

OPSCHRIFT

Vergadering van 13 juni 2018

Besluit nummer: 2018_GR_00493

Onderwerp:

Nieuw arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent - Goedkeuring

Beknopte samenvatting:

Aan de gemeenteraad wordt gevraagd het 'arbeidsreglement Het Huis van het Kind' ("Arbeidsreglement internaten") op te heffen en een nieuw 'Arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent' goed te keuren, met inwerkingtreding op 1 september 2018.

Bevoegd: Elke Decruynaere

Bestemd voor:

- Commissie Onderwijs, Personeel en FM

DE GEMEENTERAAD

AANHEF

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikel 42, § 3.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, artikel 2.

Ingewonnen advies/adviezen:

- Hoger Overlegcomité

Bijgevoegde bijlage(n):

- Arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent (pdf-versie)
- Bijlage 4 'Reglement alcoholgebruik op het werk' bij het 'Arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent' (pdf-versie)
- Presentatie AR (informatief)

MOTIVERING

Het 'arbeidsreglement Het Huis van het Kind', ("Arbeidsreglement internaten"), werd goedgekeurd in zitting van de gemeenteraad van 28 juni 2004 en laatst gewijzigd op 27 april 2015.

Een werkgroep, bestaande uit de beheerders van de internaten, de coördinerend directeur bevoegd voor de internaten en een juridisch medewerker, werd belast met de doorlichting van het bestaande arbeidsreglement.

Daarbij werd vastgesteld dat het arbeidsreglement onvolledig is conform de vigerende regelgeving. Bovendien worden diverse bepalingen (zoals de vakantie- en prestatieregeling) geregeld via aparte gemeenteraadsbesluiten (van toepassing op alle onderwijsniveaus), wat het overzicht voor het personeel bemoeilijkt. Zodoende werden alle relevante bepalingen, specifiek m.b.t. het personeel internaten, uit de diverse besluiten gefilterd en in voorliggend arbeidsreglement opgenomen. Daarnaast werd het arbeidsreglement ook aangepast conform de recente regelgeving die op de internaten van toepassing is.

Op basis daarvan werd een nieuw arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent opgemaakt. Dit reglement werd besproken met de representatieve vakorganisaties en goedgekeurd (zie protocol van akkoord).

Aan de gemeenteraad wordt gevraagd het 'arbeidsreglement Het Huis van het Kind', goedgekeurd in de gemeenteraad van 28 juni 2004, op te heffen en het 'Arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent' goed te keuren, met inwerkingtreding op 1 september 2018.

Het IVA Stedelijk Onderwijs Gent is belast met het toezicht op de uitvoering van dit reglement.

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:

- Hoger Overlegcomité
Gunstig advies

Beslist het volgende:

Artikel 1:

Heft op met ingang van 1 september 2018 het 'arbeidsreglement Het Huis van het Kind', goedgekeurd in de gemeenteraad van 28 juni 2004.

Artikel 2:

Keurt goed het 'Arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent', zoals gevoegd in bijlage en dat integraal deel uitmaakt van deze beslissing, met inwerkingtreding op 1 september 2018.

BIJKOMENDE INFO BIJ HET BESLUIT

BIJLAGEN DIE INTEGRAAL DEEL UITMAKEN VAN HET BESLUIT

- Arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent (pdf-versie)
- Bijlage 4 'Reglement alcoholgebruik op het werk' bij het 'Arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent' (pdf-versie)



Arbeidsreglement voor de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent

Goedgekeurd in de gemeenteraad van ... 2018

Bekendgemaakt op ... 2018

Inhoudstafel

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN.....	2
HOOFDSTUK II. ARBEIDSDUUR.....	3
HOOFDSTUK III. PRESTATIEREGELING.....	4
HOOFDSTUK IV. JAARLIJKSE VAKANTIE EN VERLOVEN.....	5
HOOFDSTUK V. BEVOEGDHEDEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	8
HOOFDSTUK VI. ONTSLAGREGELING.....	10
HOOFDSTUK VII. TUCHTREGELING.....	11
HOOFDSTUK VIII. VERZEKERINGEN	11
HOOFDSTUK IX. BETALING VAN LOON.....	12
HOOFDSTUK X. WELZIJN.....	12
BIJLAGE 1 MEDEDELINGEN INZAKE WELZIJN.....	17
BIJLAGE 2 ADRESSEN VAN DE BEVOEGDE INSPECTIEDIENSTEN.....	18
BIJLAGE 3 ADRESSEN VAN DE BEVOEGDE VAKORGANISATIES.....	19
BIJLAGE 4 HET REGLEMENT OP HET ALCOHOLGEBRUIK TOEPASSEN.....	20

Reglement

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Doel en rechtsgrond

De Stad Gent regelt in dit arbeidsreglement alle noodzakelijke afspraken voor het personeel van de internaten van het Stedelijk Onderwijs Gent in uitvoering van

- de arbeidswet van 16 maart 1971;
- wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector;
- het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, hierna het decreet rechtspositie genoemd;
- de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat en van het interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding zoals goedgekeurd in zitting van de gemeenteraad van 16 februari 2009, hierna "Rechtspositieregeling" genoemd;
- de omzendbrief SO 17 van 20 augustus 1992 betreffende gefinancierde en gesubsidieerde internaten: programmatie, rationalisatie en omkadering.

Artikel 2

§ 1. Aan elk personeelslid wordt, op papier of andere drager, bij de indienstreding en bij elke latere wijziging onderhavig reglement, de rechtspositieregeling en het opvoedingsproject van het internaat beschikbaar gesteld. Elk personeelslid kan steeds op verzoek over een papieren versie van desbetreffende documenten beschikken.

§ 2. Elk personeelslid ontvangt bij indienstreding en bij elke latere wijziging een papieren versie van het arbeidsreglement.

§ 3. Het decreet rechtspositie ligt ter inzage op het secretariaat en eventueel op andere vrij toegankelijke plaatsen.

Artikel 3. Toepassingsgebied

Dit reglement is van toepassing op:

- het gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd personeel zoals bedoeld in het Statuut Rechtspositie”;
- de personeelsleden die tijdelijk zijn belast met een andere opdracht in één van de instellingen van het Onderwijs - Stad Gent.

HOOFDSTUK II. ARBEIDSDUUR

Artikel 4.

§ 1. De wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse opdracht van studiemeester-opvoeder (internaat) bedraagt 36 klokuren. Het aantal te presteren weken per schooljaar bedraagt 37 weken.

§ 2. De arbeidsprestaties worden in principe gespreid over zes dagen per week. De minimumgrens van de arbeidsprestatie bedraagt 2,5 uren. De arbeidsduur mag de dagelijkse grens van 9 uur niet overschrijden. In geen geval mag de dagelijkse grens van 11 uur noch de wekelijkse grens van 41 uren worden overschreden.

Voor de vaststelling van de toegelaten arbeidsduur worden de aanwezigheidsuren van de werknemer in het internaat tussen het slapengaan en het opstaan van de internen, de zogeheten "slapende waak", beschouwd als de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever, ten belope van 4 arbeidsuren. Indien deze "slapende waak" 9 uren overschrijdt, wordt elk boventallig uur als arbeidsduur beschouwd.

Elke ononderbroken aanwezigheidsperiode van de studiemeester-opvoeder (internaat) mag 15 uren niet overschrijden. Indien de periode van 15 uur ononderbroken aanwezigheid wordt overschreden, moet er een pauze ingelast worden. Over de duur van een pauze in de arbeidstijd kan plaatselijk overlegd worden tussen het schoolbestuur en alle personeelsleden. De pauze bedraagt minimum 30 minuten. In voorkomend geval mag een maaltijd gebruikt worden tijdens die pauze.

§ 3. De personeelsleden nemen deel aan vergaderingen en andere activiteiten van pedagogische aard die het schoolbestuur of de beheerder organiseert. Deze activiteiten vinden in principe plaats tijdens de internaatsuren of aansluitend daaraan.

§ 4. Oudercontacten kunnen zowel tijdens de dag als 's avonds plaatsvinden. De personeelsleden zijn hierbij aanwezig volgens de door beheerder uitgewerkte regeling, na overleg op het Basis Overleg Comité (hierna BOC).

§ 5. Opendeurdagen en internaatsfeesten met internen kunnen tijdens het weekend worden georganiseerd. In dat geval kunnen de personeelsleden gedurende maximum 2 dagdelen per jaar verplicht worden om aan deze activiteiten deel te nemen. Deelname aan andere activiteiten tijdens weekends of op feestdagen gebeurt op vrijwillige basis.

§ 6. Het schoolbestuur neemt de bijkomende kosten die voor het personeelslid uit de verplichtingen zoals vermeld in § 4 en § 5 voortvloeien, voor haar rekening.

HOOFDSTUK III. PRESTATIEREGELING

Artikel 5.

§ 1. De normale openingsuren van het internaat zijn de volgende : vanaf zondag 19 uur tot vrijdag 18 uur tijdens elke schoolweek.

§ 2. De normale rustdagen zijn:

- de zaterdagen;
- de wettelijke feestdagen en de dagen die wettelijke feestdagen vervangen;
- de jaarlijkse vakantiedagen;
- twee facultatieve vakantiedagen.

§ 3. De wettelijke en decretale feestdagen zijn: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Onze-Lieve-Heer-Hemelvaart en de dag erna, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november, Kerstmis.

§ 4. De jaarlijkse vakantie is: herfst-, kerst-, krokus-, paas- en zomervakantie;

§ 5. De eerste werkdag van een werkweek start in principe op zondagavond of, in afwijking van § 2, op de avond van de feestdag voorafgaand aan de eerste werkdag van de werkweek. Concreet betekent dit het volgende:

- bij een gewone werkweek start de eerste werkdag op zondagavond vanaf 19 uur;
- bij een feestdag die valt op een maandag start de eerste werkdag op maandagavond vanaf 19 uur;
- bij een feestdag die valt op een vrijdag start de werkdag op zondagavond vanaf 19 uur;
- bij feestdagen die vallen op een dinsdag, woensdag of donderdag start de werkdag op de avond van de betrokken feestdag vanaf 19 uur;
- bij een wettelijke vakantie start de eerste werkdag op de laatste avond van de betrokken vakantiedag vanaf 19 uur.

§ 6. Het schoolbestuur legt, in overleg met de vakbondsafvaardiging, tegen uiterlijk 30 juni de twee facultatieve verlofdagen vast voor het komende schooljaar.

Artikel 6.

