

Informatie voor (nieuwe) medewerkers



Ontvang je de 'Informatie voor (nieuwe) medewerkers' in print?


Kijk voor het doorklikken op de links naar de digitale versie op:


[Informatie voor medewerkers](#)


Inhoudsopgave

1	Welkom op het werk.....	4
2	Aanstelling.....	5
2.1	Akte van benoeming	5
2.2	Salaris.....	5
2.3	Pensioen	5
2.4	Collectieve ziektekostenverzekering.....	6
2.5	Overige verzekeringen.....	6
3	CAO en andere arbeidsvoorwaarden.....	7
3.1	Levensfasebewust personeelsbeleid.....	7
3.2	Regeling reiskosten woon-werkverkeer.....	7
3.3	Onkostenvergoeding.....	7
3.4	Parkeerbeleid	8
3.5	Salderingsregeling	8
3.6	Bedrijfsmiddelen	8
4	Professionalisering.....	9
4.1	De Opleidingscarrousel.....	9
4.2	Begeleiding startende docenten.....	9
4.3	De gesprekscyclus	10
5	Vitaliteit	11
5.1	Verzuim en ziekmelding	11
5.2	Het Nationaal BedrijfsfitnessPlan.....	11
5.3	Het Fietsplan	11
5.4	Overige vitaliteitsproducten.....	12
5.5	Bedrijfshulpverlening	12
5.5	Arbohulpmiddelen.....	12
6	Vakantie en verlof	13
6.1	Compensatie.....	13
6.2	Kortdurendverlof/Kortbuitengewoonverlof.....	13
6.3	Spaarverlof.....	13

7	Integriteit & vertrouwenszaken	14
7.1	Integriteitscode	14
7.2	Vertrouwenspersonen	14
8	Medezeggenschap.....	14

 Verwijst rechtstreeks naar een link op onze website of een externe site

 Verwijst naar een pdf van Esprit Scholen

 Verwijst naar een pdf van Esprit Scholen in het Engels

1 Welkom op het werk

Welkom op je nieuwe werkplek! Nieuwe gezichten, nieuwe taken: er komt heel wat op je af de komende tijd. Daarom helpen wij je graag om vertrouwd te raken met je nieuwe werkomgeving. Dat doen wij in de eerste plaats voor jou als nieuwe collega, maar ook omdat wij onze kernwaarden, visie en ambitie met jou willen delen.

Onze missie is erop gericht dat bij alles wat wij doen en besluiten de leerlingen de betekenis van ons handelen zijn. Wij beschouwen het als onze opdracht om hoogwaardig onderwijs te bieden in een optimale leeromgeving, om jonge mensen voor te bereiden op vervolgonderwijs en een volwaardige deelname aan de samenleving.

Om onze **missie** handen en voeten te geven, hebben we ambities benoemd waar wij als organisatie waarde aan hechten en die wij in al ons beleid en uitingen willen toepassen.

Onze zeven ambities zijn:

1. De beste leerplek voor leerlingen bieden
2. Soepel doorstromen
3. Continu innoveren
4. Wereldburgers ontwikkelen
5. Een leven lang leren
6. Duurzaam zijn
7. In het hart van – en met hart voor – de samenleving

Het is onze droom, onze **ambitie**, te streven naar een leer- en werkomgeving die voor alle betrokkenen attractief, grijpbaar en betekenisvol is. De sterkste organisatie en de beste resultaten ontstaan vanuit het maximaal ontwikkelen van de talenten van mensen. In het onderwijsmanifest kun je lezen hoe Esprit Scholen zich de komende jaren strategisch positioneert¹.

Om je sneller wegwijs te maken worden een aantal zaken die je moet weten in dit document beschreven. Deze informatie is ook te vinden op de website van Esprit Scholen.

Veel plezier in onze organisatie!

Ruth Kervezee en Percy Henry
College van Bestuur Esprit Scholen

1



[Onderwijsmanifest/Education Manifesto 2018–2022](#)

2 Aanstelling

2.1 Akte van benoeming

Iedere medewerker die in dienst treedt bij Esprit Scholen ontvangt een akte van benoeming. De akte van benoeming wordt door de salarisadministratie aangemaakt nadat de eerste salarisbetaling heeft plaatsgevonden. Je ontvangt deze via de school waar je werkt. Voor informatie of vragen over je akte kun je terecht bij HRadministratie@cb.espritscholen.nl.

