na schriftelijke goedkeuring van de directeur.

Art.172

§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, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de directeur.

12.4 Verzekering

Art. 173 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 professionele burgerlijke aansprakelijkheid, op basis van de artikelen 1382 tot en met 1386 van het Burgerlijk Wetboek, 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. 174 Het personeelslid laat zijn persoonlijke bezittingen niet onbeheerd achter.

Art. 175 Het schoolbestuur is niet verantwoordelijk voor gebeurlijke diefstallen.

12.5 Schoolreglement

Art. 176 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. 177 Het personeelslid beoordeelt objectief de laakbare daden of houdingen van de leerlingen. Sancties worden opgelegd conform het schoolreglement en moeten pedagogisch verantwoord zijn.

Art. 178 Het personeelslid verwittigt de directeur in geval van ernstige inbreuken op het schoolreglement die hij/zij vaststelt bij de leerlingen en hun ouders.

12.6 Gebruik van communicatie- en informaticatoepassingen

Art. 179

§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. Onder professionele communicatie- en informaticatoepassingen worden alle 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 professionele communicatie- en informaticatoepassingen van de school voor zover dit nodig is voor de goede uitoefening van zijn/haar taak.

Art. 180

§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. 181 Alle afspraken i.v.m. het recht op deconnectie zijn opgenomen in bijlage bij dit arbeidsreglement.

12.7 Bestellingen, andere extra onkosten en schoolfinanciën

Art. 182 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. 183 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. 184 Vlaams gewest

De financieel beheerder is verantwoordelijk voor de girale inning van de gelden die door de ouders worden betaald. De algemene 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, onder de voorwaarden bepaald door de gemeenteraad, worden belast om geringe dagontvangsten te innen. Het interne controlesysteem van het schoolbestuur bepaalt de controlemodaliteiten.

Hoofdstuk 13 - Auteurs- en naburige rechten

Art. 185 Het personeelslid respecteert te allen tijde de geldende auteursrechten, naburige rechten en reprografierechten.

13.1 Auteursrechten (werken)

Art. 186

- §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. 187

- §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...).

13.2 Naburige rechten (prestaties)

Art. 188

- §1 Voor het publiek gebruik van opgenomen muziekuitsvoeringen moet een billijke vergoeding worden betaald aan de beheersvennootschap van de rechten belast met de inning van de billijke vergoeding.
- §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. 189

- §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 en wanneer er geen afbreuk wordt gedaan aan de uitgave van het oorspronkelijke 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. 189bis

- §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

14.1 Algemeen

- Art. 190 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. 191 Het schoolbestuur heeft een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk 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 bij dit arbeidsreglement.
- Art. 192 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. 193 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. 194
- §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 hij de directeur onmiddellijk van elke situatie die een gevaar kan betekenen en verleent hij 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. 195 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. 196 Het schoolbestuur is aangesloten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- De contactmogelijkheden van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en de namen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en van de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn opgenomen in bijlage 2 bij dit arbeidsreglement.
- Art. 197 Het personeelslid aanvaardt de bevoegdheid van de leden van de gemeentelijke interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk 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. 198 Het schoolbestuur duidt een of meerdere hulpverleners aan. De namen van deze hulpverleners en de

plaats van het basismateriaal en de verbanddoos zijn opgenomen in bijlage bij dit arbeidsreglement.