§ 1. De beheerder stelt de opdracht vast van elk personeelslid, rekening houdend met het activiteitenrooster van de internen, met de pedagogische behoeften, met de afspraken gemaakt in het lokaal comité en met de verdelende rechtvaardigheid. Rekening houdend met deze aandachtspunten bepaalt de beheerder ook de verdeling van de internen in de verschillende leefgroepen.

§ 2. De beheerder legt, in overleg met de vakbondsafvaardiging, voorafgaandelijk aan de start van elk schooljaar, het rooster van de diensten van de personeelsleden vast. Basisregels hierbij zijn de pedagogische behoeften en de billijke verdeling van de taken. Voor de personeelsleden met een volledige betrekking in het internaat kan de opdracht verdeeld worden over alle dagen en nachten waarop het internaat open is. Voor de personeelsleden met een onvolledige opdracht in het internaat wordt rekening gehouden met het deeltijdse karakter van hun opdracht.

§ 3. Volgens de noodwendigheden kan de beheerder een beroep doen op personeelsleden om personeelsleden die belet of afwezig zijn te vervangen. Hij doet dit rekening houdend

met de decretale bepalingen ter zake en met de eisen van de billijke verdeling van de taken en, desgevallend, met de deeltijdse opdracht en met de opdrachten in andere onderwijsinstellingen of internaten.

Indien een personeelslid ten gevolge van een voormelde vervanging een bijkomend volume aan prestaties dient te leveren, wordt dit voor eenzelfde volume op een later moment gecompenseerd.

Artikel 7. Prestaties en afwezigheden

§ 1. Het personeel moet de dienst- en uurregeling stipt naleven.

§ 2. De personeelsleden mogen hun activiteiten niet inkorten, verplaatsen of verwisselen met die van hun collega's of ze op een andere dan de gebruikelijke plaats uitoefenen zonder voorafgaande toestemming van de beheerder.

§ 3. De personeelsleden die hun taak wegens dringende redenen moeten onderbreken, zorgen ervoor dat hun internen niet zonder toezicht blijven en verwittigen de beheerder, behoudens overmacht.

§ 4. Bij afwezigheid, om welke reden dan ook, verwittigt het personeelslid vóór aanvang van de prestaties in eerste instantie de beheerder en, bij afwezigheid van de beheerder, het secretariaat.

§ 5. Bij te laat komen moet het personeelslid zich, in eerste instantie, aanmelden bij de beheerder of het secretariaat.

§ 6. Bij afwezigheid wegens ziekte moet het personeelslid de toepasselijke reglementering inzake ziekteverloven correct naleven. Bij verlenging van het ziekteverlof verwittigt het personeelslid de beheerder ten laatste vóór het sluitingsuur van het secretariaat van het internaat van de dag waarop het lopende verlof verstrijkt.

§ 7. Het schoolbestuur of de beheerder kan vanaf een afwezigheid van één dag wegens ziekte een controlebezoek aanvragen. Indien het initiatief uitgaat van de beheerder, wordt het schoolbestuur hiervan op de hoogte gesteld.

§ 8. Behoudens overmacht, overhandigt het personeelslid aan zijn vervanger het nodige om de continuïteit van de activiteiten in het internaat te kunnen verzekeren.

§ 9. Telkens zich een ongeval of een ernstig feit met een intern voordoet, verwittigt het personeelslid dat met het toezicht belast is, zo spoedig mogelijk de beheerder. Indien nodig worden de ouders van de betrokken intern door de beheerder verwittigd.

HOOFDSTUK IV. JAARLIJKSE VAKANTIE EN VERLOVEN

Artikel 8. Jaarlijkse vakantie

§ 1. De duur van de jaarlijkse vakantiedagen wordt geregeld conform de modaliteiten vastgelegd in:

- het "Statuut Rechtspositie";
- het gemeenteraadsbesluit (20 februari 2017) houdende de vakantieregeling van het personeel ressorterend onder het "Statuut Rechtspositie Personeelsleden Onderwijs - Stad Gent".

§ 2. De internaatbeheerder geniet een jaarlijkse vakantie die bestaat uit de herfst-, kerst-, krokus- paas-, en zomervakantie. De zomervakantie vangt aan op 6 juli en eindigt op 15

augustus.

§ 3. De personeelsleden aangesteld in het ambt van studiemeester- opvoeder (internaat) genieten een jaarlijkse vakantie die bestaat uit herfst-, kerst-, krokus-, paas- en zomervakantie, met dien verstande dat deze personeelsleden tijdens de zomervakantie maximaal vijf dagen presteren met het oog op het uitvoeren van pedagogische en administratieve taken. De exacte dagen worden onderhandeld en vastgelegd in het Basis Overleg Comité, rekening houdende met de noodzakelijke nascholing in het kader van de professionalisering van het personeel en de voorbereidingen in het kader van de leefgroepwerking. Deze dagen worden gepresteerd tijdens de periode van 1 tot en met 5 juli en tijdens de laatste 5 werkdagen voorafgaandelijk aan de eerste schooldag.

De prestatiedagen tijdens de zomervakantie zijn steeds volledige dagen. Een begonnen dag wordt steeds als een volledige prestatiedag aangerekend. Deze te presteren dagen gelden voor personeelsleden die aangesteld zijn voor een voltijdse opdracht voor een volledig schooljaar. Personeelsleden belast met een deeltijdse opdracht presteren in de zomervakantie naar rato van hun opdrachtbreuk op 30 juni.

§ 4. Daarnaast hebben deze personeelsleden recht op de wettelijk en decretaal bepaalde feestdagen die niet binnen de jaarlijkse vakantie vallen.

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

§ 6. Het schoolbestuur deelt na onderhandeling in het BOC elk jaar uiterlijk vóór de kerstvakantie aan het personeelslid mee hoeveel dagen hij/zij tijdens de zomervakantie zal moeten werken en hoe ze verdeeld worden over de zomervakantie.

Artikel 9 Andere verloven

§ 1. Het personeel kan gebruik maken van een verlof of een terbeschikkingstelling volgens de modaliteiten vastgelegd in het decreet rechtspositie. Elk verlof en elke terbeschikkingstelling moet vooraf worden aangevraagd.

§ 2. Binnen de perken van de reglementaire bepalingen kunnen de personeelsleden genieten van een omstandigheidsverlof naar aanleiding van volgende gebeurtenissen:

Gebeurtenis	Duur
▪ voor het huwelijk van het personeelslid:	één werkdag
▪ voor het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid:	één werkdag
▪ voor het huwelijk van een kind van het personeelslid, van de echtgenoot of van de samenwonende partner:	twee werkdagen
▪ voor het huwelijk van een bloed- of aanverwant in de eerste graad, die geen kind is, of in de tweede graad, van het personeelslid, van de echtgenoot of van de samenwonende partner:	de dag van het huwelijk
▪ voor de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner:	

Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner is verplicht te nemen binnen een periode van vier maanden vanaf de bevalling. Van deze tien werkdagen tien werkdagen

Gebeurtenis

Duur

moeten er minimaal vijf dagen aaneensluiten. Mits het schoolbestuur akkoord gaat, mogen de voornoemde vijf dagen ook niet aaneensluitend genomen worden.

Personeelsleden die zowel in de privé-sector als in het onderwijs werken, hebben slechts éénmaal recht op een periode van tien werkdagen.

Bij de geboorte van een meerling heeft het personeelslid slechts éénmaal recht op een periode van tien werkdagen.

- voor het overlijden van de echtgenoot of samenwonende partner, van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid of van de samenwonende partner: vier werkdagen
- voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad van het personeelslid of van de samenwonende partner, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid: twee werkdagen
- voor het overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad van het personeelslid of van de samenwonende partner, die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid: één werkdag

Voormeld omstandigheidsverlof moet worden genomen op het ogenblik van de gebeurtenis of ten minste ter gelegenheid van omstandigheden die onmiddellijk uit de gebeurtenissen voortvloeien.

Het personeelslid bezorgt de nodige verantwoordingsstukken aan de beheerder.

§ 3. De personeelsleden hebben het recht op omstandigheidsverlof voor het vervullen van volgende staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten:

Verplichting of opdracht	Aantal werkdagen of duur
▪ bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter:	één werkdag
▪ oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege:	de nodige duur
▪ de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een stemopnemingsbureau:	de nodige tijd
▪ deel uit te maken van de jury van het hof van assisen:	de duur van de zitting

Ook het uitoefenen van:

- het ambt van voorzitter of bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen
- het ambt van voorzitter of bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen

wordt als staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten beschouwd.

Het personeelslid is ertoe gehouden aan de beheerder de bewijsstukken voor te leggen waaruit blijkt dat het om bedoelde verplichtingen of opdrachten gaat.

§ 4. Naast het in § 2 en § 3 van artikel 7 vermeld omstandigheidsverlof kunnen de personeelsleden genieten van een verlof wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan een van de volgende met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende personen:

- de echtgenoot
- de samenwonende partner
- een bloed- of aanverwant van het personeelslid of van de samenwonende partner
- een persoon, opgenomen met het oog op zijn adoptie of de uitoefening van een pleegvoogdij.

§ 5. De duur van een uitzonderlijk verlof wegens overmacht mag, in hoofde van een personeelslid, per burgerlijk jaar niet meer dan vier werkdagen bedragen waarop het internaat werkelijk geopend is.

§ 6. Het in § 4 bedoelde verlof wegens overmacht moet verantwoord worden door middel van een medisch attest waaruit blijkt dat de aanwezigheid bij één of meer van de in § 4 vermelde personen absoluut vereist is.

HOOFDSTUK V. BEVOEGDHEDEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Artikel 10. Rechten en plichten beheerder

§ 1. Het schoolbestuur belast de beheerder met de uitvoering van de beslissingen van het schoolbestuur en met de toepassing van de wets- en reglementaire bepalingen.

§ 2. Het schoolbestuur bepaalt de geest, de inhoud en de methoden van de begeleiding en het opvoedingsproject van het internaat. In opdracht van het schoolbestuur waakt de beheerder over inhoud, methoden en kwaliteit van de begeleiding en de opvoedingsondersteuning. Hij staat in voor de begeleiding en nascholing van de personeelsleden.

§ 3. De beheerder is belast met de leiding over het internaat. Alle personeelsleden staan onder zijn/haar gezag. De beheerder voert de taken uit conform de functiebeschrijving. Hij/zij waakt erover dat de internen steeds begeleid worden, rekening houdend met de regelgeving. Hij/zij bezoekt de leefgroepen zo dikwijls als nodig. Hij/zij voert functionerings- en evaluatiegesprekken. Hij/zij mag aan de personeelsleden geen opmerkingen maken in aanwezigheid van derden.