2.2 Salaris

Je salaris wordt elke maand rond de 25ste betaald. De salarisadministratie van Esprit Scholen is uitbesteed aan Dyade.

Je salarisstrook wordt digitaal verstrekt. Hiervoor ontvang je na indiensttreding een inlogcode vanuit het systeem. Volg de instructies om je salarisstrook te kunnen zien. Controleer regelmatig de inhoud van je salarisspecificatie. Mocht iets onduidelijk zijn, neem dan contact op met je leidinggevende of de personeelsadministratie van jouw school. Ook je jaaropgaven zijn digitaal beschikbaar. Mocht je de inlogcode niet hebben ontvangen, stuur dan een mail naar espritinlog@dyade.nl.

Op de website van Dyade vind je veel algemene informatie omtrent wet- en regelgeving, maar ook formulieren om bijvoorbeeld ouderschaps- en zwangerschapsverlof te berekenen.

① [Dyade](#)



[Uitleg van de salarisstrook](#)



[How to read your salary slip?](#)

2.3 Pensioen

Wanneer je bij Esprit Scholen werkt bouw je pensioen op. Het ABP voert deze pensioenregeling uit. De premies die hiervoor zijn verschuldigd worden door Esprit Scholen automatisch ingehouden op het salaris en gestort naar je pensioenpolis bij het ABP. Op de website van het ABP vind je extra mogelijkheden en keuzes die je kunt maken ten aanzien van je pensioen.

① [ABP](#)

Wanneer je in dienst komt bij Esprit Scholen en dus automatisch pensioen gaat opbouwen bij het ABP kun je ervoor kiezen om de waarde van eerder opgebouwde pensioenen over te dragen naar het ABP. Wanneer je dat wilt is het verstandig dit binnen 6 maanden na indiensttreding bij Esprit Scholen te doen. Op de website van het ABP wordt uitgelegd of deze **waardeoverdracht** in jouw persoonlijke situatie verstandig is en hoe dit is te regelen. Ook het aanvraagformulier daarvoor staat op de website van het ABP. Ben je immigrant? Op de volgende website kun je informatie vinden over de inkoop van gemiste AOW jaren: [SVB](#)

① [Loyalis](#)

Loyalis is specialist in inkomenszekerheid en pensioenaanvullingen en biedt producten en diensten op het gebied van arbeidsongeschiktheid, nabestaandenregelingen en pensioen. Iedereen die werkt bij Esprit Scholen kan bij Loyalis verzekeringen afsluiten. Wanneer je besluit een verzekering bij Loyalis af te sluiten via je werkgever zal de premie automatisch van je salaris worden

ingehouden en worden gestort naar Loyalis.

2.4 Collectieve ziektekostenverzekering

Ieder jaar ben je in de gelegenheid om van ziektekostenverzekeraar te wisselen. De diverse ziektekostenverzekeraars bieden collectiviteitskortingen aan Esprit Scholen heeft een contract afgesloten met ziektekostenverzekeraar Agis. Per 1 januari 2015 zijn Agis en Zilveren Kruis Achmea samengegaan.

De collectiviteitskorting is beperkt tot 6% op de basisverzekering en 10% op de aanvullende verzekering. Je kunt je verzekering bij Zilveren Kruis Achmea voordeliger afsluiten via de VGA Verzekering Onderwijs van Gemeente Amsterdam. VGA biedt een korting van 10% op de basisverzekering, 15% op de aanvullende verzekering en gratis extra aanvullingen.

Ook kunnen alle medewerkers van Esprit Scholen gebruik maken van de collectieve voordelen van diverse schadeverzekeringen.

- ① [Collectiviteit Zilveren Kruis](#)
- ① [Gemeente Amsterdam VGA Verzekeringen](#)

2.5 Overige verzekeringen

Op het Facilitair Bureau worden voor alle Esprit scholen taken uitgevoerd met betrekking tot verzekeringen en schade meldingen. De school is niet aansprakelijk voor diefstal, inbraak, vermissing of vernieling van persoonlijke eigendommen van bezoekers, leerlingen en personeel.

