



**RECHTSPOSITIEREGELING voor
het OCMW-cliënteel
tewerkgesteld in het kader van
art. 60§7 OCMW-wet**

Goedgekeurd door het College van burgemeester en schepenen d.d. 10/12/2024

Goedgekeurd door het Vast bureau d.d. 10/12/2024

INHOUD

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN.....	4
HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED	4
HOOFDSTUK II. DEFINITIES	4
TITEL 2. DE LOOPBAAN	6
HOOFDSTUK I. TEWERKSTELLING.....	6
<i>Afdeling 1. Beslissing tot tewerkstelling.....</i>	<i>6</i>
<i>Afdeling 2. Plaats van tewerkstelling</i>	<i>8</i>
<i>Afdeling 3. Algemene voorwaarden.....</i>	<i>9</i>
<i>Afdeling 4. Sluiten van een overeenkomst</i>	<i>10</i>
<i>Afdeling 5. Duur van tewerkstelling</i>	<i>10</i>
HOOFDSTUK II. BEGELEIDING, OPVOLGING EN FEEDBACK & VORMING.....	11
HOOFDSTUK III. UITSTROOM.....	11
TITEL 3. HET SALARIS	12
HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN.....	12
HOOFDSTUK II. DE BETALING VAN HET SALARIS	12
TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN	13
HOOFDSTUK I. DE TOELAGEN	13
<i>Afdeling 1. Algemene bepalingen</i>	<i>13</i>
<i>Afdeling 2. Het vakantiegeld.....</i>	<i>13</i>
<i>Afdeling 3. De eindejaarstoelage</i>	<i>14</i>
<i>Afdeling 4. Onregelmatige prestaties</i>	<i>15</i>
<i>Onderafdeling 1. Tewerkgesteld bij de gemeente of OCMW</i>	<i>15</i>
<i>Onderafdeling 2. Tewerkgesteld bij een derde-gebruiker</i>	<i>15</i>
<i>Afdeling 5. De gevarentoelage.....</i>	<i>16</i>
HOOFDSTUK III. DE SOCIALE VOORDELEN.....	17
<i>Afdeling 1. De elektronische maaltijdcheques</i>	<i>17</i>
TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	20
HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN.....	20
HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN	20
HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN	22
HOOFDSTUK IV. BEVALLINGSVERLOF.....	22
HOOFDSTUK V. OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGGOUERVERLOF	22
HOOFDSTUK VI. ARBEIDSONGESCHIKTHEID	23
HOOFDSTUK VII. ARBEIDSONGEVAL.....	23
HOOFDSTUK VIII. HET OMSTANDIGHEIDSVERLOF.....	24
HOOFDSTUK IX. VERLOF DWINGENDE REDEN	27
TITEL 6. SLOTBEPALINGEN	28
HOOFDSTUK I. ARBEIDSDUUR.....	28
HOOFDSTUK II. ARBEIDSREGLEMENT	28

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op het cliënteel van het OCMW die met toepassing van artikel 60 §7, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976, tijdelijk tewerkgesteld worden in een betrekking bij het OCMW of ter beschikking gesteld worden van een derde.

HOOFDSTUK II. DEFINITIES

Artikel 2

Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1. OCMW: het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
2. OCMW-wet: de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
3. DLB: Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;
4. BVR RPR: het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;
5. BVR RPR 2007: het van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen; (enkel indien nog ergens een verwijzing ernaar...)
6. het cliënteel: het cliënteel van het OCMW tewerkgesteld in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
7. De raad: de raad voor maatschappelijk welzijn voor het OCMW
8. Het bestuur: het OCMW-bestuur
9. De aanstellende overheid: het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de aanstelling, de disciplinaire sancties en het ontslag van de art. 60'er :
 - a. Het college van burgemeester en schepenen, voor de personeelsleden van de gemeente, en met toepassing van artikel 57 DLB, de algemeen directeur voor vervangingsovereenkomsten en overeenkomsten < 2j.
 - b. Het vast bureau, voor de personeelsleden van het OCMW, en met toepassing van artikel 85 DLB de algemeen directeur voor vervangingsovereenkomsten en overeenkomsten < 2j.
10. Het uitvoerend orgaan: het vast bureau;
11. sociale tewerkstelling : de tewerkstelling van een cliënt van het OCMW in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
12. de werkgever: het OCMW dat het cliënteel zelf tewerkstelt of ter beschikking stelt van een derde in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

13. de gebruiker: de entiteit aan wie de cliënt door het OCMW ter beschikking gesteld wordt in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.
14. Functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel;
15. GMMI: gewaarborgd minimum maandinkomen;
16. Fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17,3), van het K.B. van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg;
17. afgevlakte gezondheidsindex: het prijsindexcijfer, vermeld in artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, dat wordt berekend en toegepast conform artikel 2 tot en met 2quater van het voormelde besluit;
18. Salaris: het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
19. Schriftelijk:
 - a. Een aangetekende brief;
 - b. Een brief die afgegeven wordt tegen ontvangstbewijs;
 - c. Een elektronische melding van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 1.5 van het Burgerlijk Wetboek, en die een bewijs oplevert van die melding, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens;
20. Sociale voordelen: alle voordelen in natura of in geld die de besturen aan de personeelsleden toekennen, binnen de grenzen van de geldende fiscale wetgeving en sociale zekerheidsregels die daarop van toepassing zijn;
21. Toelage: een geldelijk voordeel dat personeelsleden ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
22. Vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die het personeelslid werkelijk maakt;
23. Voltijds: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
24. Werkdag: elke dag waarop het personeelslid mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

TITEL 2. DE LOOPBAAN

HOOFDSTUK I. TEWERKSTELLING

Afdeling 1. Beslissing tot tewerkstelling

Artikel 3

Paragraaf 1

Iedere persoon die aan de algemene voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor het recht op maatschappelijke integratie, kan dit recht worden toegekend in de vorm van een sociale tewerkstelling.