§ 4. De beheerder meldt elke onwettige afwezigheid van een personeelslid, evenals de door hem vastgestelde overtredingen van dit reglement schriftelijk aan de algemeen directeur van het IVA Stedelijk Onderwijs Gent.

§ 5. De beheerder steunt het gezag van de personeelsleden t.o.v. internen en hun ouders. De beheerder behartigt hun begeleiding in het bijzonder die van de nieuwe leden van het internaatsteam.

Artikel 11. Rechten en plichten personeelsleden

§ 1. Het schoolbestuur en de personeelsleden stellen alles in het werk om met elkaar in de beste verstandhouding samen te werken aan de opvoedende opdracht van het internaat en onthouden zich van elke vorm van niet wettelijk toegelaten discriminatie op grond van godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische

afstamming.

§ 2. Bij het waarnemen van zijn opvoedingsopdracht zal elk personeelslid:

- het opvoedingsproject van het internaat toepassen en dat opvoedingsproject verder helpen ontwikkelen;
- zich loyaal inzetten voor het vervullen van zijn taak in het internaat en in het bijzonder handelen volgens de deontologie van de Stad Gent;
- samen met het schoolbestuur, de medepersoneelsleden en de ouders en in wederzijds respect, vanuit zijn verantwoordelijkheid bouwen aan een leer- en leefgemeenschap waarin alle internen ervaren dat alle betrokkenen met hen begaan zijn.

§ 3. De personeelsleden erkennen de verantwoordelijkheid en het gezag van het schoolbestuur en de beheerder. Zij betuigen hen het nodige respect in de omgang en onthouden zich tegenover hen van op- of aanmerkingen in het bijzijn van ouders, internen en derden.

§ 4. De personeelsleden maken over medepersoneelsleden geen op- of aanmerkingen in het bijzijn van ouders, internen en derden.

§ 5. De personeelsleden die uit hoofde van hun taak, op het internaat of thuis, toegang hebben tot persoonsgegevens van internen, al dan niet in een geautomatiseerde verwerking, leven de voorschriften na die voortvloeien uit de toepassing van de privacywet. Dit houdt in dat zij:

- erover waken dat de gegevens worden bijgewerkt, dat onjuiste, onvolledige of niet ter zake doende gegevens, alsmede gegevens die zijn verkregen of verwerkt in strijd met de bepalingen van het privacywet, worden aangepast of verwijderd;
- ervoor zorgen dat de toegang tot de verwerking beperkt blijft tot de personen die uit hoofde van hun taak of voor de behoeften van de dienst rechtstreeks toegang hebben tot de geregistreerde informatie;
- ervoor zorgen dat de persoonsgegevens alleen kunnen worden medegedeeld aan de personen die ze mogen raadplegen.

Het schoolbestuur is de verantwoordelijke voor de verwerking van de persoonsgegevens.

§ 6. De personeelsleden respecteren de fysieke en psychische integriteit van de aan hen toevertrouwde internen zonder discriminatie op grond van godsdienst, overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming.

§ 7. De personeelsleden moedigen de persoonlijke en collectieve inspanningen van de internen aan. Zij zetten zich in voor het welzijn van alle internen en wijden bijzondere aandacht aan degenen die moeilijkheden ondervinden. Zij stimuleren bij de internen voortdurend openheid ten aanzien van waarden, een streven naar sociale attitudes en vaardigheden en correct taalgebruik. De personeelsleden hebben hierin een voorbeeldfunctie.

§ 8. De personeelsleden waken erover dat de internen zorg dragen voor hun eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen. Zij waken erover dat de internen de reglementen betreffende de verschillende ruimtes die het internaat gebruikt, naleven. Vastgestelde tekorten of gevaren worden besproken met de internaatsbeheerder of met de bevoegde leden van de interne dienst voor preventie en bescherming. De personeelsleden hebben hierin een voorbeeldfunctie.

§ 9. De personeelsleden trachten het internaatsreglement door de internen te doen naleven. De beheerder wordt steeds in kennis gesteld van de ernstige overtredingen en

misbruiken die een ander personeelslid tijdens internaatsactiviteiten vaststelt.

§ 10. De personeelsleden beoordelen sereen de laakbare daden van de internen. De opgelegde straffen moeten pedagogisch verantwoord zijn en in verhouding staan tot de fout. Lichamelijke straffen zijn verboden. Orde- en tuchtmaatregelen worden genomen in overeenstemming met het internaatsreglement.

§ 11. Ouders en personeelsleden werken, in respect voor elkaar, loyaal samen aan de opvoeding en vorming van de jongeren. Het internaat biedt daartoe structuur en warmte, studiebegeleiding, tijd en aandacht en begeleiding in het ontwikkelen van zelfstandigheid, verantwoordelijkheidszin en sociale vaardigheden. Bij gelegenheid van oudercontacten adviseren de personeelsleden de ouders zo eenduidig en helder mogelijk over de individuele vorderingen van de internen en de adviezen van het internaatsteam. Zij gebruiken geen kwetsende formuleringen.

HOOFDSTUK VI. ONTSLAGREGELING

Artikel 12. Opzeggingstermijnen

§ 1. De opzeggingstermijnen voor de tijdelijk aangestelde personeelsleden voor bepaalde duur in een wervingsambt zijn vastgelegd in de artikelen 21, 24 t.e.m. 29 en 60 t.e.m. 61 van het Decreet Rechtspositie.

§ 2. De opzeggingstermijnen voor de tijdelijke aangestelde personeelsleden met recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur zijn vastgelegd in de artikelen 21, 60 t.e.m. 62bis en 64 van het Decreet Rechtspositie.

§ 3. De opzeggingstermijnen voor de vast benoemde personeelsleden in een wervingsambt zijn vastgelegd in de artikelen 60 t.e.m. 62bis van het Decreet Rechtspositie.

§ 4. De opzeggingstermijnen voor een tijdelijke aangestelde directeur zijn vastgelegd in artikel 42 van het Decreet Rechtspositie.

§ 5. De opzeggingstermijnen voor een vast benoemde directeur zijn vastgelegd in de artikelen 43ter, 60 t.e.m. 62bis en 64 van het Decreet Rechtspositie.

Artikel 13. Dringende redenen

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

- herhaalde niet-naleving van de strikte uurregeling,
- ongerechtvaardigde afwezigheid,
- opzettelijke wanprestatie,
- beledigingen of verwijten,
- druggebruik, alcoholintoxicatie en dronkenschap tijdens de diensturen,
- diefstal,
- geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag,
- bedrog,
- weigering om toevertrouwde taken en opdrachten uit te voeren,
- elk feit dat tegenstrijdig is met de goede zeden,
- overtreden van veiligheidsvoorschriften,

- opzettelijk schade toebrengen aan het gemeentebestuur, de school of de infrastructuur van de school, met inbegrip van het bewust 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;
- e.a.

§ 2. 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 centra voor leerlingenbegeleiding.

HOOFDSTUK VII. TUCHTREGELING

Artikel 14. Gesubsidieerde personeelsleden

§ 1. De tuchtregeling voor de gesubsidieerde personeelsleden wordt geregeld door hoofdstuk IX (Tuchtregeling), artikelen 64 tot en met 73, van het decreet rechtspositie.

§ 2. Het besluit van de Vlaamse Regering van 22 mei 1991 betreffende de preventieve schorsing, en de tucht, evenals het ontslag van sommige tijdelijke personeelsleden in het gesubsidieerd onderwijs en in de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, zoals gewijzigd, regelt de preventieve schorsing, de tuchtmacht, de kamers van beroep en procedure van beroep.

Artikel 15. Niet-gesubsidieerde personeelsleden

De tuchtregeling voor de niet-gesubsidieerde personeelsleden wordt geregeld door de bepalingen opgenomen in de artikelen 118 tot en met 144 van hoofdstuk VI (Tucht) van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, zoals gewijzigd.

HOOFDSTUK VIII. VERZEKERINGEN

Artikel 16.

§1. Het schoolbestuur onderschrijft een verzekeringspolis burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand voor zijn personeelsleden en dit volgens de voorwaarden van de 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 of als het personeelslid gevat wordt door een juridische procedure.

§ 2. Als het personeelslid zelf ten laste van een derde die niet het schoolbestuur is of een van zijn 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.

§ 3. Op eenvoudig verzoek kan het personeelslid de polis inkijken.

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

HOOFDSTUK IX. BETALING VAN LOON

Artikel 17.

§ 1. De weddentoelagen worden door het Departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse Gemeenschap rechtstreeks aan de statutaire personeelsleden of de tijdelijk aangestelde personeelsleden ten laste van het departement uitbetaald door overschrijving via de bankinstellingen, op het einde van de maand na vervallen periode.

§ 2. Het loon wordt door het schoolbestuur rechtstreeks aan de niet-gesubsidieerde en contractuele personeelsleden (uitgezonderd de contractuele personeelsleden ten laste van het departement) uitbetaald door overschrijving via de bankinstellingen, op het einde van de maand na vervallen periode.

§ 3. Het personeelslid dat in opdracht van het schoolbestuur een occasionele dienstverplaatsing maakt met de eigen wagen, motor of bromfiets krijgt een kilometervergoeding conform de regelgeving van de federale overheid.

HOOFDSTUK X. WELZIJN

Artikel 18. Algemeen

§ 1. De naam en het adres van de leden van de gemeentelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk zijn opgenomen in de bijlage 1.

§ 2. De naam en het adres van de leden van de gemeentelijke externe dienst voor preventie en bescherming op het werk zijn opgenomen in de bijlage 1.

§ 3. Er is/zijn per vestigingsplaats een of meerdere hulpverleners/aangeduide personen inzake eerste hulp bij ongevallen (zoals vermeld in de bijlage 1) conform de vigerende reglementering.

§ 4. De naam van de arbeidsongevallenverzekeraar is opgenomen in de bijlage 1.

Artikel 19. Verbod op roken en roesveroorzakende middelen

§ 1. Het is verboden te roken binnen de volledige instelling, met inbegrip van zowel de gebouwen, de speelplaatsen, de sportterreinen als andere open ruimten.

§ 2. Het is verboden roesveroorzakende middelen in de instelling binnen te brengen of te gebruiken. De attitude die de personeelsleden moeten aannemen in verband met het alcoholgebruik, wordt geregeld in het reglement op het alcoholgebruik dat is opgenomen in de bijlage 4.

Artikel 20. Bescherming tegen psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Werkgever en werknemers (met inbegrip van personen die een beroepsopleiding volgen, leerlingen en studenten-stagiairs) moeten zich onthouden van iedere daad die een psychosociaal risico inhoudt, met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze verplichting geldt ook voor derden die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk (bijvoorbeeld familie leerlingen, leveranciers).