Art. 199 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. 200 Het personeelslid dat door het schoolbestuur als onderworpen is opgegeven, is verplicht in te gaan op het verzoek zich te melden voor het gezondheidstoezicht.
- Art. 201 Het personeelslid, of mits zijn toestemming de behandelende arts, mag rechtstreeks een spontane raadpleging bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aanvragen naar aanleiding van gezondheidsklachten, toe te schrijven aan zijn arbeidssituatie.
- Art. 202 Het personeelslid volgt de richtlijnen van het schoolbestuur
- §1 Inzake het voeren van een gezondheidsbeleid op school.
- §2 Inzake het toedienen van medicatie:
- De ouders kunnen de school verzoeken om medicatie toe te dienen.
- De school kan weigeren om medicatie toe te dienen, tenzij:
1. die is voorgeschreven door een arts én
 2. die omwille van medische redenen tijdens de schooluren dient te worden toegediend.
- Zij doen dit schriftelijk met vermelding van:
- de naam van het kind
 - de datum
 - de naam van het geneesmiddel
 - de dosering
 - de wijze van bewaren
 - de wijze van toediening
 - de frequentie
 - de duur van de behandeling
 - (zie infobrochure)
- Art. 203 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. 204 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. 205 Het personeelslid leeft de bij dienstorder meegedeelde verplichtingen van het schoolbestuur 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. 206 Binnen de volledige school is het tijdens de schooluren verboden alcohol te gebruiken.
Het is ook verboden te roken binnen een straal van 10 meter aan de in- en uitgang van de school
- Art. 207 Roken en druggebruik is ten alle tijden verboden binnen de volledige school en in het bijzijn van leerlingen.
- Art. 208 Het personeelslid mag zich niet aanbieden in de school indien hij onder invloed verkeert van alcohol, drugs of roesopwekkende middelen.
- Art. 209 Het personeelslid moet handelen conform de richtlijnen van het schoolbestuur inzake drug- en alcoholbeleid. Deze richtlijnen worden meegedeeld bij dienstorder.

14.4 Veiligheid

- Art. 210 Het personeelslid neemt de nodige veiligheidsmaatregelen bij activiteiten waaraan een gevaar of een risico verbonden is.
- Art. 211 Het personeelslid leeft de richtlijnen van het schoolbestuur na in verband met de risico's en preventie maatregelen die van toepassing zijn in de school.
- Art. 212 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. 213 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. 214 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. 215 Bij een ongeval op het werk kan het personeelslid zich wenden tot de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of tot een geneesheer naar keuze.
- Art. 216 De naam van de arbeidsongevallenverzekeraar is opgenomen in bijlage bij dit arbeidsreglement.

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

15.1 Algemeen

Art. 217 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 lichamenlijk 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. 218 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.

- Art. 219 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. 220 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. 221 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. 222

- §1 Het schoolbestuur stelt een preventieadviseur psychosociale aspecten 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 binnen de informele procedure 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 aspecten en desgevallend van de vertrouwenspersoon zijn opgenomen in bijlage bij dit arbeidsreglement.

15.4 Procedure

Art. 223 Informele psychosociale interventie

- §1 Het personeelslid dat schade ondervindt ten gevolge van psychosociale risico's op het werk en/of gerelateerd aan het werk, zoals 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. 224 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 ABØC.
- §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 instellen bij toezicht Welzijn op het Werk.

Hoofdstuk 16 - Onthaal van nieuwe personeelsleden

Art. 225 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.

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.226

- §1 De directeur organiseert het onthaal van nieuwe personeelsleden, geeft hun 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 de nieuwe personeelsleden deze instructies correct toepassen. De directeur of een ervaren personeelslid dat de directeur aanduidt, begeleidt het beginnende personeelslid hierbij.
- §2 De directeur en personeelslid 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 directeur.
- §3 Het schoolbestuur voorziet in aanvangsbegeleiding. 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.

Hoofdstuk 17 - Bevoegde inspectiediensten

Art. 226 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. 227 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. 228 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, via orale weg toedienen aan een leerling, op voorwaarde dat:

- Er duidelijke afspraken gemaakt worden met de ouders én
- De medicatie omwille van medische redenen tijdens de schooluren moet toegediend worden én
- 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
- het gaat over een eenvoudige handeling

Opnemen in de toelichting aub: Voorbeelden van medicatie met opioïden zijn morfine, fentanyl, ...

§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 \(belgium.be\)](#)

Goedgekeurd door de gemeenteraad van Deinze op augustus 2024

Namens de gemeenteraad

de algemeen directeur,

Stefanie De Vlieger

de voorzitter,

Tess Minnens

Bijlagen

BIJLAGE 1: INDIVIDUELE UURROOSTERS

Uurroosters De Vaart Nevele

Uurrooster 1: een voltijds aangestelde onderwijzer

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Dinsdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Woensdag	Van 8.40 u.	tot 11.25 u.			3 u.
Donderdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Vrijdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 15.10 u.	5.30 u.

Uurrooster 2 : een halftijdse aangestelde leerkracht

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag					
Dinsdag					
Woensdag	Van 8.40 u.	tot 11.25 u.			3 u.
Donderdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Vrijdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.			3.30 u.