Voor jongeren die geen 25 jaar oud zijn, is dit in beginsel de enige vorm waarin het recht op maatschappelijke integratie kan worden toegekend, behalve indien zij wegens gezondheids- of billijkheidsredenen niet kunnen werken.

Paragraaf 2

De sociale tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 OCMW-wet is een vorm van toekenning van maatschappelijke integratie. De sociale tewerkstelling wordt, hetzij op initiatief van het OCMW, hetzij op aanvraag van de belanghebbende of van ieder persoon die hij hiervoor schriftelijk heeft aangewezen, toegekend of herzien door het OCMW.

Artikel 4

Paragraaf 1

Met het oog op de sociale tewerkstelling verricht de maatschappelijk werker van het OCMW een sociaal onderzoek. De aanvrager is ertoe gehouden elke voor het onderzoek nuttige inlichting en machtiging te geven.

Paragraaf 2

De in §1 bedoelde inlichtingen worden onderzocht en opgenomen in het verslag van het sociaal onderzoek, dat de volgende gegevens bevat:

- alle inlichtingen betreffende de identiteit en de materiële en sociale toestand van de betrokkene, alsook van iedere persoon met wie hij samenwoont;
- de aangifte van bestaansmiddelen;
- de vermelding of voor betrokkene reeds toepassing werd gemaakt van :
 - een sociale inschakeling of tewerkstelling;
 - een verhoging van het leefloon toegekend aan rechthebbenden die de hoedanigheid van dakloze verliezen door een woonst te betrekken die hem als hoofdverblijfplaats dient;
 - een vrijstelling van de netto-inkomsten verworven uit een tewerkstelling of een beroepsopleiding;
- de door de aanvrager aan het centrum gegeven machtiging om alle inlichtingen en verklaringen na te zien bij financiële instellingen, instellingen van sociale zekerheid en bij de openbare besturen, en onder meer, bij de ambtenaren van de Mechanografische

Dienst van de Administratie der Directe Belastingen en bij de ontvanger der registratie en domeinen.

De inlichtingen en verklaringen die het voorwerp uitmaken van de punten 1, 2 en 3 worden door de betrokkene als oprecht en volledig verklaard, gedagtekend en ondertekend.

Paragraaf 3

Op vraag van het OCMW, wanneer de informatie niet kan worden bekomen bij de Belgische openbare administratie en ze nodig is voor het onderzoek van het dossier, moet de aanvrager een officieel attest betreffende zijn onroerend vermogen bezorgen.

Paragraaf 4

Het OCMW kan aan de ambtenaren van de Mechanografische Dienst van de Administratie der Directe Belastingen en aan de ontvanger der registratie en domeinen vragen hem de inlichtingen te verschaffen in verband met de bestaansmiddelen en het patrimonium van de betrokken persoon en van de samenwonende persoon. In voorkomend geval zenden deze ambtenaren de vraag door aan de kantoren in wier ambtsgebied de betrokkenen bekend zijn.

Paragraaf 5

De aanvrager die vrijwilligerswerk wil doen overeenkomstig de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers moet het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn daarover vooraf inlichten.

Artikel 5

De aanvrager moet tijdens het onderzoek schriftelijk worden ingelicht over de mogelijkheid die hij heeft gehoord te worden vooraleer een beslissing genomen wordt. De betrokkene wordt in voorkomend geval gehoord door het vast bureau of de raad voor maatschappelijk welzijn. Hij kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan of vertegenwoordigen door een persoon naar keuze.

Artikel 6

Paragraaf 1

De beslissing van het OCMW waarbij de aanvrager tewerkgesteld wordt in het kader van artikel 60 §7 OCMW-wet wordt binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag of na de overzending van de aanvraag vanuit een ander OCMW genomen door het vast bureau.

Paragraaf 2

De beslissing moet schriftelijk worden genomen en met redenen omkleed worden. Deze motivering moet afdoende zijn en moet zowel betrekking hebben op de juridische als op de feitelijke elementen die aan de beslissing ten gronde liggen.

Paragraaf 3

De beslissing moet bovendien volgende vermeldingen bevatten:

- de mogelijkheid om bij de bevoegde rechtbank een beroep in te stellen;
- het adres van de bevoegde rechtbank;
- de termijn om een beroep in te stellen en de wijze waarop dit moet gebeuren;
- de inhoud van de artikelen 728 en 1017 van het Gerechtelijk Wetboek;
- de refertes van het dossier en van de dienst en de maatschappelijk werker die het dossier beheert;

- de mogelijkheid om opheldering te verkrijgen omtrent de beslissing bij de dienst die het dossier beheert;
- het feit dat het instellen van een beroep bij de arbeidsrechtbank de uitvoering van de beslissing niet schorst;
- in voorkomend geval, de periodiciteit van de betaling.

Bij ontstentenis van één van bovengenoemde vermeldingen, gaat de termijn om een beroep in te stellen tegen deze beslissing niet in.