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 psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

§ 3. Pesterijen op het werk: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen organisatie, 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 persoon 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 leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie.

§ 4. Ongewenst seksueel gedrag: ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie, dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Beginselverklaring over de algemene wijze van omgaan met psychosociale risico's

Wij willen een zo positief mogelijke werksfeer realiseren voor iedereen. Stedelijk Onderwijs Gent verbindt er zich toe de nodige aandacht te besteden aan het ontwikkelen van arbeidsomstandigheden, waarbinnen noch psychosociale risico's, noch grensoverschrijdend gedrag veroorzaakt kunnen worden. Wij verwachten dat iedereen zich daarvoor inzet en grensoverschrijdend gedrag niet tolereert/ aanmoedigt en het aan te pakken en op te lossen. Elk personeelslid heeft immers het recht te werken in een aangename en stimulerende werkomgeving.

Stedelijk Onderwijs Gent engageert zich, voor zover hij een impact heeft op het gevaar, passende preventiemaatregelen te nemen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade te voorkomen of om ze te beperken.

Om dit te bereiken wordt een inspanning gevraagd van zowel de directie/ beheerders als van alle personeelsleden. Concreet betekent dat het volgende:

De beheerders verbinden er zich toe:

- evenveel aandacht te besteden aan kwaliteitsvolle en motiverende arbeidsomstandigheden als aan de te behalen resultaten;
- alert te zijn voor wat er leeft binnen hun teams, afdelingen en administraties;
- acties te ondernemen om conflicten en ongewenste gedrag te doen stoppen;
- niet te tolereren dat de persoonlijke grenzen van hun medewerkers en collega's worden overschreden;
- een voorbeeldfunctie te vervullen.

Alle personeelsleden, stagairs, ... (onderaannemers) zetten zich in om:

- mee te werken aan het creëren van een positief arbeidsklimaat;
- wederzijds respect te tonen in de omgang met collega's, leidinggevenden, medewerkers, leerlingen en ouders;
- elke vorm van fysiek of verbaal geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk achterwege te laten;
- melding te maken van inbreuken op de wetgeving die zij zelf ondervinden of waar ze getuige van zijn;
- ongewenst gedrag bij anderen niet te steunen of te tolereren, en als dat kan zelf de verantwoordelijkheid op zich te nemen om tot oplossingen te komen.

Te volgen procedures

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan in eerste instantie de werkgever of zijn hiërarchisch meerdere aanspreken. Deze is rechtstreeks bevoegd een oplossing te bieden voor het gestelde probleem. De werknemer kan zich in de zoektocht naar een oplossing ook wenden tot een lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Heeft deze tussenkomst niet tot het gewenste resultaat geleid of wenst de werknemer geen beroep te doen op de gewone sociale verhoudingen binnen de organisatie, dan kan hij gebruik maken van een specifieke interne procedure. In dat geval wendt de werknemer zich tot de preventieadviseur psychosociale aspecten (verder 'preventieadviseur' genoemd) of tot een vertrouwenspersoon binnen de organisatie. De namen en contactmogelijkheden van de preventieadviseurs psychosociale aspecten en van de vertrouwenspersonen zijn opgenomen in bijlage 1 bij dit arbeidsreglement.

De werknemer die zich tot de preventieadviseur of tot de vertrouwenspersoon wendt, dient binnen de 10 kalenderdagen na het eerste contact gehoord te worden. Tijdens dit onderhoud ontvangt hij de eerste informatie over de verschillende interventiemogelijkheden. Dit eerste persoonlijke onderhoud wordt in een document bevestigd, waarvan het personeelslid een kopie ontvangt.

De werknemer kiest het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken:

- I. een informele psychosociale interventie en/of
- II. Een formele psychosociale interventie

De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten neemt het type van interventie op in een gedateerd en ondertekend document waarvan het personeelslid een kopie ontvangt.

Verzoek tot informele psychosociale interventie

De werknemer kan streven naar een informele oplossing door een interventie te vragen van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur. Deze interventie kan bestaan uit: gesprekken die het onthaal, het actief luisteren en/of een advies omvatten; een interventie bij een andere persoon in de organisatie, in eerste instantie bij een lid van de hiërarchische lijn en/of het opstarten van een verzoeningsprocedure indien de betrokken personen hiermee instemmen.

Verzoek tot formele psychosociale interventie

Wanneer de informele psychosociale interventie niet tot een oplossing heeft geleid of wanneer de werknemer ervoor kiest geen gebruik te maken van de informele interventie, kan hij bij de preventieadviseur psychosociale aspecten een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

Onderafdeling I. Fase van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie en de aanvaarding of weigering

Gesprek met preventieadviseur

Zodra de werknemer zijn wil geuit heeft aan de preventieadviseur om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen, dient hij binnen de tien kalender dagen een individueel gesprek te krijgen met de preventieadviseur. De werknemer ontvangt na afloop een kopie van de bevestiging dat het gesprek heeft plaatsgevonden.

Indiening van verzoek tot formele psychosociale interventie

Ten vroegste tijdens het persoonlijk onderhoud met de preventieadviseur kan de werknemer het verzoek tot formele psychosociale interventie indienen. De inhoud van het verzoek en de wijze waarop de werknemer dit verzoek bezorgt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult, verschilt enigszins naargelang de aard van de feiten die aanleiding hebben gegeven tot het indienen van het verzoek tot een formele interventie al dan niet betrekking hebben op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Vormelijk dient de brief waarmee de werknemer verzoekt tot formele interventie de datum en zijn handtekening te bevatten. Inhoudelijk neemt de werknemer in de brief een beschrijving op van de problematische arbeidssituatie en verzoekt hij de werkgever passende maatregelen te treffen.

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk neemt de werknemer verder volgende gegevens op in zijn verzoek:

- een nauwkeurige beschrijving van de feiten,
- het ogenblik en de plaats waarop elk van de feiten zich hebben voorgedaan,
- de identiteit van de aangeklaagde,

- het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

De werknemer bezorgt de brief per aangetekende zending of door persoonlijke overhandiging aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hebben de vermeende feiten die voor de werknemer aanleiding zijn geweest om een verzoek in te dienen tot formele psychosociale interventie geen betrekking op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dan kan de werknemer er ook voor kiezen de brief per gewone post te versturen.

Ontvangt de preventieadviseur of preventiedienst de brief door overhandiging of per gewone post, dan bezorgt hij de werknemer een ondertekend kopie van het verzoek tot formele interventie als ontvangstbewijs.

Aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie

Binnen een termijn van tien dagen na ontvangst van het verzoek tot formele psychosociale interventie aanvaardt of weigert de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het verzoek van de werknemer tot formele psychosociale interventie.

De preventieadviseur of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk weigert het verzoek wanneer de situatie zoals de werknemer ze in het verzoek omschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk of geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.

Binnen dezelfde termijn stelt de preventieadviseur of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk de werknemer in kennis van zijn beslissing het verzoek te aanvaarden of te weigeren.

Indien er na de tiende dag geen kennisgeving is van aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie mag de werknemer zijn verzoek als aanvaard beschouwen.

Onderafdeling II. Beoordeling van het verzoek tot formele psychosociale interventie

Beoordeling verzoek

Zodra de preventieadviseur of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het verzoek tot formele interventie aanvaard heeft, beoordeelt hij of het verzoek betrekking heeft op individuele risico's, dan wel dat de risico's impact hebben op meerdere werknemers. De procedure verschilt naargelang het individueel dan wel het hoofdzakelijk collectief karakter van het verzoek.

Onderafdeling III. Fase van onderzoek, advies en maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk individueel karakter

Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Vanaf het ogenblik dat het verzoek tot formele interventie wegens vermeende feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanvaard is, geniet de werknemer een bijzondere rechtsbescherming.

De preventieadviseur informeert de werkgever over de identiteit van de verzoeker en over het feit dat hij bescherming geniet.

Daarnaast deelt de preventieadviseur ook zo snel mogelijk de ten laste gelegde feiten mee aan de aangeklaagde.

De preventieadviseur onderzoekt het verzoek. Indien dit gepaard gaat met getuigenverklaringen brengt hij de werkgever op de hoogte van de identiteit van deze personen en de bijzondere rechtsbescherming die zij genieten.

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur bewarende maatregelen voor aan de werkgever.

Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met uitzondering van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

De preventieadviseur brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte van de identiteit van de verzoeker en van het individueel karakter van het verzoek.

Hij onderzoekt de specifieke arbeidssituatie, zo nodig aan de hand van informatie van andere personen.

Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie voor alle psychosociale risico's

Met inbegrip van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Binnen de drie maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, onder bepaalde voorwaarden binnen de zes maanden, deelt de preventieadviseur zijn advies mee aan de werkgever conform de bepalingen van art. 26 t.e.m. 29 van het koninklijk besluit van 10 april 2014. Desgevallend brengt hij het advies ook over aan de vertrouwenspersoon en/of andere instanties.

De preventieadviseur brengt de verzoeker schriftelijk op de hoogte van deze kennisgeving aan de werkgever en eventuele anderen alsook van de voorstellen van preventiemaatregelen en de verantwoording ervan.

Bewarende maatregelen bij een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

De werkgever die een advies tot bewarende maatregelen ontvangt van de preventieadviseur deelt het gevolg dat hij hieraan zal verlenen schriftelijk en gemotiveerd mee aan de preventieadviseur.

Individuele maatregelen ingevolge advies van de preventieadviseur

Wanneer de werkgever naar aanleiding van het ontvangen advies overweegt om individuele maatregelen te treffen ten aanzien van een werknemer, dient hij deze werknemer hiervan binnen de maand schriftelijk op de hoogte te brengen.

Zodra deze maatregelen een wijziging inhouden van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer, ontvangt de betrokken werknemer een afschrift van het advies dat de werkgever van de preventieadviseur psychosociale aspecten mocht ontvangen en heeft hij een individueel gesprek met de werkgever. De werknemer kan zich gedurende dit gesprek laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Binnen de twee maanden na ontvangst van het advies ontvangen de verzoeker en andere rechtstreeks betrokken personen, de preventieadviseur psychosociale aspecten en eventueel de preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult een schriftelijke en gemotiveerde

beslissing van de werkgever over de gevolgen die hij aan het formele psychosociale verzoek geeft.

Geen maatregelen bij een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Indien de werkgever geen gevolg heeft verleend aan het verzoek van de preventieadviseur psychosociale zaken om bewarende maatregelen te treffen, schakelt de preventieadviseur de ambtenaar van het Toezicht op het Welzijn op het Werk in.