Uurrooster 3: een halftijdse aangestelde leerkracht

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.			3.30 u.
Dinsdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.			3.30 u.
Woensdag					
Donderdag	Van 8.40 u.	tot 11.00 u.			2.30 u.
Vrijdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.			3.30 u.

Uurrooster 4: een leerkracht voor 20u aangesteld

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 15.10 u.	5.30 u.
Dinsdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 15.10 u.	5.30 u.
Woensdag					

Donderdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 15.10 u.	5.30 u.
Vrijdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 14.20 u.	4.30 u.

Uurrooster 5: een leerkracht aangesteld voor 21u

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Dinsdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Woensdag					
Donderdag	Van 10.20 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	4.30 u.
Vrijdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 14.20 u.	4.30 u.

Uurrooster 6: een leerkracht aangesteld voor 18u

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.			3.30 u.
Dinsdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 15.10 u.	5.30 u.
Woensdag	Van 8.40 u.	tot 11.25 u.			3 u.
Donderdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.			3.30 u.
Vrijdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.			3.30 u.

Uurrooster 7: een leerkracht aangesteld voor 23u

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Dinsdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Woensdag	Van 8.40 u.	tot 11.25 u.			3 u.
Donderdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 15.10 u.	5.30 u.
Vrijdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 15.10 u.	5.30 u.

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.30 u. tot 14.45 u.

Uurrooster 8: adm. Medewerker aangesteld voor 23u

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.			4 u.
Dinsdag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.			4 u.
Woensdag	Van 8.00 u.	Tot 12.00 u.			4 u.
Donderdag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.			4 u.
Vrijdag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.	en van 13.00 u.	tot 16.00 u.	7.u.

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Middag: van 12.00 u. tot 13.00 u.

Uurrooster 9 : leerkracht aangesteld voor 12u

Godsdienst/NC Zedenleer

Dagen	Uren	Uren	Uren	Uren	Totaal uren
Maandag	van 8.40 u.	tot 11.50 u.	En van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Dinsdag					
Woensdag					
Donderdag	van 8.40 u.	tot 11.50 u.	En van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Vrijdag					

Uurrooster 10: leerkracht aangesteld voor 11u

Lichamelijke opvoeding

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 16.00 u.	6.30 u.
Dinsdag	Van 8.40 u.	tot 11.50 u.	en van 13.15 u.	tot 15.00 u.	5.30 u.
Woensdag					
Donderdag					
Vrijdag					

Uurrooster 11: ICT-coördinator aangesteld voor 2u

Dagen	Uren	Uren	Totaal uren
Maandag			
Dinsdag			
Woensdag	Van 8.40 u.	tot 10.15 u.	2 u.
Donderdag			
Vrijdag			

Uurrooster 12 : ICT-leerkracht aangesteld voor 3u

Dagen	Uren	Uren	Totaal uren
Maandag			
Dinsdag			
Woensdag		12.30 u. tot 15.30 u.	3 u.
Donderdag			
Vrijdag			

Uurrooster 13: zorgcoördinator aangesteld voor 25u

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag			en van 13 u.	tot 17.00 u.	4 u.
Dinsdag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.	en van 13.00 u.	tot 16.00 u.	7 u.
Woensdag					
Donderdag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.	en van 13.00 u.	tot 16.00 u.	7 u.
Vrijdag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.	en van 13.00 u.	tot 16.00 u.	7 u.

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Uurroosters 't Wilgennest Landegem

Klasleerkracht 1a: leerkracht aangesteld voor 20u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45	Van 13.10	15.30	6
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30u.	6
Woensdag					
Donderdag	Van 8.35 u.	tot 11u.45	Van 13.10	Tot 14.30	5
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u. van 15.05 u.	tot 14.00 tot 15.30 u.	5

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Klasleerkracht 1b: leerkracht aangesteld voor 20u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30 u.	6
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 13.35 u.	4
Woensdag					
Donderdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30 u.	6
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u. van 15.05 u.	tot 14.00 u. tot 15.30 u.	5

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Klasleerkracht 2a: leerkracht aangesteld voor 24u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Woensdag	Van 8.35 u.	tot 12.10 u.			4
Donderdag	Van 8.35 u.	tot 10.55 u.	van 14.00 u.	tot 15.30 u.	5
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.20 u.	van 14.40 u.	tot 15.30 u.	4