Paragraaf 4

De beslissing wordt binnen acht dagen schriftelijk betekend aan de betrokkene.

Paragraaf 5

Elke beslissing tot toekenning, weigering of herziening van het recht op maatschappelijke integratie in de vorm van een leefloon, een tewerkstelling of een geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie, wordt medegedeeld aan de minister, binnen acht dagen volgend op het einde van de maand waarin deze beslissing werd genomen.

Afdeling 2. Plaats van tewerkstelling

Artikel 7

Het cliënteel kan zowel tewerkgesteld worden bij de diensten van het OCMW, als ter beschikking gesteld worden van een derde - gebruiker.

Artikel 8

Het cliënteel kan bij volgende gebruikers worden tewerkgesteld:

- gemeenten;
- andere OCMW's;
- verenigingen zonder winstoogmerk of verenigingen vermeld in het decreet van 6 juli 2001 houdende de intergemeentelijke samenwerking met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;
- vennootschappen met een sociaal oogmerk zoals bedoeld in artikel 164 bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen;
- een vereniging waarvan sprake in titel VIII, hoofdstuk I van het OCMW-decreet;
- een openbaar ziekenhuis;
- de initiatieven die door de minister bevoegd voor sociale economie zijn erkend;
- de partners die met het OCMW een overeenkomst hebben gesloten op basis van de OCMW-wet.

Afdeling 3. Algemene voorwaarden

Artikel 9

Om recht te hebben op tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976, door middel van een arbeidsovereenkomst, dient betrokkene tegelijkertijd aan volgende voorwaarden te voldoen:

- zijn werkelijke verblijfplaats in België hebben;
- Betrokkene voldoet aan bovenstaande voorwaarde indien hij gewoonlijk en bestendig in België verblijft, zelfs als hij niet over een woonst beschikt of niet is ingeschreven in het bevolkingsregister, voor zover hij op het grondgebied van België mag verblijven;
- meerderjarig zijn of hiermee gelijkgesteld zijn;
- Met een meerderjarige persoon wordt gelijkgesteld de minderjarige persoon die hetzij ontvoegd is door huwelijk, hetzij één of meerdere kinderen ten laste heeft, hetzij bewijst zwanger te zijn.
- behoren tot één van de volgende categorieën van personen:
 - hetzij de Belgische nationaliteit bezitten;
 - hetzij als burger van de Europese Unie, of als lid van zijn familie die hem begeleidt of zich bij hem voegt, genieten van een verblijfsrecht voor meer dan drie maanden, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
 - hetzij als vreemdeling ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
 - hetzij staatloos zijn en onder de toepassing vallen van het Verdrag betreffende de status van staatlozen, ondertekend te New York op 28 september 1954 en goedgekeurd bij de wet van 12 mei 1960;
 - hetzij vluchteling zijn in de zin van artikel 49 van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
- niet over toereikende bestaansmiddelen beschikken, noch er aanspraak kunnen op maken, noch in staat zijn deze hetzij door eigen inspanningen, hetzij op een andere manier te verwerven;
- werkbereid zijn, tenzij dit om gezondheids- of billijkheidsredenen niet mogelijk is;
- zijn rechten laten gelden op uitkeringen die hij kan genieten krachtens de Belgische of buitenlandse sociale wetgeving;
- een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie;
- Het passend gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag betrokkene daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.
- medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Indien het OCMW het nodig acht, kan het de aanvrager die gezondheidsredenen inroept, al dan niet gestaafd door een medisch attest van de behandelende geneesheer, onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door het OCMW gemachtigde en betaalde geneesheer.

In dit geval biedt betrokkene zich desgevraagd bij de door het OCMW aangeduide geneesheer aan, behoudens wanneer zijn gezondheidstoestand dit niet toelaat. De eventuele reiskosten zijn ten laste van het OCMW.

De geneesheer gaat na of gezondheidsredenen door de betrokkene kunnen worden ingeroepen. Alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Artikel 10

Onverminderd de voorwaarden opgenomen in voorgaand artikel, kan van betrokkene geveerd worden dat hij in voorkomend geval zijn rechten laat gelden op onderhoudsgeld vanwege de (ex-)echtgenoot, de ascendenten of descendenten in de eerste graad, de adoptant of de geadopteerde.

Afdeling 4. Sluiten van een overeenkomst

Artikel 11

Paragraaf 1

Het OCMW sluit steeds een arbeidsovereenkomst af met de cliënt, waarop de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is. Deze arbeidsovereenkomst wordt getekend door de cliënt en door de aanstellende overheid.

Paragraaf 2

Bij de terbeschikkingstelling aan een derde-gebruiker wordt een overeenkomst gesloten tussen het OCMW en de gebruiker. De arbeidsvoorwaarden – waaronder de arbeidsplaats, de arbeidsduur, het loon – een kopie van de arbeidsovereenkomst en de duur van de terbeschikkingstelling moeten schriftelijk worden geconstateerd en ondertekend door het OCMW, de gebruiker en de cliënt. Het document moet opgemaakt zijn vóór het begin van de terbeschikkingstelling. In ieder geval blijft het OCMW de juridische werkgever van de cliënt.

Artikel 12

Paragraaf 1

Overeenkomstig artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers staat de gebruiker, waar de cliënt wordt tewerkgesteld, in voor de toepassing van de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bekendmaking van de uurroosters van de deeltijdse cliënten, de gezondheid en de veiligheid van de cliënten, alsmede het welzijn op het werk.