Eveneens wordt een beroep gedaan op deze ambtenaar wanneer de werkgever na ontvangst van het advies van de preventieadviseur geen maatregelen heeft getroffen en de preventieadviseur vaststelt dat de werknemer ernstig en onmiddellijk gevaar loopt of wanneer de aangeklaagde de werkgever zelf is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

Onderafdeling IV. Fase van onderzoek, advies en maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werknemer en de werkgever schriftelijk op de hoogte van het ingediend en aanvaard verzoek tot psychosociale interventie en van het hoofdzakelijk collectief karakter ervan. Aan de werkgever wordt hierbij de identiteit van de verzoeker niet meegedeeld.

Dezelfde kennisgeving vermeldt eveneens tegen wanneer de werkgever een beslissing dient te nemen over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Binnen een termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever onderzoekt de preventieadviseur of hij individuele maatregelen dient voor te stellen aan de werkgever ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer.

Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie

In het geval individuele maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer zich opdringen, stelt de preventieadviseur maatregelen voor aan de werkgever binnen de termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever.

De werkgever treft individuele maatregelen ingevolge een advies van de preventieadviseur

De werkgever geeft zo snel mogelijk gevolg aan het advies van de preventieadviseur tot individuele maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer.

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen van artikel 6 van het Koninklijk Besluit van 10 april 2014.

De werkgever treft maatregelen

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen ingevolge het formele verzoek tot psychosociale interventie een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen van artikel 6 van het Koninklijk Besluit van 10 april 2014.

De werkgever licht het tussenoverlegcomité in over het verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter en de naar aanleiding hiervan eventuele ingestelde

risicoanalyse. Het tussenoverlegcomité adviseert de werkgever in de aanpak van het verzoek en in de gevolgvordering van de werkgever aan het verzoek.

Binnen de drie maanden -of zes maanden indien de werkgever een risicoanalyse heeft ingesteld-, deelt hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan het tussenoverlegcomité. Hij voert deze aangekondigde beslissing zo snel mogelijk uit.

De werkgever treft geen maatregelen of treft deze niet tijdig of de verzoeker acht de maatregelen ontoereikend

Bij het niet of niet tijdig meedelen van preventiemaatregelen of bij beoordeling ervan door de verzoeker als 'niet aangepast aan zijn individuele situatie' en de werkgever bovendien geen risicoanalyse heeft ingesteld of de preventieadviseur psychosociale aspecten hierbij niet betrokken heeft, zal de preventieadviseur psychosociale aspecten een onderzoek opstarten volgens de bepalingen van artikel 25 tot 32 van het Koninklijk Besluit van 10 april 2014 over het formeel verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter zoals hoger beschreven.

Onrechtmatige gedragingen vanwege derden

Register van feiten van derden

Wanneer een werknemer meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag vanwege een derde kan hij een verklaring laten opnemen in het register. Deze verklaring omvat een beschrijving van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de data van die feiten. Ze vermeldt de identiteit van de werknemer niet, tenzij de werknemer met de vermelding ervan instemt.

Externe procedures

Externe instanties

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich wenden tot de Inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, het arbeidsauditoraat of de arbeidsrechtbank.

Raadgeving en hulp

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 psychosociale risico's op het werk. Zo werkt hij op aanvraag mee aan het opstellen van de algemene preventiemaatregelen en moet hij de formele verzoeken die hij in ontvangst neemt, onderzoeken.

Het schoolbestuur kan ook vertrouwenspersonen aanduiden binnen de instelling 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 adviseren en bij te staan in het zoeken naar een oplossing.

De namen en contactmogelijkheden van de preventieadviseur psychosociale aspecten en van de vertrouwenspersonen zijn opgenomen in bijlage 2 bij dit arbeidsreglement.

Bevoegde inspectiediensten

De adressen van de bevoegde inspectiediensten zijn opgenomen in de bijlage 2.

Artikel 21

Huidig reglement heft het 'arbeidsreglement Het Huis van het Kind', goedgekeurd in de gemeenteraad van 28 juni 2004, op.

Artikel 22

Dit arbeidsreglement treedt in werking op 1 september 2018. Jaarlijks wordt de werking van dit reglement geëvalueerd.

BIJLAGE 1 MEDEDELINGEN INZAKE WELZIJN

BIJLAGE 1

Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

Postadres: Botermarkt 1, 9000 Gent
Contactadres: Franklin Rooseveltlaan 1, 9000 Gent
tel. 09 267 16 10
e-mail: idpbw@gent.be
welzijn.idpbw@gent.be

Naam van de interne preventieadviseurs:

Leidinggevend preventieadviseur Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk
Stad Gent en OCMW Gent (tijdelijk):
Wim Vanderheijden, Franklin Rooseveltlaan 1, 9000 Gent, tel: 09 267 16 10, e-mail:
wim.vanderheijden@ocmw.gent
preventieadviseur psychosociale aspecten (papsy):
Stefanie Six, Franklin Rooseveltlaan 1, 9000 Gent, tel: 0470 20 19 09, e-mail:
stefanie.six@stad.gent
Preventieadviseur veiligheid: Stijn Pauwels Franklin Rooseveltlaan 1, 9000 Gent, e-mail: stijn.
pauwels@stad.gent

Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

Idewe

Grotesteenweg-Noord 9, 9052 Gent
tel.: 09/224 87 40
preventieadviseur psychosociale aspecten: Els De Visscher, tel 09/264 12 30
Coördinerend preventieadviseur - arbeidsgeneesheer: dr. Katrien De Grez
contactpersoon voor afspraken : mevrouw Evelyne Maes, tel 09/264 12 30
e-mailadres: evelyne.maes@idewe.be

Vertrouwenspersonen in het kader van psychosociale risico's op het werk:

Er zijn 17 vertrouwenspersonen verspreid over de hele organisatie (Stad, OCMW, Onderwijs en Politie). Iedereen kan zelf een keuze maken bij welke vertrouwenspersoon hij/zij gaat.

Stedelijk Onderwijs Gent

Hafsa El Bazoui, 09 235 24 63, hafsa.elbazoui@onderwijs.gent.be (Hotelschool Gent)
Annelies Haerick, 09 268 20 09, Annelies.Haerick@stad.gent (Stedelijk Onderwijs)
Els Peeters, 09 268 20 74, Els.Peeters@stad.gent (Stedelijk Onderwijs)

OCMW Gent

Carlo Denorme-Vanhoutte, 09 266 99 15, Carlo.DenormeVanhoutte@ocmw.gent (Financiën)
Steven Derycke, 09 266 30 24, Steven.Derycke@ocmw.gent (Juridische Dienst)
Ingrid De Vos, 09 266 99 43, Ingrid.DeVos@ocmw.gent (Centrale Administratie)

Stad Gent

Bart Blondeel, 09 323 68 02, Bart.Blondeel@stad.gent (Bibliotheek)
Debby Drubbel, 09 266 76 14 of 0470 33 89 71, Debby.Drubbel@stad.gent (Dienst Wonen)
Frieda Leenknecht, 09 266 57 80 of 0476 51 02 94, Frieda.Leenknecht@stad.gent (Dienst Ontmoeten en Verbinden)
Didier Van Stiegel, 0495 81 13 40, Didier.VanStiegel@stad.gent (Dienst Onderhoud Gebouwen)
Sabine Vercruyssen, 09 266 85 01, Sabine.Vercruyssen@stad.gent (IVA Historische Huizen)

Katrien Vermeersch, 09 249 21 13, Katrien.Vermeersch@stad.gent (Dienst Personeelsbeheer)

Politie Gent

Elly Audenaert, 09 266 64 63, Elly.Audenaert@politie.gent.be (Dienst Human Resources)

Klaas Casier, Klaas.Casier@politie.gent.be (Interventiedienst)

Marianne De Vuyst, 09 266 68 98, marianne.devuyst@politie.gent.be (Interventiedienst)

Sabrina Heymans, 09 266 64 52, sabrina.heyman@politie.gent.be (Dienst Human Resources)

Marijn Vandermeersch, Marijn.Vandermeersch@politie.gent.be (Interventiedienst).

BIJLAGE 2 ADRESSEN VAN DE BEVOEGDE INSPECTIE-DIENSTEN

Toezicht Welzijn op het Werk – bevoegd voor Oost-Vlaanderen

Contactgegevens:

- Telefonisch maandag tot vrijdag van 9u tot 12u en van 14u tot 16u30 op het telefoonnummer 02 233 42 20
- Via mail naar tww.oost-vlaanderen@werk.belgie.be

Adres:

Ketelvest 26/202
9000 Gent

BIJLAGE 3: ADRESSEN VAN DE BEVOEGDE VAKORGANISATIES

ACOD – Bagattenstraat 158 te 9000 Gent - 09 269 93 40

- **Provinciaal secretaris:** Tania Van den Broeck (Tania.Vandenbroeck@cgspacod.be)
- **Vertegenwoordigers:** Kevin De Roover
Thomas Renard
Gertrude Verschuren
Koenraad Vos

COC – Poel 7 te 9000 Gent - 09 265 44 20

- **Adjunct-provinciaal vertegenwoordiger:** Stefaan De Clercq (Stefaan.Declercq@acv-csc.be)
- **Vertegenwoordigers:** Ediz Bicici
Guido Van Driessche
Bianca Van Hulle
- **Technici:** Anja Beeckman

COV

- **Vertegenwoordiger :**
- **Technici:** Patrick Van Herpe

VSOA – Boudewijnlaan 20-21 te 1000 Brussel

- **Provinciaal secretaris:** Karine De Dier (Karine.Dedier@vsoa-onderwijs.be)
Björn Van Lysebetten (Bjorn.Vanlysebetten@vsoa-onderwijs.be)
- **Vertegenwoordigers:** Luc Pauwels
Marina Verbrugghe

Bijlage 4 Reglement alcoholgebruik op het werk

REGLEMENT OP ALCOHOLGEBRUIK

Artikel 1

Dit reglement geldt voor alle personeelsleden op wie het algemeen personeelsreglement, wat het uniformdragend personeel van de Brandweer betreft, en de rechtspositieregeling voor het overige stadspersoneel toepasselijk is.

Het geldt enkel wanneer geen andere wettelijke bepalingen van toepassing zijn.

