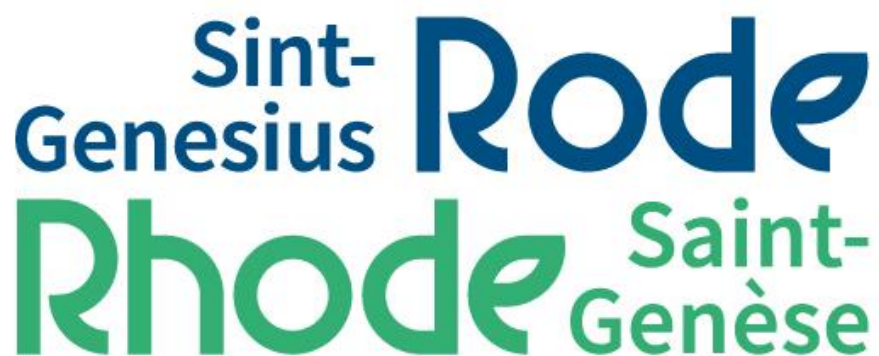

OCMW
Sint-Genesius-Rode



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

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 23/06/2025

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL	2
TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN.....	4
<i>Afdeling 1. Toepassingsgebied</i>	<i>4</i>
<i>Afdeling 2. Algemene bepalingen</i>	<i>4</i>
TITEL 2. TEWERKSTELLING	6
HOOFDSTUK I. BESLISSING TOT TEWERKSTELLING	6
HOOFDSTUK II. PLAATS VAN TEWERKSTELLING.....	6
HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSVOORWAARDEN.....	7
<i>Afdeling 1. Sluiten van een overeenkomst</i>	<i>7</i>
<i>Afdeling 2. Algemene voorwaarden</i>	<i>8</i>
HOOFDSTUK IV. DUUR VAN TEWERKSTELLING	8
HOOFDSTUK V. BEGELEIDING, OPVOLGING EN EVALUATIE.....	9
HOOFDSTUK VI. HET VORMINGSREGLEMENT.....	10
TITEL 3. HET SALARIS.....	11
HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN	11
HOOFDSTUK II. DE BETALING VAN HET SALARIS.....	11
TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN.....	12
HOOFDSTUK I. HET VAKANTIEGELD	12
HOOFDSTUK II. DE EINDEJAARSTOELAGE	12
HOOFDSTUK III. DE ONREGELMATIGE PRESTATIES.....	12
<i>Afdeling 1. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen</i>	<i>12</i>
<i>Afdeling 2. De overuren.....</i>	<i>12</i>
HOOFDSTUK IV. DE VERGOEDING VOOR REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN	13
HOOFDSTUK V. DE SOCIALE VOORDELEN	13
<i>Afdeling 1. De vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer</i>	<i>13</i>
TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	14
HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN	14
HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN.....	14
HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN	15
HOOFDSTUK IV. BEVALLINGS- EN ADOPTIEVERLOF.....	15
<i>Afdeling 1. Bevallingsverlof.....</i>	<i>15</i>
<i>Afdeling 2. Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof.....</i>	<i>16</i>
HOOFDSTUK V. ARBEIDSONGESCHIKTHEID	17
HOOFDSTUK VI. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF	19
HOOFDSTUK VII. HET ONBEZOLDIGD VERLOF/VERLOF OM DWINGENDE REDENEN	21
HOOFDSTUK VIII. FEDERALE THEMATISCHE VERLOVEN/VLAAMS ZORGKREDIET	23
<i>Afdeling 1. Algemene bepalingen</i>	<i>23</i>
<i>Afdeling 2. Vlaams zorgkrediet</i>	<i>23</i>
<i>Afdeling 3. Palliatieve verzorging.....</i>	<i>24</i>
<i>Afdeling 4. Ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.....</i>	<i>24</i>
<i>Afdeling 5. Loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid....</i>	<i>25</i>
<i>Afdeling 6. Mantelzorgverlof</i>	<i>25</i>
HOOFDSTUK IX. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN.....	25
HOOFDSTUK X. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	26
<i>Afdeling 1. Schorsing arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen</i>	<i>26</i>
<i>Afdeling 2. Schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctioneringsbeleid</i>	<i>27</i>
HOOFDSTUK XI. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN	28
TITEL 6. SLOTBEPALINGEN	30