Paragraaf 2

Onverminderd de bepalingen opgenomen in §1 kunnen het OCMW en de gebruiker bepalingen opnemen in hun overeenkomst waarbij wordt afgeweken van de bepalingen opgenomen in deze rechtspositieregeling.

Afdeling 5. Duur van tewerkstelling

Artikel 13

De tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 OCMW-wet betreft een vorm van maatschappelijke dienstverlening, die het OCMW de mogelijkheid biedt om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met de cliënt zodat deze recht krijgt op sociale uitkeringen of werkervaring opdoet.

De periode van tewerkstelling mag niet langer zijn dan de periode die voor de cliënt nodig is om gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.

HOOFDSTUK II. BEGELEIDING, OPVOLGING EN FEEDBACK & VORMING

Artikel 14

Paragraaf 1

De cliënt wordt tijdens de tewerkstelling begeleid door een trajectbegeleider Werk en Maatschappelijke integratie vanuit Welzijnsregio en een maatschappelijk werker van het OCMW. Daartoe wordt een individueel begeleidingsplan (GPMI) opgesteld in samenspraak met de cliënt.

Paragraaf 2

Indien dit nodig blijkt, wordt een individueel vormingsplan uitgewerkt om de doorstromingskansen van de cliënt naar de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

Paragraaf 3

In het kader van het individueel begeleidingsplan krijgt de cliënt feedback over zijn manier van functioneren. De feedback kan de vorm aannemen van een functioneringsgesprek tussen de trajectbegeleider vanuit Welzijnsregio en/of de maatschappelijk werker van het OCMW, de rechtstreeks leidinggevende en de cliënt en/of een schriftelijke nota waar eventueel kort de feiten worden beschreven. Indien nodig, worden concrete afspraken gemaakt ter verbetering van het functioneren of het gedrag van de cliënt. Die bijkomende afspraken worden schriftelijk opgenomen in een afsprakennota en worden door alle partijen ondertekend.

Paragraaf 4

Indien na deze afspraken het functioneren of gedrag problematisch blijft, kan dat tot gevolg hebben dat de tewerkstelling beëindigd wordt overeenkomstig de regels van de wet arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK III. UITSTROOM

Artikel 15

De arbeidsovereenkomst van een art.60'er is onderworpen de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
Het ontslag gebeurt overeenkomstig Hoofdstuk II, Titel II of Titel III van betreffende wet.

TITEL 3. HET SALARIS

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 16

De cliënt wordt ongeacht de tewerkstellingsplaats en de opgebouwde anciënniteit of ervaring, bezoldigd volgens het GMMI.

Het salaris van een deeltijdse cliënt wordt vastgesteld in verhouding tot zijn prestaties.

HOOFDSTUK II. DE BETALING VAN HET SALARIS

Artikel 17

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Artikel 18

Het salaris wordt maandelijks betaald, uiterlijk op de laatste werkdag voor het einde van de maand.

Artikel 19

Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris. Het uurloon is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris.

Artikel 20

Paragraaf 1

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de formule:

$$M = VW/PW \times n\% \times NM$$

waarbij:

M = het te betalen maandloon (100%);

VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling verschuldigd is;

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van het personeelslid;

n% = het percentage waartegen het personeelslid prestaties verricht;

NM = het normaal maandsalaris (100%).

Paragraaf 2

Met gepresteerde dagen worden gelijkgesteld: de dagen waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd, maar waarvoor het salaris niettemin wordt doorbetaald.

Paragraaf 3

Als het personeelslid in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen, volgens de berekeningswijze in dit artikel.

Als het personeelslid in de loop van de maand overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.

TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

HOOFDSTUK I. DE TOELAGEN

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 21

De toelagen en vergoedingen volgen de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en ze worden tegen 100% gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Artikel 22

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald na goedkeuring door de algemeen directeur.

Afdeling 2. Het vakantiegeld

Artikel 23

Het personeelslid in dienst getreden voor 01/01/2024 ontvangt een vakantiegeld in overeenstemming met titel III van het Koninklijk Besluit van 30/03/1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers, zijnde de privé sector. Het vakantiegeld welk voor volledige prestaties die gedurende het hele referentiejaar zijn verricht, 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar bedraagt.

Het personeelslid in dienst na 01/01/2024 ontvangt een vakantiegeld publiek stelsel, welk voor volledige prestaties die gedurende het hele referentiejaar zijn verricht, 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar bedraagt.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- vakantiejaar: het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- maandsalaris: het maandsalaris, vermeld in artikel 31, tweede lid, aangevuld met in voorkomend geval de haard-en standplaatstoelage.

Artikel 24

Het vakantiegeld wordt uitbetaald in de loop van de periode van 1 mei tot en met 30 juni.

Artikel 25

De periodes van dienstactiviteit zoals bedoeld in artikel 47 §2 BVR RPR worden meegerekend voor de vaststelling van vakantiegeld.

In afwijking van eerste lid komen de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13°, 14°, 15, 16° en 17° niet in aanmerking voor de opbouw van het vakantiegeld.

De periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° worden begrensd tot 12 maanden.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

Afdeling 3. De eindejaarstoelage

Artikel 26

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte die conform het tweede lid worden berekend.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, vermeld in het eerste lid, worden op de volgende wijze berekend:

- het forfaitaire gedeelte: het forfaitaire gedeelte bedraagt sinds 2021 399,34 euro en wordt jaarlijks vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat van die berekening wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig en wordt verhoogd met 898,74 euro;
- het veranderlijke gedeelte: 3,6% van het salaris, aangevuld met de eventuele haard- en standplaatstoelage en aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

Voor de titularis van een functie met onvolledige prestaties wordt het bedrag van de eindejaarstoelage verminderd in verhouding tot de geleverde prestaties.

De eindejaarstoelage wordt uiterlijk tijdens de maand december van het in aanmerking te nemen jaar in één keer uitbetaald.

Artikel 27

De periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2 BVR RPR, eerste en tweede lid, die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, met uitzondering van de periodes die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16° en 17°, komen in aanmerking voor de opbouw van de eindejaarstoelage.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

Afdeling 4. Onregelmatige prestaties

Artikel 28

Als berekeningsbasis voor de toeslagen zoals bedoeld in dit hoofdstuk, geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage.

Onderafdeling 1. Tewerkgesteld bij de gemeente of OCMW

Artikel 29

Paragraaf 1

Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgt de cliënt voor het leveren van prestaties tijdens zijn dienst binnen het lokaal bestuur Hechtel-Eksel de nacht op zaterdag, zondag of een feestdag een extra toeslag op het uursalaris :

Paragraaf 2

Binnen de perken van paragraaf 1 krijgt het personeelslid:

1. per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
2. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% van het uursalaris;
3. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag: een toeslag op het uursalaris van 50% van het uursalaris.

Paragraaf 3

Indien het personeelslid bovenstaande prestaties levert in het derde- gebruiker, zal de geldige regeling van de derde-gebruiker van toepassing zijn.

Artikel 30

De compensatie voor nachtprestaties is niet cumuleerbaar met de compensatie voor prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

Onderafdeling 2. Tewerkgesteld bij een derde-gebruiker

Artikel 31

Voor de cliënt gelden de wettelijke regels inzake nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen, die van toepassing zijn bij de gebruiker waar de cliënt tewerk gesteld wordt.

Afdeling 5. De gevarentoelage

Artikel 32

De cliënt die werkzaamheden verricht binnen het Lokaal bestuur waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen, heeft recht op een gevarentoelage.

Het uitvoerend orgaan van het bestuur somt de werkzaamheden op die in aanmerking komen voor een toelage.

Artikel 33

Paragraaf 1

De toelage in geval het personeelslid occasioneel werkzaamheden uitvoert bedraagt:

AANTAL UREN GEVAARLIJK WERK PER MAAND	BEDRAG VAN DE GEVARENTOELAGE
Minder dan 7 uur	1,10 euro per uur tegen 100%
Van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur tegen 100%
Meer dan 25 uur	1,25 euro per uur tegen 100%

Paragraaf 2

De lijst met werkzaamheden die in aanmerkingkomen :

- Plaatsbezoeken/opdrachten in erg onhygiënische omstandigheden (uithuiszettingen, opruimen drugsgerelateerde ruimtes in woningen/huisbezoeken cliënten)
- Doorzoeken en sorteren van sluikstort
- Plaatsbezoeken aan bedrijven waar gevaarlijke producten aanwezig zijn
- Eenvoudige handelingen i.h.k.v. asbest
- Bijbegravingen in volle grond en grafkelders (enkel de fysieke manuele werkzaamheden)
- Wegruimen van kadavers of uitwerpselen van ongedierte in moeilijk te bereiken plaatsen
- Werken in water en slijk bij het reinigen van een vijver of gracht (fysieke manuele werkzaamheden)
- Uitvoeren van slijpwerken in alle onverluchte en lage ruimtes, ongezone of gevaarlijke werken verricht in niet of weinig verluchte ruimten
- Ontstoppen van fecaliënleidingen (W.C.'s, urinoirs e.d.) en herstellings- of verbouwingswerken aan rioleringen en leidingen die met fecaliën besmeurd zijn
- Afgraven van verontreinigde laag grond bij opruimen drugsdumpingen
- Werken waarbij men in contact komt met personen met besmettelijke ziektes (bvb. schurft,...)
- Bestrijding van ongedierte (wespennesten verwijderen, processierupsen verwijderen)

HOOFDSTUK III. DE SOCIALE VOORDELEN

Afdeling 1. De elektronische maaltijdcheques

Artikel 40

Paragraaf 1

De personeelsleden hebben recht op maaltijdcheques.

Paragraaf 2

Maaltijdcheques worden toegekend voor de perioden (dagen of uren) waarin het personeelslid effectieve arbeidsprestaties levert.

Onder de term 'effectieve arbeidsprestaties' wordt verstaan: de perioden waarin het personeelslid effectief op de normale arbeidsplaats aanwezig is of in opdracht van het bestuur elders arbeidsprestaties levert.

Opleiding, studiedagen en vergaderingen van het bestuur worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Overuren worden op het moment zelf niet gelijkgesteld, wel bij recuperatie.

Paragraaf 3

Het aantal maaltijdcheques dat voor een bepaalde maand aan een personeelslid wordt toegekend, wordt bepaald door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van de maand te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

Het aantal toegekende maaltijdcheques per kwartaal mag nooit hoger zijn dan het maximum aantal werkdagen dat tijdens het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds personeelslid.