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Klasleerkracht 2b: aangesteld voor 16u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Woensdag	.	.			
Donderdag					
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.20 u.	van 14.40 u.	tot 15.30 u.	4

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Klasleerkracht 3a: klasleerkracht aangesteld voor 24u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Dinsdag	Van 10.30 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	4
Woensdag	Van 8.35 u.	tot 12.10 u.			4
Donderdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30 u.	6
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 14.00 u.	tot 15.30 u.	5

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Klasleerkracht 3b: aangesteld voor 16u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Woensdag	.	.			
Donderdag					
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.20 u.	van 14.40 u.	tot 15.30 u.	4

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Klasleerkracht 4a: klasleerkracht aangesteld voor 24u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 14.25 u.	6
Woensdag	Van 8.35 u.	tot 10.15 u.			4
Donderdag	Van 10.30 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30 u.	5
Vrijdag	Van 8.35 u. Van 11.20 u.	tot 11.15 u. tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 13.35 u.	4

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Klasleerkracht 5a: klasleerkracht aangesteld voor 24u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	4
Woensdag	Van 8.35 u.	tot 12.10 u.			4
Donderdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u. van 15.05 u.	tot 14.00 u. tot 15.30	5
Vrijdag	Van 10.30 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30 u.	6

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Klasleerkracht 5b: klasleerkracht aangesteld voor 24u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 10.55 u.	van 13u10 u.	tot 13.35 u.	6
Dinsdag	Van 8.35 u. Van 11.20 u.	tot 10.15 u. tot 11.45 u.	van 14.40 u.	tot 15.30 u.	4
Woensdag	Van 10.30 u.	tot 12.10 u.			4
Donderdag	Van 8.35 u.	tot 10.55 u.	van 13.10 u.	tot 14.00 u.	5
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 09.25 u.	van 13.10 u.	tot 14.25 u.	6

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Klasleerkracht 6A: klasleerkracht aangesteld voor 24u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 10.15 u.	van 13u35 u.	tot 15.30 u.	4
Woensdag	Van 8.35 u.	tot 12.10 u.			4
Donderdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30	6
Vrijdag	Van 10.30 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30 u.	4

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Klasleerkracht 6B: klasleerkracht aangesteld voor 16u/24u

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13u10 u.	tot 15.30 u.	6
Woensdag	.	.			
Donderdag					
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.20 u.	van 14.40 u.	tot 15.30 u.	4

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Leerkracht LO

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag					
Dinsdag	Van 8.35 u. Van 10.55 u.	tot 10.15 u. tot 11.45 u	van 13.10 u.	tot 15.05	5
Woensdag	Van 8.35u	Tot 11.20u			3
Donderdag					
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.25 u.	van 13.10 u.	tot 15.05 u.	5

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Leerkracht RKG

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag					
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30 u.	6
Woensdag					
Donderdag					
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.25 u.	van 13.10 u.	tot 15.05 u.	6

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Leerkracht niet-confessionele zedenleer

Dagen	Uren		Uren		Totaal lestijden
Maandag					
Dinsdag	Van 8.35 u.	tot 11.45 u.	van 13.10 u.	tot 15.30 u.	6
Woensdag					
Donderdag					
Vrijdag	Van 8.35 u.	tot 11.25 u.	van 13.10 u.	tot 15.05 u.	6

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Voormiddag: van 10.15 u. tot 10.30 u.

Namiddag: van 14.25 u. tot 14.40 u.

Zorgcoördinator

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag					
Dinsdag	Van 7.45 u.	tot 11.45 u.	Van 12.15 u.	tot 16.30 U;	8.15 u.
Woensdag	Van 7.45 u.	tot 10.00 u.			2.15 u.
Donderdag					
Vrijdag	Van 7.45 u.	tot 11.45 u.	Van 12.15 u.	tot 15.45 u.	7.30 u.

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Middag: van 11.45 u. tot 12.15 u.