Het Facilitair Bureau beheert onder andere de volgende verzekeringen:

Collectieve Ongevallenverzekering: voor dekking van schades die tijdens schooltijd zijn ontstaan en die niet door de eigen ziektekostenverzekering worden uitgekeerd. Verbonden aan een bepaalde maximum uitkering;

Reisongevallen/reisbagageverzekering: voor ontstane schade tijdens de door de school georganiseerde schoolreizen in Nederland en naar het buitenland;

Wettelijke aansprakelijkheidsverzekering Bedrijven/scholen: dekking van schades ten gevolge van onrechtmatige daad.

Al deze verzekeringen zijn van toepassing voor leerlingen, personeelsleden, vrijwilligers, stagiaires en bestuursleden en zijn in eerste instantie **aanvullend** op de eigen particuliere verzekeringen.

Inboedelen opstalverzekeringen voor alle scholen (Met uitzondering van Montessorischool Landsmeer²): voor dekking van schade aan persoonlijke eigendommen van bezoekers, leerlingen

en personeel wordt bij diefstal en inbraak tot een maximum bedrag van €5000,- vergoed, als is voldaan aan de polisvoorwaarden;

De WA- en de ongevallenverzekeringen: voor dekking van schade tijdens stages in het binnen- en buitenland gedurende de stagetijden en de reistijd naar de stageplaats.

² Voor de Montessorischool Landsmeer gelden andere voorwaarden t.a.v. inboedel-, opstal en -glasverzekering, omdat dit via de gemeente Landsmeer loopt.

In het algemeen geldt dat de school **niet aansprakelijk** is voor diefstal, inbraak, vermissing of vernieling van **persoonlijke eigendommen** van bezoekers, leerlingen en personeel. Dit geldt ook nadrukkelijk voor door leerlingen meegebrachte laptops/mobiele telefoons en dergelijke.

Voor detailinformatie over de actuele verzekeringen, dekkingen, specifiek advies en claimaanspraken kun je contact opnemen met de afdeling Facilitair van het Centraal Bureau.

3 CAO en andere arbeidsvoorwaarden

Je arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in de CAO PO (Primair Onderwijs) of in de CAO VO (Voortgezet Onderwijs). Welke CAO op jou van toepassing is, is afhankelijk van je aanstelling. Werk je bij een basisschool, dan geldt de CAO PO. Werk je binnen het voortgezet onderwijs, dan geldt de CAO VO. Voor het onderwijs ondersteunend personeel geldt in de regel de CAO VO.

① [CAO PO](#)

① [CAO VO](#)

Voor de laatste ontwikkelingen en trends in de arbeidsvoorwaarden zoals die binnen het onderwijs gelden, verwijzen wij je naar de onderstaande websites:

① [VO Raad](#)

① [PO Raad](#)

3.1 Levensfasebewust personeelsbeleid

Het verbeteren van duurzame inzetbaarheid van werknemers in het primair en voortgezet onderwijs is een actueel thema. In het PO heeft iedere werknemer het recht om jaarlijks 40 uren van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid. In het VO krijgt iedere docent jaarlijks de beschikking over 50 uren die aangewend kunnen worden voor verschillende doeleinden.

① CAO PO 2019/2020: artikel 8A Duurzame Inzetbaarheid



[Levensfasebewust Personeelsbeleid \(VO\)](#)

[Recente aanvulling Levensfasebewust Personeelsbeleid VO](#)

[Age-aware Human Resources Policy](#)

[Addendum age-aware Human Resources Policy](#)

3.2 Regeling reiskosten woon-werkverkeer

De vergoeding die medewerkers ontvangen voor het woon-werkverkeer (verplaatsingskosten) wordt vastgesteld conform CAO.

① CAO VO 2019/2020, Artikel 13.1, Bijlage 3, Regeling Verplaatsingskosten

① CAO PO 2019/2020, Artikel 7.3

3.3 Onkostenvergoeding

Esprit Scholen vergoedt de bijzondere kosten die in opdracht zijn gemaakt zoals o.a. dienstreizen, verblijfskosten en eventueel overige kosten. Indien maaltijdverstrekking door een leidinggevende noodzakelijk wordt geacht, wordt de maaltijd vergoed tot maximaal € 15,- per warme maaltijd. Alle onkosten dienen vooraf met de leidinggevende overlegd te worden.