Paragraaf 4

Voor de berekeningen waarvan sprake in paragraaf 3 gelden volgende elementen :

- het dagelijks normale aantal arbeidsuren bedraagt 7,6 uren;
- het maximum aantal dagen dat een voltijds personeelslid per kwartaal kan presteren, stemt overeen met het aantal werkdagen in het regime van de vijfdagenweek, die in het kwartaal vallen (d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen het aantal wettelijke en reglementaire feestdagen).

Paragraaf 5

De tegemoetkoming van het bestuur in de kostprijs van de maaltijdcheque is gelijk €8,00 dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen. Het personeelslid neemt een bedrag van 1,09 euro voor zijn rekening. Dit bedrag wordt maandelijks afgehouden van de netto-wedde.

Paragraaf 6

De elektronische maaltijdcheques worden iedere maand, volgende op de refertemaand (= vorige maand) gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van het personeelslid in functie van de berekening zoals vermeld in §3.

Zo in een bepaalde maand het aantal toegekende cheques afwijkt van het aantal maaltijdcheques berekend volgens §3, wordt in de loop van hetzelfde kwartaal en uiterlijk de

laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal, het aantal cheques in overeenstemming gebracht met dit aantal.

Jaarlijks gebeurt, uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar, een globale afrekening om de laatste correcties aan te brengen.

Paragraaf 7

Op de jaarlijkse individuele rekening van het personeelslid wordt vermeld: het aantal toegekende maaltijdcheques en het brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met de persoonlijke bijdrage van het personeelslid.

Paragraaf 8

De geldigheidsduur van de maaltijdcheque is beperkt tot 12 maanden vanaf het ogenblik dat zij op de maaltijdchequerekening van het personeelslid worden geplaatst. Hij mag slechts gebruikt worden ter betaling van een eetmaal of voor aankoop van verbruiksklare voeding.

Paragraaf 9

Het personeelslid dat geniet van het voordeel van maaltijdcheques in elektronische vorm, krijgt gratis een drager ter beschikking gesteld (een kaart). Hij verbindt zich ertoe deze in goede staat te bewaren.

Het personeelslid kan de drager niettemin bewaren tot aan de vervaldatum van de maaltijdcheques die nog ter beschikking zijn op zijn maaltijdchequerekening.

In geval van verlies of diefstal van de drager, zal het bestuur de kost van de vervanging van de drager dragen. Uitzondering op de regel is ingesteld indien dit verlies of diefstal van de drager zich binnen de periode van twaalf maanden herhaalt. In dat geval wordt de kost van de vervanging van de drager verhaald op het personeelslid. De kostprijs die aangerekend wordt heeft een maximale waarde van één maaltijdcheque. Bij diefstal van de kaart zal echter geen kost worden aangerekend aan het personeelslid indien een kopie van het proces-verbaal aan het bestuur wordt overgemaakt.

Paragraaf 10

Volgende afwezigheden geven recht op de toekenning van maaltijdcheques met vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen:

- de dagen waarop het personeelslid tijdens de normale werkuren aan examens moet deelnemen in opdracht van de werkgever;
- oproeping voor MEDEX of de arbeidsgeneeskundige dienst tijdens de normale diensturen;
- de uren gedurende welke een personeelslid geen arbeidsprestaties (tijdens de diensturen) moet verrichten tijdens een receptie (bv. jubileum van de instelling of van een collega-personeelslid) of die georganiseerd aangeboden wordt door het bestuur of de derde-gebruiker;
- de dagen waarop het personeelslid thuis prestaties verricht voor en in opdracht van het bestuur.

Paragraaf 11

Volgende afwezigheden geven geen recht op de toekenning van maaltijdcheques met vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen:

- de dagen van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval;

- jaarlijkse vakantiedagen;
- feestdagen;
- dagen van omstandigheidsverlof;
- ziektedagen;
- dienstvrijstellingen;
- bevallingsverlof, vaderschapsverlof en ouderschapsverlof;
- verlof voor de opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij;
- verlof voor deeltijdse prestaties;
- onbezoldigd verlof;
- verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte;
- politiek verlof;
- verlof voor opdracht;
- verlof voor sociale promotie;
- de dagen van economische werkloosheid;
- de periodes van loopbaanonderbreking en loopbaanvermindering;
- verlof wegens overmacht;
- disponibiliteit;
- de dagen waarop het personeelslid afwezig is omdat hij op eigen initiatief - zonder dat hij daartoe door het bestuur verplicht wordt - aan een selectie bij het bestuur deelneemt;
- dagen waarbij het personeelslid afwezig is wegens oproeping door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige
- dagen die men afwezig is wegens een verplichte controle na een arbeidsongeval;
- verlof wegens arbeidsduurvermindering;
- sollicitatieverlof (tijdens opzegtermijn).

TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 41

De cliënt vraagt de verloven aan bij de rechtstreeks leidinggevende. Indien de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker laat deze dit weten aan de trajectbegeleider vanuit Welzijnsregio en/of maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW en de personeelsdienst.

HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Artikel 42

Paragraaf 1

Het voltijds werkende cliënt heeft jaarlijks recht op 24 werkdagen betaalde vakantie.

Paragraaf 2

Een cliënt bouwt zijn vakantie op conform het publiek stelsel. Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het lopende dienstjaar.

Paragraaf 3

Het verlof wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

De vakantiedagen moeten vooraf worden aangevraagd. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeftes van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan de cliënt.

Paragraaf 4

Een cliënt dient al zijn vakantiedagen voor het einde van het vakantiedienstjaar hebben opgenomen.