Administratief medewerker: 28u/36u

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.	en van 12.30 u.	tot 16.30 u	8u
Dinsdag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.	en van 12.30 u.	tot 16.0 u.	8u.
Woensdag	Van 8.00u	Tot 12.30 u			4,5 u
Donderdag					0 u.
Vrijdag	Van 8.00 u.	tot 12.00 u.	Van 12.30	Tot 16u	7,5 u.

De rustpauzes worden als volgt toegekend:

Middag: van 12.00 u. tot 12.30 u.

ICT-coördinator

Dagen	Uren		Uren		Totaal uren
Maandag					
Dinsdag	Van 9 u	Tot 11u			
Woensdag					
Donderdag				.	
Vrijdag					

BIJLAGE 2: MEDEDELINGEN INZAKE WELZIJN

Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

Naam en contactmogelijkheid van de leden van de gemeentelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk:

Katleen De Jongh interne preventieadviseur
09 381 07 72

katleen.dejongh@deinze.be

Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk

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

Psychosociale cel: 0800 100 59

health-safety@securex.be

Psychosociale risico's waaronder, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Namen en contactmogelijkheden van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de eventuele vertrouwenspersoon bevoegd voor psychosociale aspecten, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag

Psychosociale cel: 0800 100 59

health-safety@securex.be

Interne vertrouwenspersoon:

Filip Claeys

Filip.claeys@deinze.be

09 381 07 58

Lize Weytens

Lize.weytens@deinze.be

09 321 92 85

Eerste hulp De Vaart Nevele

Naam van de hulpverleners per vestigingsplaats

- Leerkrachten: Kathy Dhondt, Elie Minjauw, Isabelle de Kriek

Plaats(en) van het basismateriaal en de verbanddoos

- Leraarslokaal, klassen en secretariaat

Eerste hulp 't Wilgennest Landegem

Naam van de hulpverleners per vestigingsplaats

- Leerkrachten: Brenda Vandenabeele, Flore Van Hove, Hilde Van de Walle, Philippe Soens, Claudia Dhaenens, Leontine Schelstraete, Marleen Moerman
- Secretariaat: Isolde Verbeke

Plaats(en) van het basismateriaal en de verbanddoos

- Leraarslokaal

Arbeidsongevallenverzekeraar

Ethias (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

Ketelvest 26/202

9000 Gent

Tel. : 09 265 78 60

E-mail : www.oost-vlaanderen@werk.belgie.be

Directiehoofd: Hermine Torck

Algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten

Savaanstraat 11/002

9000 Gent

Tel.: 09 265 41 11

E-mail: tsw.gent@werk.belgie.be

Attaché-directiehoofd: Arlette Boeckx, Dirk De Pauw

~~FOD Sociale Zekerheid & Openbare instellingen van sociale zekerheid~~

~~Sociale inspectie~~

~~Ketelvest 26/002~~

~~9000 Gent~~

~~Tel.: 09 265 41 41~~

~~E-mail: socinspovlaanderen@minsoc.fed.be~~

BIJLAGE 4: MEDEDELINGEN INZAKE INFORMATIEVEILIGHEID

Informatieveiligheidsconsulent (functionaris voor gegevensbescherming)

David Clifford – functionaris voor gegevensbescherming

POLIS – Provinciale Ondersteuning Lokale Instanties

Lokale instanties, samen, slim en sterk

Provinciehuis Oost-Vlaanderen

Charles de Kerckhovelaan 189, 9000 Gent

+32 471 11 80 23

informatieveiligheid.polis@oost-vlaanderen.be

Aanspreekpunt informatieveiligheid De Vaart Nevele

Isabelle de Kriek

Vaart Links 23, 9850 Nevele

Tel. 09 321 92 61 – GSM 0478 76 17 78

E-mail: directiedevaart@deinze.be

Aanspreekpunt informatieveiligheid 't Wilgennest Landegem

Rebecca Pauwels

Vosselarestraat 20, 9850 Landegem

GSM 0478 42 58 34

E-mail: directie.wilgennest@deinze.be

BIJLAGE 5 - EVALUATIEFORMULIER

Algemene afspraken scholengemeenschap 119991

1. Evaluatoren voor wervingsambten

Eerste evaluator:

Voor wervingsambten is dat de directeur van de school waar het personeelslid is aangesteld.