Declaratie van onkosten vindt alleen plaats op basis van originele bonnen en facturen. Reis je met een persoonlijke OV kaart, dan is het mogelijk om via de site declaratieoverzichten te printen.

① [OV-chipkaart](#)



[Onkostendeclaratieformulier Esprit Scholen](#)

[ExpenseClaimForm](#)

3.4 Parkeerbeleid

Parkeervergunningen worden per stadsdeel uitgereikt aan des scholen. Aangezien de parkeersituatie per school anders is, wordt de toekenning van de parkeervergunningen per school geregeld. Medewerkers betalen de parkeervergunning zelf.

3.5 Salderingsregeling

Deze regeling biedt de mogelijkheid om per kalenderjaar (een deel van) de bruto eindejaarsuitkering te ruilen voor een (aanvullende) onbelaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Ook als je niet regulier voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer in aanmerking komt, kan dit interessant voor je zijn. Ieder jaar ontvang je per mail uitleg met een deelnameformulier en de voorwaarden.

3.6 Bedrijfsmiddelen

Je kunt voor de uitoefening van jouw functie, indien dit noodzakelijk wordt geacht, een mobiele telefoon, laptop of een Ipad ontvangen. Hiervoor onderteken je een gebruikersovereenkomst. Als je werkzaam bent in het onderwijs kun je daarnaast gebruik maken van korting op software, hardware, tijdschriften, boeken en accessoires via verschillende webwinkels:

① [Slim](#)

① [Surfspot](#)



[Gebruikersovereenkomst](#)

[User license agreement portable device](#)

4 Professionalisering

Desamenleving verandert in een snel tempo. De maatschappij stelt dan ook hogere eisen, niet alleen aan volwassenen maar ook aan jongeren. Dit vraagt van de PO en VO scholen om continue aandacht voor professionalisering. Want alleen met goed opgeleide, breed inzetbare en zichzelf ontplooiende medewerkers, kun je leerlingen onderwijs bieden dat hen voorbereidt op deze steeds complexer wordende samenleving.

Uitgangspunt is dat iedere leerling onderwijs verdient dat hem of haar de beste toekomstkansen biedt. De doorlopende professionalisering van medewerkers vormt daarbij de beslissende factor voor succes: in het sterk veranderende onderwijslandschap zijn goed opgeleide, breed inzetbare en zichzelf ontplooiende medewerkers essentieel.

4.1 De Opleidingscarrousel

Esprit Scholen investeert veel in de professionaliteit van medewerkers door opleidingen en trainingen. Onze medewerkers krijgen de kans om zichzelf te bekwamen. Wij verwachten dat mensen hierin zelf initiatief nemen omdat ze leergierig zijn en zich als professional willen verbeteren.

Met het trainingsaanbod via de opleidingscarrousel wil Esprit Scholen de individuele capaciteiten van medewerkers versterken, de interactie binnen en tussen de scholen bevorderen en meer synergie bereiken. Kortom: leren met en van elkaar. De opleidingscarrousel wordt – afhankelijk van de gezamenlijke opleidingsbehoefte van medewerkers – geregeld aangevuld met vernieuwde opleidingen en trainingen.

- ① [Opleidingscarrousel](#)
- ① [The education carousel](#)

4.2 Begeleiding startende docenten

Een kwart van de starters verlaat binnen 5 jaar het onderwijs. Een gemiste kans! Esprit Scholen vindt goede begeleiding van startende docenten belangrijk voor de vernieuwing, kwaliteit en toekomst van het onderwijs. Starters zijn docenten met een formele aanstelling die minder dan 3 jaar werkzaam zijn in het beroep. Hieronder vallen dus ook onbevoegde docenten, zij-instromers, herintreders en leraren-in-opleiding. De grootste groep bestaat echter uit docenten die net zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding.