In afwijking van de vorig lid heeft de cliënt die op het einde van het jaar niet al zijn dagen betaalde vakantie heeft kunnen opnemen omwille van volgende redenen:

- (arbeids)ongeval en (beroeps)ziekte;
- moederschapsrust of vaderschapsverlof (omgezette moederschapsrust bij hospitalisatie of overlijden van de moeder);
- geboorte- en adoptieverlof;
- profylactisch verlof;
- verlof voor pleegzorg en pleegouderverlof.

Het recht het saldo ten opzichte van 20 dagen over te dragen, welke kunnen worden opgenomen tot 24 maanden na het einde van het vakantiejaar.

Paragraaf 5

Bij uitdiensttreding of overlijden van het personeelslid worden de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald, volgens de formule 'jaarloon/260 x aantal niet opgenomen vakantiedagen'.

Artikel 43

Paragraaf 1

Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, BVR RPR geven de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling, met uitzondering van de periodes gelijkgesteld met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13° en 14°, 15°, 16° en 17°.

De periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° worden begrensd tot 12 maanden.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd. Dit is eveneens het geval bij andere afwezigheden dan bedoeld in artikel 47, §2, BVR RPR of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties.

Paragraaf 2

Wanneer een vermindering van het aantal vakantiedagen niet volledig kan worden aangerekend tijdens het jaar, dan wordt de aanrekening verschoven naar het daaropvolgende jaar.

Artikel 44

Paragraaf 1

Als de cliënt arbeidsongeschikt wordt voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, wordt de vakantie opgeschort.

Als de cliënt arbeidsongeschikt wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, wordt het vakantieverlof omgezet in verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

Paragraaf 2

Het personeelslid brengt het lokaal bestuur onmiddellijk op de hoogte en bezorgt een medisch attest. Enkel het medisch attest zoals voorschreven in het Koninklijk Besluit van 22/12/2023 is geldig.

In het geval van §1, tweede lid, geeft het personeelslid aan of het zijn vakantiedagen wenst te behouden.

HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN

Artikel 45

Paragraaf 1

De cliënt heeft recht op de volgende feestdagen:

- 1 januari;
- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 11 november;
- 25 december;

Daarnaast heeft de art 60-er recht op dezelfde 3 facultatieve feestdagen als de gewone personeelsleden zoals bepaald in de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur.

Paragraaf 2

Als een feestdag samenvalt met een normale inactiviteitsdag, wordt deze dag vervangen. Het bestuur beslist jaarlijks of deze vervangen worden door een vastgelegde dag of vrij op te nemen zijn.

Paragraaf 3

Als een personeelslid moet werken op een feestdag krijgt hij de voorziene wettelijke inhaalrust en de vergoeding/inhaalrust op basis van artikel 27 van deze RPR.

HOOFDSTUK IV. BEVALLINGSVERLOF

Artikel 46

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan de cliënt volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

HOOFDSTUK V. OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGGOUDEVERLOF

Artikel 47

Paragraaf 1

De cliënt heeft recht op adoptieverlof overeenkomstig artikel 30 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De cliënt behoudt gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof zijn salaris en valt daarna terug op een uitkering.

Paragraaf 2

De cliënt heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

De cliënt ontvangt gedurende deze afwezigheid een uitkering.

Paragraaf 3

In geval van langdurige pleegzorg of pleegvoogdij hebben cliënten die pleegzorger zijn, recht op pleegouderverlof toegekend conform artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Tijdens de eerste drie dagen van het langdurige pleegouderverlof behouden ze hun salaris.

Vanaf de vierde dag ontvangt men een uitkering.

HOOFDSTUK VI. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 48

De cliënt die afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval krijgt verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

Overeenkomstig artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt de arbeidsovereenkomst van de cliënt geschorst.

De cliënt valt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van gewaarborgd loon zoals opgenomen in de Wet arbeidsovereenkomsten .

Artikel 49

De cliënt met verlof wegens arbeidsongeschiktheid staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door het bestuur.

De nadere modaliteiten worden uitgewerkt in het arbeidsreglement.

Artikel 50

De cliënt kan na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval zijn functie weer opnemen met deeltijdse prestaties mits toestemming van het bestuur en de adviserende geneesheer van zijn ziekenfonds.

HOOFDSTUK VII. ARBEIDSONGEVAL

Artikel 51

De cliënt valt onder de regels zoals opgenomen in de Wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg van en naar het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

HOOFDSTUK VIII. HET OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Artikel 52

Paragraaf 1

De cliënt krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen conform artikel 67 van het BVR van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen :

AARD VAN DE GEBEURTENIS	TOEGESTAAN MAXIMUM
1. huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, m.u.v. het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:	4 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken vóór of na het huwelijk
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid	20 werkdagen, op te nemen binnen de vier maanden vanaf de bevalling
3. overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	10 werkdagen, op te nemen binnen de termijnen zoals bepaald in §3
4. overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden
5. overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden	4 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden
6. overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden	1 werkdag, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden
7. huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het huwelijk:	2 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken vóór of na het huwelijk
8. overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner:	2 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden
9. overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet	1 werkdag, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden

onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner:	
10. overlijden van de ouder van een pleegouder of een kind van het pleegkind, in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden, waarbij die ouder of dat kind niet onder hetzelfde dak woont van het personeelslid of de samenwonende partner:	1 werkdag, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden
11. huwelijk van een bloed- of aanverwant: in de eerste graad, die geen kind is; in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	de dag van het huwelijk
12. huwelijk van een: - pleegouder van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner - bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad van de pleegouder of het pleegkind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	de dag van het huwelijk
13. priesterwijding, intrede in het klooster of deelname aan een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de priesterwijding of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid:	1 werkdag, op te nemen op de dag van de plechtigheid
14. plechtige communie van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtige communie:	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
15. deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het feest aan het feest van de vrijzinnige jeugd:	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
16. deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtigheid aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
17. gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één dag