Voor personeelsleden die aangesteld zijn op het niveau van de scholengemeenschap is de eerste evaluator de directeur van de school waar dit personeelslid administratief geaffecteerd is. Concreet betekent dit dat een personeelslid dat tewerkgesteld wordt op verschillende scholen van de scholengemeenschap voor elke school van de scholengemeenschap en per ambt, een specifieke functiebeschrijving krijgt en dat elke directeur eerste evaluator is voor het opdrachtenpakket van zijn school.

De taken van de eerste evaluator

Volgende taken liggen vast en kunnen niet gewijzigd worden via algemene afspraken. Bovendien kunnen ze niet gedelegeerd worden naar iemand anders.

- het proces van begeleiden en coachen;
- geregelde momenten van overleg (formeel en/of informeel) over het functioneren houden;
- het functioneringsgesprek voeren (formeel aspect van de coachingscyclus)
- het evaluatiegesprek voeren
- het evaluatieverslag opstellen met eindconclusie
- opstellen verslag FG/EG (enkel indien begeleidingstraject volgt)
- opstellen uitnodigingen FG/EG

Tweede evaluator:

De tweede evaluator voor de gemeentescholen is de algemeen directeur of zijn vervanger.

Voor Bubao Ten Dies is de tweede evaluator één van de 5 leden van de raad van bestuur in evenredigheid tot het aantal personeelsleden. Elk personeelslid is op de hoogte van zijn of haar tweede evaluator.

In geen geval kan de tweede evaluator de rol van de eerste evaluator overnemen.

Directies hebben slechts 1 evaluator.

De taken van de tweede evaluator

- De tweede evaluator bewaakt de procedure en de eenvormigheid van deze procedure over de personeelsleden heen.
- De tweede evaluator kan schriftelijk worden aangesproken tijdens het proces van functiebeschrijving en evaluatie. (concrete gegevens m.b.t de schriftelijke communicatie worden aangevuld na cbs)
- Indien er door de tweede evaluator een fout wordt vastgesteld dan zal dit schriftelijk worden gemeld aan de eerste evaluator en het betrokken personeelslid. Het schoolbestuur wordt hiervan in kennis gesteld.
- De tweede evaluator kan echter nooit in de plaats treden van de eerste evaluator en kan dus nooit zelfstandig een formeel functionerings- of evaluatiegesprek voeren met het te evalueren personeelslid. Hij kan ook de uiteindelijke beslissing van de eerste evaluator niet wijzigen
- De communicatie tussen beide evaluatoren verloopt schriftelijk
- De aanwezigheid van de tweede evaluator bij FG/EG kan in uitzonderlijke gevallen.
- De organisatie van de informatiestroom tussen de eerste en tweede evaluator gebeurt schriftelijk. Binnen de wettelijke bepalingen, het decreet rechtspositie en de gemaakte afspraken plant de eerste evaluator de periode waarbinnen het evaluatieproces zal verlopen en bezorgt aan de tweede evaluator een overzicht van de geplande FG/EG met een lijst van alle tewerkgestelde personeelsleden. De tweede evaluator heeft minstens 2 keer per jaar overleg met de eerste evaluator om na te gaan of de afspraken worden opgevolgd.

Zoals vermeld in MO Functiebeschrijving en evaluatie 29/10/2007, zullen beide evaluatoren een opleiding ter zake volgen of gevolgd hebben.

2. Evaluator van de directeur

Het schoolbestuur is evaluator van de directeur. Voor de gemeentescholen is dit de algemeen directeur of zijn gedelegeerde.

Na de beslissing van het bestuur worden deze schoolspecifieke gegevens verder aangevuld.

3. Functiebeschrijvingen

Functiebeschrijvingen voor wervingsambten.

Functiebeschrijvingen zijn verplicht, zo snel mogelijk na aanstelling.

Functiebeschrijving voor de directeur.

Een waarnemend directeur krijgt bij aanstelling het algemeen model functiebeschrijving voor het ambt directeur. De FB wordt geïndividualiseerd door de handtekening en identificatiegegevens van het personeelslid.