Artikel 2

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder :

1. UAL :
uitgeademde alveolaire lucht.
2. drempelwaarde :
de maximum getolereerde alcoholconcentratie van 0,21 mg/l UAL of de door de dienstchef gehanteerde en door het college van burgemeester en schepenen bekrachtigde strengere norm van 0,00 mg/l UAL.
3. rapport :
het formulier "vaststelling van alcoholgebruik" (bijlage 1).
4. uiterlijke kentekenen :
alle uiterlijke verschijnselen in voorkomen, gedrag en werkzaamheden die kunnen wijzen op het gebruik van alcoholische dranken (zoals nader omschreven in bijlage 2) en waarbij het functioneren in het gedrag kan worden gebracht.
5. betrokken personeelslid :
het personeelslid, ongeacht rang of graad, bij wie uiterlijke kentekenen worden vastgesteld.
6. D.I.T. :
Dienst Intern Toezicht bij de politie, zoals omschreven in de ministeriële omzendbrief POL 48.
7. O.G.P. :
Officier van Gerechtelijke Politie.
8. hiërarchisch meerdere :
elk personeelslid dat een leidinggevende positie inneemt in de dienst. De hiërarchisch meerdere van de dienstchef is de (adjunct-)stadssecretaris, voor de korpschef van de politie is het de burgemeester. Onverminderd de bevoegdheden toegekend aan de personeelsleden van de Dienst Intern Toezicht (D.I.T.), wordt bij de personeelsleden van de politie de hiërarchisch meerdere vertegenwoordigd door een personeelslid dat bekleed is met de hoedanigheid van O.G.P..
9. veiligheidstaken :
alle taken waarbij men door handelingen, opdrachten of instructies de veiligheid en gezondheid van zichzelf of derden in gevaar kan brengen, hetzij door het bedienen van arbeidsmiddelen, hetzij door het geven van opdrachten en instructies aan personeelsleden. Personeelsleden die zich op een openbare plaats bevinden worden eveneens geacht een veiligheidstaak te bekleden.

10. vaststellers :

- de hiërarchisch meerdere of het personeelslid dat effectief als eerste de vaststellingen doet of nog, wat het politiepersoneel betreft, een personeelslid dat de hoedanigheid heeft van O.G.P., onverminderd de bevoegdheden van D.I.T. zoals omschreven in de ministeriële omzendbrief POL 48;
- de getuige of, wat het politiepersoneel betreft, een politieambtenaar.

6. ademtest :

proef door middel van een draagbaar ademtesttoestel (ATT) om na te gaan of het betrokken personeelslid alcoholische dranken heeft gebruikt.

7. ademanalyse :

proef door middel van een door een deskundige bij de politie bediend ademanalysetoestel (AAT) om na te gaan of het betrokken personeelslid alcoholische dranken heeft gebruikt.

8. shift :

werktijd in een ploegendienst, vanaf het aanvangen van de dienst tot het verlaten van de dienst.

9. feitenverslag :

Schriftelijk feitenrelaas, dat minstens het rapport en de uiterlijke kentekenen omvat, met het oog op het opstarten van een tuchtprocedure.

10. disfunctioneren :

het aanhoudend niet meer in staat zijn om naar behoren de normale taak of functie uit te oefenen.

11. vertrouwenspersoon :

de contactpersoon bij de cel medisch-sociale voorzieningen.

Artikel 3

Het is voor alle personeelsleden verboden alcoholische dranken in de stadslokalen of werkplaatsen binnen te brengen of tijdens de uitoefening van de dienst alcohol te gebruiken op de dienst of op andere plaatsen.

Het is steeds verboden de dienst aan te vangen met een alcoholconcentratie die boven de drempelwaarde ligt.

Artikel 4

Behalve om redenen die eigen zijn aan de dienst, is het alle personeelsleden verboden om zich tijdens de uitoefening van de dienst en tijdens de diensturen op te houden in voor het publiek toegankelijke drankgelegenheden.

Artikel 5

In afwijking van artikel 3, 1ste alinea kan de dienstchef beslissen dat een tijdelijk en kortstondig gelegenheidsgebruik van alcoholische dranken is toegelaten wanneer bijkomend niet-alcoholische dranken worden aangeboden. De gebeurtenissen die aanleiding kunnen geven tot dit gelegenheidsgebruik worden opgesomd in bijlage 3 bij dit reglement. De opsomming is limitatief.

Artikel 6

De hiërarchisch meerdere treedt op als hij/zij uiterlijke kentekenen vaststelt.

Eenieder die vaststelt dat een personeelslid, ongeacht zijn/haar graad, uiterlijke kentekenen vertoont, meldt dit :

- ofwel aan de hiërarchisch meerdere die het betrokken personeelslid onverwijld onderwerpt aan een ademtest overeenkomstig Titel I. - Procedure;
- ofwel aan de vertrouwenspersoon van de Cel medisch-sociale voorzieningen (zoals opgesomd in bijlage 3) die onverwijld de hiërarchisch meerdere in kennis stelt. De hiërarchisch meerdere vergewist zich direct van de echtheid der feiten en onderwerpt het betrokken personeelslid in voorkomend geval aan een ademtest overeenkomstig Titel I.- Procedure.

Indien de vaststeller zelf de hoogst aanwezige in graad is, onderwerpt hij/zij het betrokken personeelslid zelf aan een ademtest overeenkomstig Titel I. - Procedure.

Indien geen hiërarchisch meerdere kan worden gevonden, signaleert de vaststeller de feiten aan de vertrouwenspersoon van de Cel medisch-sociale voorzieningen die zo spoedig mogelijk de hiërarchisch meerdere inlicht.

Een ademtest mag ingevolge een toegestaan gelegenheidsgebruik van alcohol, zoals bedoeld in artikel 5, maar worden uitgevoerd wanneer de uiterlijke kentekenen tevens gepaard gaan met een disfunctioneren.

Artikel 7

Indien de gemeten alcoholconcentratie de drempelwaarde overschrijdt, wordt onverwijld overgegaan tot het opmaken van een rapport. Hetzelfde geldt wanneer het betrokken personeelslid een ademtest weigert.

Artikel 8

Het rapport omvat een gedetailleerde omschrijving van bezigheden die het betrokken personeelslid heeft uitgevoerd of wilde uitvoeren en de op dat ogenblik aanwezige uiterlijke kentekenen. Tevens wordt melding gemaakt van de resultaten van de ademtest en eventuele ademanalyse met inbegrip van de omstandigheden waarin deze werden afgenomen. Bij het rapport wordt een outprint gevoegd van de ademtest en de eventuele ademanalyse, gedag-, genaam- en gekorttekend door het betrokken personeelslid en de vaststellers. Voor het personeel dat niet behoort tot het politiepersoneel, zal de toeziende O.G.P. de outprint mee ondertekenen.

Artikel 9

Het rapport wordt ondertekend door de vaststellers en het betrokken personeelslid. Indien het betrokken personeelslid weigert te ondertekenen, of hiertoe niet in staat is, wordt daarvan, met opgave van de reden, door de vaststellers melding gemaakt op het rapport.

TITEL I.- Procedure

Artikel 10

Het betrokken personeelslid zal steeds het voorwerp uitmaken van een ademtest. Op vraag van het betrokken personeelslid kan tevens worden overgegaan tot een ademanalyse.

Indien het materieel onmogelijk is om een ademtest uit te voeren, wordt in elk geval overgegaan tot het uitvoeren van een ademanalyse.

De plaatsen waar zich een ademtestapparaat en een ademanalysetoestel bevinden, worden opgesomd in bijlage 3 bij dit reglement.

Artikel 11

De ademtest wordt afgenomen door de vaststellers, overeenkomstig de richtlijnen van de fabrikant. Het betrokken personeelslid mag steeds om 15 minuten wachttijd verzoeken.

Geen ademtest kan worden afgelegd binnen de 15 minuten na een recente alcoholopname, binnen de 2 minuten na tabaksgebruik of binnen de 2 minuten bij hyperventilatie. Deze onderscheiden wachttijden zijn niet cumuleerbaar.

Artikel 12

Met het oog op de afname van een ademanalyse, zal het betrokken personeelslid worden overgebracht naar het Algemeen Politiecentrum Gent. Hiervoor wordt beroep gedaan op een taxi of een dienstvoertuig.

Artikel 13

Onverminderd de bevoegdheden van de D.I.T., wat het politiepersoneel betreft, wordt de ademanalyse voor alle betrokken personeelsleden afgenomen door een politieambtenaar onder toezicht van een personeelslid dat bekleed is met de hoedanigheid van O.G.P.. De richtlijnen van de fabrikant dienen te worden gevolgd. De test wordt afgenomen in aanwezigheid van minstens één van de vaststellers.

Indien voorafgaand nog geen ademtest werd afgelegd, mag het betrokken personeelslid om 15 minuten wachttijd verzoeken. Wanneer de ademanalyse een ademtoestel vervangt, dienen dezelfde tijden te worden gerespecteerd waarvan sprake in artikel 11, 2de alinea.

Elke meting is het resultaat van ten minste twee blaastesten. Het resultaat dient gevalideerd te worden door het toestel.

Op uitdrukkelijk verzoek van het betrokken personeelslid kan nog een tweede analyse worden uitgevoerd, waardoor terug twee metingen worden uitgevoerd alsof op het personeelslid nog geen ademanalyse werd uitgevoerd. Het gevalideerd resultaat van deze tweede analyse dient met de eerste te worden vergeleken. Indien het verschil tussen de twee resultaten groter is dan 0,030 mg/l voor de metingen lager dan 0,500 mg/l of meer dan 15% bedraagt voor de metingen tussen 0,500 en 2,00 mg/l moet de analyse van in het begin worden herbegonnen. Het resultaat is pas geldig wanneer het verschil tussen twee van de drie analyses lager is dan voornoemde normen.

Artikel 14

Van de eventuele weigering van de ademtest en/of ademanalyse en de aangevoerde reden wordt melding gemaakt op het rapport. Indien het personeelslid een weigering inroept om medische redenen, kan het een geneesheer naar vrije keuze, met uitzondering van een controlearts of een arbeidsgeneesheer, laten ontbieden. De bevindingen van de opgeroepen geneesheer worden vermeld op een attest dat wordt overhandigd aan het personeelslid, die het attest op zijn/haar beurt overmaakt aan de vaststellers.

Indien het betrokken personeelslid een medische reden inroept en geen geneesheer wenst te ontbieden of weigert het attest aan de vaststellers te overhandigen, zal dit als een weigering worden aanzien en zullen de kosten van de geneesheer ten laste vallen van het betrokken personeelslid.

Met een weigering wordt gelijkgesteld, het bij eenzelfde vaststelling na drie opeenvolgende pogingen niet reglementair afleggen van de ademtest of, wat de ademanalyse betreft, na een poging.

Elke andere weigering, dan om medische redenen, wordt in elk geval gelijkgesteld met een ademanalyse die een alcoholconcentratie van 0,35 mg/l UAL aangeeft.

Artikel 15

Indien de gemeten alcoholconcentratie een waarde tussen 0,22 mg/l UAL en 0,35 mg/l UAL aangeeft, mag het betrokken personeelslid gedurende minstens 3 uren geen veiligheidstaken uitoefenen.