Ook vanuit goed werkgeverschap is het van belang dat starters groeien en zich ontwikkelen in het vak. Goede begeleiding zorgt ervoor dat starters een sterker zelfbeeld ontwikkelen, meer zicht krijgen op het organisatiebeleid en meer focus tonen in de doelen die ze in de klas willen behalen. Het allerbelangrijkste is dat starters meer vertrouwen krijgen. Daardoor kunnen ze groeien en dus betere prestaties leveren. Zo voorkomen we uitval en verlies van potentieel talent, ook bij de tekortvakken. Bovendien bieden we onze startende collega's op deze manier een succesvolle start van hun onderwijscarrière.

Binnen Esprit Scholen is een werkgroep opgericht die een inductiebeleid voor starters heeft ontwikkeld. Het inductieprogramma voorziet idealiter in de wensen en behoeften van de starter en de school en haar leerlingen. Het schetst de beleidskaders rondom het begeleiden en beoordelen van startende docenten. De scholen binnen Esprit en hun leerling- en docentenpopulatie verschillen onderling echter sterk. Daarom biedt het inductiebeleid straks ook de nodige ruimte om het beleid 'schooleigen' in te kleuren.

[Kaderbeleid](#)

4.3 Gesprekscyclus

Een goede gesprekscyclus is de basis voor kwaliteitsverbetering. Daarom is het belangrijk dat minimaal één keer per jaar een gesprek plaatsvindt met je leidinggevende over jouw professionaliteit. Zaken die aan de orde kunnen komen zijn je geschiktheid voor je functie, mogelijke problemen die je in je werk tegenkomt en de relaties met collega's en leidinggevenden op het werk. Je kunt ook zelf een gesprek aanvragen wanneer je daar behoefte aan hebt.

In het beoordelingsgesprek wordt over je functioneren een beoordeling gegeven door je leidinggevende. Hierdoor krijg je inzicht in je sterke en verbeterpunten op het werk. Het beoordelingsgesprek vindt plaats op vastgesteld momenten.

Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs aan leerlingen is een thema dat voortdurend de aandacht heeft op de scholen. Sinds augustus 2006 gelden de bekwaamheidseisen en moeten scholen aantonen dat de leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Docenten worden gestuurd op het ontwikkelen van een portfolio waarmee hun bekwaamheid kan worden verantwoord.

5 Vitaliteit

We vinden het bij Esprit Scholen belangrijk dat medewerkers zowel fysiek als mentaal lekker in hun vel zitten, omdat dit invloed heeft op de manier waarop ze hun werk doen. Wat we willen bereiken is dat medewerkers zich meer bewust worden van hun eigen lichaam en daar goed voor willen zorgen. Dit stimuleren wij door medewerkers de mogelijkheid te bieden om voordelig een fiets aan te schaffen of te gaan fitnessen (zie 5.2. en 5.3). Ook doen wij mee aan de 'Dam tot Damloop'.

5.1 Verzuim en ziekmelding

Als je ziek wordt en daardoor verhinderd bent je werk te verrichten, meld je dit telefonisch bij je leidinggevende. Het tijdstip van de ziekmelding kan per school verschillen. Informeer bij je leidinggevende over de afspraken.

De bedrijfsarts kan je oproepen op het spreekuur. Wanneer daartoe aanleiding bestaat, kun je ook zelf een afspraak vragen met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts houdt spreekuur op het Centraal Bureau van Esprit Scholen en op één of meerdere van onze scholen. Zodra je daartoe in staat bent, dien je het werk te hervatten. Je meldt je hersteld bij je direct leidinggevende, ongeacht of je die dag ingeroosterd bent of niet. De regels die gelden binnen Esprit Scholen kun je terugvinden in ons verzuimprotocol. Medewerkers van Esprit Scholen worden geacht in geval van ziekte de voorschriften uit dit verzuimprotocol na te leven.



[Verzuim-enreintegratieprotocol](#)



[Absence and reintegration protocol](#)

5.2 Het Nationaal Bedrijfsfitness Plan

Een goede gezondheid is een groot goed. En voldoende beweging speelt hier een cruciale rol. Met het Nationaal Bedrijfsfitness Plan kunnen medewerkers kiezen uit ruim 1.800 fitnesslocaties waardoor sporten voor meer medewerkers aantrekkelijker wordt. Het maximaal te verrekenen bedrag is € 500,- per jaar. In ruil voor het fitnessabonnement, wordt bijvoorbeeld je brutoloon gedurende 12 maanden verlaagd. Doordat je met brutoloon betaalt, heb je belastingvoordeel. Alle medewerkers kunnen deelnemen aan het Nationaal Bedrijfsfitness Plan. Het projectnummer dat je nodig hebt om je aan te melden is 722559.