4. Opmaken van de algemene modellen

Met de scholengemeenschap wordt er per ambt een algemeen model opgesteld. De instellingsgebonden opdrachten worden geconcretiseerd per schoolbestuur zodat de school

extra instellingsspecifieke afspraken kan opnemen. De scholen verwijzen dan naar de bestaande documenten waarin al afspraken vastliggen. (schoolwerkplan, arbeidsreglement, huishoudelijk reglement, dienstmededelingen en verslagen van de personeelsvergaderingen)

Met de scholengemeenschap worden volgende afspraken opgenomen over nascholingen. De nascholingen worden in de scholengemeenschap besproken en desgewenst op elkaar afgestemd zodanig dat gemeenschappelijke nascholingen voor de scholen van de scholengemeenschap kunnen gerealiseerd worden.

5. Het opstellen van de functiebeschrijving

- De scholengemeenschap stelt een functiebeschrijving op. Het schoolbestuur stelt in overleg met de directeur zijn functiebeschrijving op.
- Bij de verdeling van de instellingsgebonden opdrachten wordt het principe van de billijke verdeling toegepast. Hiermee bedoelen we dat de schoolopdracht voor elk personeelslid gelijk is overeenkomstig zijn of haar opdrachtbreuk. Het gaat hier in feite om een 'eerlijke' of 'evenwichtige' verdeling onder de collega's die voor een bepaalde opdracht in aanmerking komen. Meer specifiek verwijzen we naar de afspraken in het schoolwerkplan, de verslagen van de personeelsvergaderingen, arbeidsreglement, het huishoudelijk reglement en de dienstmededelingen.
- Er wordt bij het opstellen van de instellingsgebonden opdrachten rekening gehouden met het volume van de opdracht.
- De directeur kan vanuit de coaching, de functioneringsgesprekken op de functiebeschrijving een nascholing toevoegen. Het schoolbestuur zal instaan voor de kosten die verbonden zijn aan de verplichte nascholingen.
- Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten is het akkoord van de bevoegde instanties nodig. Zij ondertekenen dit deel van de functiebeschrijving.

6. Functioneringsgesprekken - Frequentie, de wijze van aanvragen, de vorm van het verslag.

De kwantiteit en de frequentie van de functioneringsgesprekken hangen af van het functioneren van het personeelslid en kunnen dus erg verschillen. De gesprekken kunnen formeel of informeel zijn. Een verslag hiervan is enkel nodig indien er een begeleidingstraject dient te worden opgestart en/of als er een formele evaluatie zal volgen. Het verslag bevat verplicht een aantal persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

De personeelsleden worden minimaal 1 week vooraf in kennis gebracht van het FG door de eerste evaluator.

Het FG kan door het personeelslid zelf worden aangevraagd. Dit gebeurt schriftelijk en minimum 1 week voor het plaatsvinden van dit FG.

Bij onenigheid

Als de eerste evaluator en het personeelslid het niet eens zijn neemt het schoolbestuur de beslissing nadat zowel de eerste evaluator als het personeelslid gehoord zijn.

BIJLAGE 5 bis Model functioneringsverslag
FUNCTIONERINGSVERSLAG

School:
Schoolbestuur:

Scholengemeenschap:

Personeelslid:

Eerste evaluator:

Datum:

Ambt:

Onderwerpen van het gesprek vooraf vast te leggen door het personeelslid en de eerste evaluator conform de functiebeschrijving.

Afspraken

Eventueel: persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen

Opgemaakt in drie exemplaren Voor kennisname	
Het personeelslid evaluator	De eerste
Voor ontvangst	
De tweede evaluator	

BIJLAGE 6 - DECONNECTIE

Naar aanleiding van de afspraken gemaakt in CAO XII, wordt er tegen 1 september 2023 een afsprakenkader rond deconnectie verwacht. Dit afsprakenkader geeft gevolg aan de Europese verplichting en wordt, na onderhandeling in het lokaal comité, aan het arbeidsreglement toegevoegd.

In het lokale afsprakenkader worden minimaal volgende thema's opgenomen:

1. Beheersbaar houden van berichtenstroom.
2. Timing van het versturen van berichten.
3. Timing van het lezen en beantwoorden van berichten.
4. Gebruik van sociale media binnen een professionele context.
5. Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte.
6. Communicatie en bereikbaarheid bij deeltijds werken.
7. Communicatie en bereikbaarheid bij overmacht en tijdens noodsituaties.
8. Communicatie en bereikbaarheid tijdens vakantieperiodes.