18.deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd
19.zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was en dit gemeld had aan de leidinggevende conform artikel X.5-2 Codex Welzijn:	2 werkdagen
20.zwangerschapsverlies van de echtgenote of samenwonende partner van het personeelslid:	2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer

Paragraaf 2

In §1 wordt verstaan onder:

- 1) langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, voor minstens 6 maanden of de pleegzorg waarbij het kind in het verleden voor minstens 6 maanden was ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waarin het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, of de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het pleegkind voor minstens 6 maanden deel zal uitmaken van het gezin van het personeelslid, in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfsplaats heeft;
- 2) kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in 1);
- 3) zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen.

Paragraaf 3

Het omstandigheidsverlof zoals vermeld in §1, 3° wordt opgenomen als volgt:

- 1) de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;
- 2) de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.

Paragraaf 4

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°.

Voor het contractuele personeelslid wordt het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°, toegekend conform de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Dit verlof geldt ook voor meeouders indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

- 1) er mag enkel een wettelijke afstammingsband bestaan ten aanzien van één persoon, namelijk tussen het kind en de moeder. Is er ook een wettelijke afstammingsband met de vader, dan krijgt hij het verlof en niet de meeouder;
- 2) de meeouder moet een bewijs van partnerschap met de moeder kunnen voorleggen. Bijvoorbeeld: huwelijksakte, bewijs van wettelijke samenwoning of een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte.

Bij een latere adoptie wordt het adoptieverlof verminderd met de opgenomen dagen omstandigheidsverlof in het kader van meeouderschap.

Paragraaf 5

Voor de toepassing van het omstandigheidsverlof zijn onderstaande definities van belang:

- Samenwonende partner: de partner waarmee het personeelslid een affectieve relatie heeft en dat onder eenzelfde adres als het personeelslid is ingeschreven (zowel wettelijke als feitelijke samenwoning komen in aanmerking).
- Aanverwantschap: de bloedverwanten van de huwelijkspartner van het personeelslid en de huwelijkspartner van de bloedverwanten van het personeelslid.

Artikel 53

Indien de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse tewerkstelling wordt de duur van het verlof niet in evenredige mate verminderd, in die zin dat als werkdag wordt beschouwd elke begonnen arbeidsdag ongeacht de geleverde prestaties.

HOOFDSTUK IX. VERLOF DWINGENDE REDEN

Artikel 54

De client heeft recht op verlof om dwingende reden conform artikel 30bis van de wet arbeidsovereenkomsten.

TITEL 6. SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK I. ARBEIDSDUUR

Artikel 58

Cliënten volgen dezelfde regels naar arbeidsduur als gewone personeelsleden. Afhankelijk van de plaats van tewerkstelling vallen ze onder de regels van de Arbeidswet of Arbeidstijdwet.

HOOFDSTUK II. ARBEIDSREGLEMENT

Artikel 59

De cliënt valt onder de bepalingen van het arbeidsreglement dat van toepassing is op de personeelsleden op de plaats van tewerkstelling.

Bijlage Overzicht van de verloven en afwezigheden

	Vakantiegeld (publiek)	Jaarlijkse vakantie (publiek)	Eindejaarstoelage
Behoud salaris (Volledig of gedeeltelijk) (§2, eerste lid)	Telt mee	Telt mee	Telt mee
Arbeidsongeval/ Beroepsziekte (§2, eerste lid)	Telt mee	Telt mee	Telt mee
Thematische verloven (§2, tweede lid, 1°-4°)	Uitgesloten	Uitgesloten	Uitgesloten
Vlaams Zorgkrediet (§2, tweede lid, 5°)	Uitgesloten	Uitgesloten	Uitgesloten
Adoptieverlof (§2, tweede lid, 6°)	Telt mee	Telt mee	Telt mee
Pleegzorgverlof (§2, tweede lid, 7°)	Telt mee	Telt mee	Telt mee
Pleegouderverlof (§2, tweede lid, 8°)	Telt mee	Telt mee	Telt mee
Omstandigheids-verlof (art. 255, §1, 2° RPR) (§2, tweede lid, 9°)	Telt mee	Telt mee	Telt mee
Ziv-uitkering (moederschap) (§2, tweede lid, 10°)	Telt mee	Telt mee	Telt mee
Ziv-uitkering (ziekte) (§2, tweede lid, 11°)	Telt mee, maar beperkt tot 12 maanden	Telt mee, maar beperkt tot 12 maanden	Telt mee, maar beperkt tot 12 maanden
Onbetaald verlof recht (§2, tweede lid, 13°)	Telt niet mee	Telt niet mee	Telt niet mee
Verlof dwingende reden (en zorgverlof) (§2, tweede lid, 17°)	Telt niet mee	Telt niet mee	Telt niet mee
Staking (Art.49)	Telt mee	Telt mee	Telt mee
WLH-Uitkering	Telt mee	Telt mee	Telt niet mee