Indien de alcoholwaarde hoger dan of gelijk is aan 0,35 mg/l UAL, wordt het betrokken personeelslid van het werk verwijderd overeenkomstig de modaliteiten vermeld in de artikelen 16 en 17.

Artikel 16

In geval van werkverwijdering zal het betrokken personeelslid de gelegenheid worden geboden om telefonisch te voorzien in vervoer.

De kosten van vervoer ten gevolge van de werkverwijdering, vallen steeds integraal ten laste van het betrokken personeelslid.

Artikel 17

De verwijdering van het werk zal gepaard gaan met de stand non-activiteit of, wat het contractueel personeel betreft, met een stand die daarmee wordt gelijkgesteld, overeenkomstig de volgende modaliteiten :

1. indien de vaststelling der feiten gebeurde in de eerste helft van de dagelijkse arbeidsprestaties of van de shift, zal betrokkene vanaf het uur der vaststelling der feiten voor de resterende halve shift of dag in non-activiteit worden geplaatst.

Indien het betrokken personeelslid zich aanbiedt om de 2de helft van de dagelijkse arbeidsprestaties of shift aan te vatten, zal de hiërarchisch meerdere vooraf nagaan of betrokkene geen uiterlijke kentekenen meer vertoont.

Het betrokken personeelslid dat zich niet aanbiedt om de 2de helft van de dagelijkse arbeidsprestaties of shift aan te vatten, zal de afwezigheid rechtvaardigen overeenkomstig de onderrichtingen van het algemeen personeelsreglement.

2. indien de vaststelling der feiten gebeurde tijdens de 2de helft van de dagelijkse arbeidsprestaties of shift, zal betrokkene vanaf het uur der vaststelling der feiten voor de resterende halve dag of shift in non-activiteit worden geplaatst.

TITEL 2.- Algemene bepalingen

Artikel 18

Van elk rapport wordt, onder vertrouwelijke omslag, een afschrift doorgestuurd naar de Cel medisch-sociale voorzieningen en, wat het politiepersoneel betreft, naar de Dienst Personeelsbeleid van de Politie.

Artikel 19

Behoudens zwaarwichtige feiten zal, bij een eerste rapport en wanneer het afgenomen resultaat een alcoholconcentratie aangeeft die hoger is dan de drempelwaarde en kleiner is dan 0,35 mg/l UAL, aan betrokkene een vermaning worden gestuurd waarbij gewezen wordt op :

- de mogelijke sanctie(s) bij herhaling der feiten binnen het jaar na de eerste vaststellingen;
- de risico's voor de arbeidsomstandigheden;
- de mogelijkheid om advies of hulp in te winnen via de Cel medisch-sociale voorzieningen.

Hogere waarden dan of gelijk aan 0,35 mg/l UAL zullen steeds aanleiding geven tot het opstellen van een feitenverslag. Het feitenverslag wordt, behalve wat het politiepersoneel betreft, onder vertrouwelijke omslag doorgestuurd naar de personeelsdienst.

Artikel 20

Na de vaststelling van de feiten wordt door de dienstchef, of zijn/haar vervanger, nagegaan of voor het betrokken personeelslid reeds vroeger een rapport werd opgemaakt. Wat het politiepersoneel betreft, zal dit nazicht worden verricht door de D.I.T..

Artikel 21

Indien voor het betrokken personeelslid binnen het jaar na de eerste vaststellingen reeds een rapport werd opgemaakt, zal een feitenverslag worden opgemaakt. Het feitenverslag wordt, behalve wat het politiepersoneel betreft, onder vertrouwelijke omslag doorgestuurd naar de personeelsdienst.

Artikel 22

In elk geval zal de hiërarchisch meerdere, na de vaststelling der feiten en van zodra mogelijk, een individueel en vertrouwelijk gesprek hebben met het betrokken personeelslid over het functioneren in de dienst. Eventuele afspraken worden schriftelijk vastgelegd. De hiërarchisch meerdere volgt de prestaties van het betrokken personeelslid regelmatig en nauwgezet op.

Het rapport kan ter sprake worden gebracht tijdens de periodieke functioneringsgesprekken.

Indien het betrokken personeelslid beneden de verwachtingen blijft functioneren m.b.t. de alcoholproblematiek of indien de schriftelijke afspraken niet voldoende worden nageleefd, wordt hij/zij door de hiërarchische meerdere verplicht doorverwezen naar de vertrouwenspersoon van de Cel medisch-sociale voorzieningen. Het niet ingaan op een uitnodiging zal worden aanzien als een tekortkoming aan de beroepsplicht.

De doorverwijzing gebeurt schriftelijk en in drievoud, waarbij één exemplaar bestemd is voor het betrokken personeelslid, één voor de Cel medisch-sociale voorzieningen en één voor het persoonlijk dossier van het betrokken personeelslid. Dit laatste exemplaar wordt door het betrokken personeelslid voor kennisname ondertekend.

Artikel 23

De doorverwijzing waarvan sprake in vorig artikel heeft tot doel om voor het alcoholprobleem, in voorkomend geval, een passende oplossing te bieden naar het personeelslid toe.

De Cel medisch-sociale voorzieningen kan instaan voor de opvolging van de mogelijke hulpverlening indien het betrokken personeelslid werd verwezen naar een externe organisatie.

In het kader van de bescherming van de privacy mag zonder toestemming van het betrokken personeelslid geen enkele informatie met betrekking tot de wijze van hulpverlening, behandeling of achterliggende problemen worden bekendgemaakt aan de werkgever of derden.

TITEL 3.- Slotbepalingen

Artikel 24

De dienstchef kan beslissen de afwijking voorzien in artikel 5 niet toepasselijk te verklaren op de dienst. Deze beslissing wordt door het college van burgemeester en schepenen bekrachtigd en aan het personeel in de dienst bekendgemaakt.

De dienstchef kan tevens beslissen de drempelwaarde te verlagen tot 0,00 mg/l UAL waardoor automatisch ook de afwijking voorzien in artikel 5 niet wordt toepasselijk verklaard op de eigen dienst. De beslissing wordt door het college van burgemeester en schepenen bekrachtigd en aan de personeelsleden in de dienst bekendgemaakt.

Elke nieuwe wijziging dient door het college van burgemeester en schepenen te worden bekrachtigd en aan het personeel in de dienst te worden bekendgemaakt.

Artikel 25

Het college van burgemeester en schepenen stelt de bijlage 3 bij dit reglement vast en wijst hierin aan :

- de plaatsen waar zich een ademtest- en ademanalyse-apparaat bevindt;
- de verantwoordelijke(n) voor de ademtestapparaten;
- de vertrouwenspersonen waarvan sprake in dit reglement;
- de gebeurtenissen die aanleiding kunnen geven tot een tijdelijk en kortstondig gelegenheidsgebruik van alcoholische dranken.

Artikel 26

De vermaningen, waarvan sprake in dit reglement, worden van rechtswege doorgehaald na verloop van 1 jaar.

BIJLAGE 1

VERTROUWELIJK

RAPPORT VASTSTELLING VAN ALCOHOLGEBRUIK

I. GEGEVENS OVER HET BETROKKEN PERSONEELSLID

Voornaam + NAAM:

Graad + Dienst:

II. VASTSTELLINGEN

Datum en uur der feiten:

Plaats:

• Vaststellers

1) Voornaam + NAAM:

Graad + Dienst:

2) Voornaam + NAAM:

Graad + Dienst:

• Toeziende O.G.P. ingeval een ademanalyse werd uitgevoerd

Voornaam + NAAM:

Graad:

⇒ Drempelwaarde (in mg/l UAL)

schrap wat niet past

0,21	0,00
-------------	-------------

⇒ Gebeurde de aangifte via de vertrouwenspersoon van de Cel medisch-sociale voorzieningen ?
JA - NEE*

⇒ Taakuitvoering of bezigheid van het betrokken personeelslid tijdens de vaststelling der feiten
(uitvoerig beschrijven):

* Schrappen wat niet past.

III. DE ADEMTEST

schrap wat niet past

⇒ Voorafgaand aan de ademanalyse ? Indien nee, ga naar rubriek IV.	<table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table>	JA	NEE				
JA	NEE						
⇒ Was een ademtest mogelijk ? Indien nee, vermeld hieronder de reden(en): Redenen:	<table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table>	JA	NEE				
JA	NEE						
⇒ Werd de ademtest geweigerd ? Indien ja, vermeld hieronder de reden(en):	<table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table>	JA	NEE				
JA	NEE						
⇒ Heeft betrokken personeelslid de tussenkomst van een geneesheer gevraagd ? Indien JA, werd een attest uitgeschreven ? Werd het attest door betrokkene aan de vaststeller(s) overhandigd ? Indien een attest werd afgegeven dient het bij dit rapport te worden gevoegd.	<table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table>	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
JA	NEE						
JA	NEE						
JA	NEE						
⇒ Heeft betrokkene een wachttijd van 15 min. gevraagd ? Commentaar:	<table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table>	JA	NEE				
JA	NEE						
⇒ Werd ambtshalve een wachttijd opgelegd wegens, - alcoholische drank (15 min.) - hyperventilatie (2 min.) - roken (2 min.)	<table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table>	JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE
JA	NEE						
JA	NEE						
JA	NEE						
⇒ Ademtesttoestel: DRÄGER 7410 Plus Goedkeuringsmerk: Fabrikatienummer: Geldigheidsdatum:							
⇒ Werden de voorschriften, gebruiksaanwijzing en hygiëne geëerbiedigd ?	<table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table>	JA	NEE				
JA	NEE						
⇒ Datum en uur van de test:							
⇒ Plaats van de test:							
⇒ Gebeurde een foutmelding ? Indien JA, welke en wat zijn de getroffen maatregelen:	<table border="1"><tr><td>JA</td><td>NEE</td></tr></table>	JA	NEE				
JA	NEE						
⇒ Resultaat van de test: (printout bij dit rapport voegen) Het toestel geeft het niveau aan van een alcoholbepaling van: - hoger dan de drempelwaarde en lager dan 0,35 mg/l UAL: - gelijk aan of meer dan 0,35 mg/l UAL:	<p>Gemeten waarde hier ↓ invullen:</p> <table border="1"><tr><td> </td></tr><tr><td> </td></tr></table>						
Wat is het testnummer (volgnummer van de ademtest) ?	<table border="1"><tr><td> </td></tr></table>						

Indien een alcoholconcentratie tussen 0,22 en 0,35 mg/l UAL was aangegeven, neemt het betrokken personeelslid er kennis van dat het gedurende 3 uren geen veiligheidstaken mag uitvoeren. Het betrokken personeelslid neemt er tevens kennis van dat het bij een alcoholconcentratie die hoger is dan of gelijk is aan 0,35 mg/l UAL van het werk wordt verwijderd. Het heeft dan recht op een telefoontje om te voorzien in vervoer. Alle kosten van vervoer vallen evenwel ten laste van het betrokken personeelslid.