① [Aanmelden voor bedrijfsfitness](#)

5.3 Het Fietsplan

Als medewerker van Esprit Scholen kun je via het Nationale Fiets Plan (NFP) voordelig een fiets aanschaffen. Er zijn enkele voorwaarden opgesteld om van de vele voordelen van het Fietsplan gebruik te maken. Wanneer je binnen het fietsplan een nieuwe fiets aanschafft, ontvang je belastingvoordeel over maximaal € 749,-. Daarnaast kun je maximaal € 240,- aan fietsbonnen met fiscaal voordeel aanschaffen. De fietsbonnen zijn opgedeeld in sets van € 80,- die je jaarlijks mag besteden en gedurende drie jaar geldig blijven. Met de fietsbonnen koop je fietsaccessoires of betaal je onderhoud aan je fiets. Tevens kun je bij het Nationale Fietsplan belastingvrij een driejarige diefstal of all-riskverzekering afsluiten. De verrekening van de fiets vindt plaats via de salarisadministratie waarbij je brutoloon met het bedrag van je fiets wordt verlaagd. Je kunt ervoor kiezen om het maandelijks te laten inhouden of te laten verrekenen met het vakantiegeld of eindejaarsuitkering. Het projectnummer dat je nodig hebt om je aan te melden is 722559.

① [Aanmelden voor het fietsplan](#)

5.4 Overige vitaliteitsproducten

Het vitaliteitsaanbod van Fisc Free is verruimd met een sportschoolabonnement, een museumjaarkaart/CJP en een fitbit: een armband die registreert hoeveel je beweegt. Ook kun je fiscaal voordelig een weekendje weg boeken of maaltijdboxen declareren.

Je kunt maximaal 2 van deze producten kopen tot een maximum bedrag van €500. Wil je sporten dan kun je nu kiezen uit meerdere sportscholen bij jou in de buurt. Het aanbod sluit aan bij het speerpunt duurzame inzetbaarheid van het strategisch HR-beleid van Esprit Scholen.

Hoe werkt het?

- Ga naar www.fiscfree.nl en log in.
- Kies een product en lees de spelregels goed door.
- Geef aan hoe je het bedrag wil verrekenen. Voor alle declaraties geldt dat het declarabele bedrag door Fisc Free wordt teruggestort op je bankrekening. Vervolgens worden de kosten verrekend met je bruto-salaris waardoor je fiscaal voordeel krijgt.
- Voeg de bon van het bestelde product toe aan de aanvraag.
- Ga akkoord met de Aanvulling op de Arbeidsovereenkomst.

Product duurder dan het maximum bedrag?

Wanneer de prijs van het product duurder is dan het bedrag dat je maximaal mag verrekenen, kun je dit wel bestellen. De meerprijs betaal je dan van je netto salaris.

5.5 Bedrijfs hulpverlening

Binnen Esprit Scholen zijn een aantal medewerkers opgeleid om bij calamiteiten, zoals bij brand of een stroomstoring, binnen en rondom de school hulp te bieden. Dit zijn bedrijfs hulpverleners. Zij verlenen onder andere EHBO, alarmeren en evacueren medewerkers en onderhouden contacten met externe hulpdiensten bij calamiteiten. De bedrijfs hulpverleners ontvangen een financiële vergoeding conform CAO.

Bij Esprit Scholen betalen we deze toelage jaarlijks (€ 185 bruto). Ploegleiders ontvangen deze uitbetaling dubbel. Uitbetaling geschiedt op basis van een opgave van de jaarlijks verplichte certificering.

5.6 Arbohulpmiddelen

In sommige situaties is het noodzakelijk om de werkplek aan te passen aan de specifieke behoefte van de medewerker. Na inwinning van advies van de bedrijfsarts kan Esprit Scholen eventueel bijdragen aan de kosten.