1. Beheersbaar houden van berichtenstroom.

We onderscheiden volgende digitale communicatiestromen en -middelen:

- Binnen het team (tussen directie en leerkrachten en leerkrachten onderling): e-mail, chat (vb: Teams) en instant messaging (vb: WhatsApp) voor dringende boodschappen.
- Tussen het team en ouders: e-mail en instant messaging.
- Tussen de leerkracht en leerlingen: e-mail en chat (vb: Teams).
- Tussen directie, secretariaat en het schoolbestuur: e-mail, chat en SMS/instant messaging voor dringende boodschappen.

Berichten worden gebundeld in regelmatige dienstbrieven tussen directie en leerkrachten en in nieuwsbrieven aan ouders. Leerkrachten beperken het e-mailverkeer naar ouders door informatie gebundeld door te sturen.

E-mails worden enkel verstuurd aan personen waarvoor de inhoud bestemd is. Als er meerdere bestemmingen zijn, worden de e-mailadressen in BCC geplaatst. Er wordt een ontvangstbevestiging gestuurd wanneer daar expliciet om gevraagd wordt.

Aan ouders wordt gevraagd om digitale boodschappen enkel via e-mail te versturen. Dringende boodschappen kunnen enkel telefonisch.

2. Timing van het versturen van berichten.

Digitale berichten worden niet verstuurd voor 8u of na 21u, tenzij ze hoogdringend zijn.

Het versturen van digitale berichten tijdens vakanties wordt beperkt tot enkel die berichten die noodzakelijk zijn voor het goede verloop van de eerste schooldagen na de vakantie.

3. Timing van het lezen en beantwoorden van berichten

Ontvangen e-mails worden verondersteld de volgende werkdag gelezen te zijn. Indien nodig wordt de e-mail binnen de 2 werkdagen beantwoord.

4. Gebruik van de sociale media binnen een professionele context.

Sociale media zijn geen officieel communicatiemiddel voor school. Sociale media (vb: Facebook) kunnen als informeel communicatiekanaal gebruikt worden door de school of door een klas, na afspraken binnen het team.

5. Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte.

Leerkrachten en andere medewerkers die afwezig zijn door ziekte, worden niet verondersteld de digitale communicatie te lezen of te beantwoorden. Deze communicatie wordt overgenomen door de vervanger. Wanneer e-mails door ziekte langer dan 3 werkdagen niet gelezen worden, wordt een automatisch antwoord ingesteld.

Communicatie in het belang van de zieke wordt, via de directie, telefonisch of via brief bezorgd.

6. Communicatie en bereikbaarheid bij deeltijds werken.

Zie punt 3. Alleen worden de niet-werkdagen van het personeelslid niet in rekening gebracht.

7. Communicatie bij overmacht en tijdens noodsituaties

In geval van noodsituaties of dringende zaken wordt er telefonisch contact opgenomen of wordt de groep via instant messaging verwittigd.

Ouders worden gevraagd telefonisch contact te nemen met het secretariaat, niet rechtstreeks met de leerkracht. Leerkrachten worden niet verondersteld hun telefoonnummer te delen.

8. Communicatie en bereikbaarheid tijdens de vakantieperiodes

Tijdens de vakantieperiodes worden leerkrachten en andere medewerkers niet verondersteld digitale communicatie te volgen. De eerste werkdag na de vakantie wordt de info dan doorgenomen. Tijdens de grote vakantie start de werking weer op 16 augustus, op dat moment wordt digitale communicatie terug gevolgd.

Tijdens vakantieperiodes wordt een autoreply ingesteld door de bestemming.

9. Sensibilisering, professionalisering en infrastructuur.

De directie geeft, op basis van dit afsprakenkader, duidelijke instructies in verband met adequaat gebruik van de digitale tools en moedigt het personeel aan zich te gedragen in overeenstemming met dit afsprakenkader.

De school geeft de kans aan leerkrachten om zich verder te ontwikkelen in het correct gebruik van de gekozen communicatiemiddelen. Daarnaast wordt er ook voor gezorgd dat leerkrachten, tijdens de werkuren, toegang hebben tot en gebruik kunnen maken van de digitale communicatiemiddelen.

Deze bijlage bij het arbeidsreglement werd goedgekeurd op 24 augustus 2023 en treedt in voege op 1 september 2023.