Naamtekening vaststellers,

naamtekening betrokken personeelslid,
voor kennisname,

IV. DE ADEMANALYSE (op vraag van het betrokken personeelslid)

- schrap wat niet past
- ⇒ Was een ademanalyse mogelijk ? Indien NEE, vermeld hieronder de reden(en)
Reden(en):

JA	NEE
----	-----
- ⇒ Heeft betrokken personeelslid de tussenkomst van een geneesheer gevraagd ?

JA	NEE
JA	NEE
JA	NEE

Indien JA, werd een attest uitgeschreven ?
Werd het attest door betrokkene aan de vaststeller(s) overhandigd ?
Indien een attest werd afgegeven dient het bij dit rapport te worden gevoegd.
- ⇒ Heeft betrokkene een wachttijd van 15 min. gevraagd ? (enkel indien geen voorafgaande ademtest werd afgenomen !)
Commentaar:

JA	NEE
----	-----
- ⇒ Werd ambtshalve een wachttijd opgelegd (enkel indien geen voorafgaande ademtest werd afgenomen !) wegens,
- alcoholische drank (15 min.)

JA	NEE
JA	NEE
JA	NEE

- hyperventilatie (2 min.)
- roken (2 min.)
- ⇒ Ademanalysetoestel SERES BREATHANALYSER - 679 TB
Goedkeuringsmerk:
Fabricatienummer:
Geldigheidsdatum:
- ⇒ Werden de voorschriften, gebruiksaanwijzing en hygiëne geëerbiedigd ?

JA	NEE
----	-----
- ⇒ Datum en uur van de ademanalyse:
- ⇒ Plaats van de ademanalyse: **Algemeen Politiecentrum , Ekkergemstraat 209, 9000 Gent**
- ⇒ Gebeurde een foutmelding ? Indien JA, welke en wat zijn de getroffen maatregelen:

JA	NEE
----	-----
- ⇒ Resultaat van de test: **(printout bij dit rapport voegen)**
- ⇒ Verzocht betrokkene om een tweede ademanalyse ? Indien JA, resultaat vermelden

JA	NEE
----	-----
- ⇒ Werd een derde ademanalyse uitgevoerd ? Indien JA, resultaat vermelden

JA	NEE
----	-----

Indien een alcoholconcentratie tussen 0,22 en 0,35 mg/l UAL was aangegeven, neemt het betrokken personeelslid er kennis van dat het gedurende 3 uren geen veiligheidstaken mag uitvoeren. Het betrokken personeelslid neemt er tevens kennis van dat het bij een alcoholconcentratie die hoger is dan of gelijk is aan 0,35 mg/l UAL van het werk wordt verwijderd. Het heeft dan recht op een telefoontje om te voorzien in vervoer. Alle kosten van vervoer vallen ten laste van het betrokken personeelslid.

Naamtekening vaststellers,

naamtekening betrokken personeelslid,
voor kennisname,

V. VERKLARING VAN BETROKKENE (het toepasselijke aankruisen)

Betrokken personeelslid (naam en voornaam)
verklaart

- dat mij kennis werd gegeven dat ik ten gevolge van een alcoholconcentratie tussen 0,22 mg/l en 0,35 mg/l UAL gedurende 3 uren geen veiligheidstaken mag uitvoeren. Er werd mij aangeraden geen voertuig te besturen.
- dat mij kennis werd gegeven dat een alcoholconcentratie van meer dan 0,35 mg/l UAL werd vastgesteld en ik van het werk moest worden verwijderd. Ik heb hierbij de kans gekregen om een telefoontje te plegen om te voorzien in vervoer. Alle kosten van vervoer zijn ten mijnen laste.
- dat ik een ademanalyse heb gevraagd.
- dat ik daarna nog een tweede ademanalyse heb gevraagd.
- dat ik om een wachttijd van 15 minuten heb verzocht vooraleer een ademtest/ademanalyse af te leggen
- dat ik verzocht heb om een geneesheer te ontbieden
- dat ik de laatste 24 uur volgende alcoholische dranken heb gebruikt:

Datum:

Handtekening personeelslid

BIJLAGE 2

Uiterlijke kentekenen van alcoholgebruik

Te voegen bij het rapport ! - Kruis aan wat toepasselijk is.

- **In welke mate geeft betrokkene de indruk onder invloed van alcoholische dranken te zijn:**
 - licht
 - middelmatig
 - kennelijk dronken

- **Algemeen voorkomen:** normaal uitzicht
 - bloeddoorlopen ogen

- **Agressiviteit**
 - geen
 - licht
 - zwaar

- **Adem: alcoholgeur** geen alcoholgeur
 - ontegensprekelijk
 - middelmatig
 - in beperkte mate

- **Braakt**
 - ja
 - neen
 - braakneigingen

- **Gang** normale gang
 - struikelgang, wankelt
 - moet ondersteund worden

- **Spraak** normaal
 - kleverige spraak
 - spreken met dubbele tong

- **Weten waar hij/zij zich bevindt (in tijd en ruimte)**
 - zeer goed
 - middelmatig
 - slecht

- **Andere aanwijzingen**
 - ja, beschrijf hiernaast

- **Wijzigingen in de werkprestaties**
 - maken van overdreven veel fouten
 - onzorgvuldigheid in de uitvoering van het werk
 - abnormaal trage uitvoering van het werk
 - snel en ongedurig handelen in contrast met een verlengde periode waarin het werk tot een einde wordt gebracht

BIJLAGE 3 bij het Reglement op het alcoholgebruik

1. Plaatsen waar zich een ademtesttoestel (ATT) met bijhorende printer bevindt

- Administratief Centrum Portus, Keizer Karelstraat 1, 4de verdieping (HR Juridische Ondersteuning)

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0137

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0037 (Dit toestel kan op vraag van een leidinggevende van een dienst tijdelijk worden uitgeleend)

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0034 (Dit toestel kan op vraag van een leidinggevende van een dienst tijdelijk worden uitgeleend)

Printer: Fabrikatienummer: ARMD-5317

Printer: Fabrikatienummer: ARMD-5332 (Dit toestel kan samen met een ademtesttoestel op vraag van een leidinggevende tijdelijk worden ontleend)

Verantwoordelijke: Luc DE JAEGER

Tel. (09) 266.75.81

- Departement Onderwijs, Keizer Karelstraat 1, 5^{de} verdieping

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0030

Verantwoordelijke: Huguette VENNEMAN

Tel. (09) 269.70.01

- Groendienst, Ferdinand Lousbergskaaai 32

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0029

Printer: Fabrikatienummer: ARMD-5304

Verantwoordelijke: Tania EECKMAN

Tel. (09) 265.92.61

- Dienst Evenementen en Feesten, Gasmeterlaan 107

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0032

Printer: Fabrikatienummer: ARMD-5349

Verantwoordelijke: Tom COGHE

Tel. (09) 269.46.06

- Sportdienst, Huis van de Sport, Zuiderlaan 13

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0027

Printer: Fabrikatienummer: ARMD-5303

Verantwoordelijke: Eddy DE MOOR

Tel. (09).266.81.16

- Facility Management, Farmanstraat 30 (Dienst Service en Logistiek)

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0028

Printers: Fabrikatienummer: ARMD-5315 en ARMK-0090

Verantwoordelijke : Kathy SPANOGHE

Tel. (09) 266.59.60

- Brandweer, Hoofdkazerne, Roggestraat 70

Aanmelden balie -administratie 2^e verdieping-

ATT: Fabrikatienummer: ARMD-0058

Printers: Fabrikatienummer: ARMD-5316 en ARNC-0013

Verantwoordelijke: Didier DE WULF / Reeke DE NEVE

Tel. (09) 268.88.19

- **AC Zuid, Infopunt Gentinfo, Woodrow Wilsonplein (Dienst Onthaal)**

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0038

Printer: Fabrikatienummer: ARMD-5316

Verantwoordelijke: Hilde DHAENENS / Geneviève TOLLENS

Tel. (09) 267.16.80

- **Dienst Werk, Kattenberg 2**

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0036

Printer: Fabrikatienummer: ARMD-5338

Verantwoordelijke: Nancy VAN STEENHUYSE

Tel. (09) 269.18.81

- **Dienst FM-Ondersteuning, Sint-Salvatorstraat 16 - Onthaal**

ATT: Fabrikatienummer: ARMH-0059

Printer: Fabrikatienummer: ARMD-5340

Verantwoordelijke: Karen RODTS

Tel. (09) 266.27.26

- **Politie (enkel ademanalysetoestel bij ‘beroepsprocedure’):**

DIT-APG Ekkergermstraat, Zich aanmelden Antonius Triestlaan 12- Gent West BALIE

AAT (enkel ademanalysetoestel Seres Breathanalyser, **geen** ademtesttoestel)

Verantwoordelijke: vragen naar Dienst Intern Toezicht

2. Vertrouwenspersonen

- Mevrouw Sandra DE CLERCQ, Gegraduateerd verpleegkundige
- Mevrouw Regine WYCKAERT, Gegraduateerd verpleegkundige

Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk- Afdeling Welzijn, AC Portus
(gelijkvloers), Keizer Karelstraat 1, 9000 Gent

Tel. (09) 267 16 10

3. Taken van de verantwoordelijke

- controle op het onderhoud van de apparaten (tweejaarlijkse ijking ATT's);
- zorgen voor een voldoende voorraad aan mondstukken;
- erop toezien dat een exemplaar van dit reglement en een Nederlandstalige handleiding van de fabrikant bij de toestellen aanwezig zijn;
- erop toezien dat er voldoende exemplaren van het rapport bij het toestel te vinden zijn;
- erop toezien dat de toestellen steeds beschikbaar zijn en worden bewaard op een geschikte plaats;
- erop toezien dat de toestellen steeds opgeladen en gebruiksklaar zijn.

4. Gebeurtenissen die aanleiding kunnen geven tot een tijdelijk en kortstondig gelegenheidsverbruik van alcoholische dranken (indien toepasselijk)

- verjaardagen, wijzigingen in de loopbaan van de personeelsleden van de dienst;
- nieuwjaarsrecepties;
- ontvangst en bezoek van delegaties van andere openbare besturen en instellingen;
- ‘Happy Quarter’ of evenwaardige kortstondige momenten