[Vergoeding arbomiddelen](#)



[Memo Regarding Health and safety equipment guidelines](#)

6 Vakantie en verlof

Deschoolvakanties worden jaarlijks door het College van Bestuur vastgesteld. Meer informatie over de vigerende vakantieplanning:



[Vakantieplanning](#)

6.1 Compensatie

Voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) geldt dat de vakantie verplicht moet worden opgenomen in de schoolvakanties (uitgezonderd de eerste en de laatste week van de zomervakantie). Ter compensatie hiervan worden per kalenderjaar 2 compensatiedagen toegekend aan deze groep medewerkers. Deze regeling geldt uitsluitend voor onderwijsondersteunend personeel (OOP).

6.2 Kortdurend verlof / Kort buitengewoon verlof

In de CAO VO en de CAO PO zijn een aantal regels vastgelegd rond kortdurend verlof. Het aanvragen van kortdurend verlof gebeurt altijd bij de eigen leidinggevende en bij diens afwezigheid bij zijn vervanger. In aanvulling op de CAO wordt dokters- en tandartsbezoek ook als kortdurend verlof geregistreerd en als zodanig behandeld. Dit met de aanvulling dat afspraken zo mogelijk buiten werktijd en vooral buiten lestijd worden gepland, dan wel aan het begin of einde van de dag.

6.3 Spaarverlof

Verlof sparen kan alleen indien er geen sprake is van boventalligheid of verdringing. Wanneer dit het geval is wordt dit door het College van Bestuur voorafgaande aan de aanvraag dan wel voorafgaand aan het betreffende schooljaar (bij lopende gevallen) kenbaar gemaakt. Het spaarverlof wordt herkenbaar in de jaartaak opgenomen (roosteren).

① Zie CAO VO 2019/2020 – Artikel 15.8, Bijlage 5 Regeling Spaarverlof VO

① Zie CAO PO 2019/2020 – Artikel 8.20, Bijlage IX

7 Integriteit & vertrouwenszaken

7.1 Integriteitscode

De Integriteitscode van Esprit is bedoeld voor iedereen die binnen (en buiten) de gebouwen van Esprit werkzaam is dan wel werkzaamheden verricht en geeft aan hoe wij met elkaar en met anderen - leerlingen, ouders, externen - om willen gaan. De code biedt een kader bij het interpreteren, beoordelen en afwegen van wel of niet aanvaardbaar gedrag.



[Integriteitscode Esprit Scholen](#)

[Integrity Code](#)

7.2 Vertrouwenspersonen

Overal waar mensen samen zijn en samen werken, komen ook ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen voor. Vaak is het voldoende om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Soms heb je de hulp van een derde nodig. Meestal is dat de leidinggevende of in een enkel geval een vertrouwenspersoon.

Voor de medewerkers Esprit Scholen zijn twee externe vertrouwenspersonen aangesteld. De vertrouwenspersoon luistert, adviseert en begeleidt indien nodig. Op iedere school zijn verder één of meerdere interne vertrouwenspersonen aangesteld die kunnen worden benaderd.

Esprit heeft een klachtenregeling opgesteld die via de website is te vinden. Hierin staat beschreven hoe er met klachten wordt omgegaan, wie welke verantwoordelijkheid daarbij heeft en binnen welk termijn de klacht wordt afgehandeld.



[Klachtenregeling](#)

8 Medezeggenschap

Binnen alle scholen van Esprit is een Medezeggenschapsraad (MR) actief die regelmatig overleg heeft met de schooldirectie. Een vertegenwoordiging van de MR leden is te vinden in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De GMR overlegt met het College van Bestuur en adviseert of geeft instemming op besluiten van het College van Bestuur.

Wil je meer weten over medezeggenschap op jouw school informeer dan bij een collega die actief is in een MR. Wil je meer weten over de bevoegdheden van een MR? Dan geeft de Wet medezeggenschap op scholen (Wms) daar meer informatie over. De Wms is op 1 januari 2007 van kracht geworden. Het doel van de wet is de posities van leerlingen, ouders en personeel in de medezeggenschap te versterken.

① [Medezeggenschap](#)