HOOFDSTUK I. OVERGANGSBEPALINGEN	30
HOOFDSTUK II. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN.	30
<i>Afdeling 1. Opheffingsbepalingen</i>	30
<i>Afdeling 2. Inwerkingtredingsbepalingen</i>	30
BIJLAGE I. OVERZICHT VAN DE VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	31

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

Afdeling 1. Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Afdeling 2. Algemene bepalingen

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: het decreet over het 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 O: het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen;
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;
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, namelijk de algemeen directeur.
10. Het uitvoerend orgaan van het bestuur: het vast bureau;
11. Het hoofd van het personeel: de algemeen directeur;
12. De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel: de plaatselijke rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
13. 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;
14. 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;
15. VB: Vast Bureau;
16. BVR TWE: Besluit van de Vlaamse regering van 23 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring;

17. D TWE: Decreet van 9 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (= het Tijdelijkewerkervaringsdecreet);
18. Traject tijdelijke werkervaring : het competentieversterkend traject dat erop gericht is werkervaring op te verwerven binnen een reële arbeidsmarktomgeving;
19. NEC: het normaal economisch circuit;
20. Fiets: rijwielen of speed pedelec als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17, 3) van het KB van 1 december 1975 houdende algemeen reglement van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg.

TITEL 2. TEWERKSTELLING

HOOFDSTUK I. BESLISSING TOT TEWERKSTELLING

Artikel 3

Paragraaf 1

De beslissing of een werkzoekende in aanmerking komt voor een traject tijdelijke werkervaring wordt genomen door het bestuur. Het moet gaan om een werkzoekende die bij aanvang van het traject leefloongerechtigde is, met toelating om te werken in België.

De beslissing wordt genomen na een grondige inschatting van het arbeidsmatige profiel van de werkzoekende. Bij het nemen van deze beslissing wordt minstens rekening gehouden met volgende principes :

1. De werkzoekende heeft een gebrek aan werkervaring;
2. De werkzoekende heeft een gebrek aan generieke competenties die van elke werknemer verwacht worden, ongeacht de functie die hij uitoefent;
3. De werkzoekende is niet in staat om onmiddellijk door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt;
4. De werkzoekende beschikt over voldoende leerpotentieel om binnen maximaal vierentwintig maanden inzetbaar te zijn op de reguliere arbeidsmarkt.

Paragraaf 2

De leefloongerechtigde die in aanmerking komt voor een traject tijdelijke werkervaring, schrijft zich in als werkzoekende bij de VDAB vóór de start van het traject.

HOOFDSTUK II. PLAATS VAN TEWERKSTELLING

Artikel 4

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

Artikel 5

Het cliënteel kan bij volgende gebruikers worden tewerkgesteld:

- gemeenten;
- andere OCMW's;
- verenigingen zonder winstoogmerk of verenigingen vermeld in deel 3, titel 3 van het DLB 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 deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3 van het DLB;
- 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.

HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSVOORWAARDEN

Afdeling 1. Sluiten van een overeenkomst

Artikel 6

Paragraaf 1

Het OCMW sluit steeds een werkervaringsovereenkomst af met de cliënt.

De werkervaringsovereenkomst vermeldt minstens :

- de identiteit van de partijen;
- de aanvangsdatum van het traject en de vermoedelijke duur ervan;
- de omschrijving en de inhoud van het traject;
- de rechten en plichten van de partijen.

Deze werkervaringsovereenkomst wordt getekend door de cliënt en door de aanstellende overheid.

Paragraaf 2

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 3

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 7

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 2. Algemene voorwaarden

Artikel 8

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:

- Gerechtigd zijn op (equivalent) leefloon en toelating hebben om in België te werken;
- Geen recht hebben op een volledige werkloosheidsuitkering;
- 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:
 - o hetzij de Belgische nationaliteit bezitten;
 - o 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;
 - o hetzij als vreemdeling ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
 - o 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;
 - o 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;
- 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.

HOOFDSTUK IV. DUUR VAN TEWERKSTELLING

Artikel 9

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.

Gezien het doel van deze tewerkstelling, wordt het de cliënt niet toegelaten om gebruik te maken van de mogelijkheid van telewerk wanneer dit zou mogelijk zijn.

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 V. BEGELEIDING, OPVOLGING EN EVALUATIE

Artikel 10

De cliënt wordt tijdens het traject begeleid door een trajectbegeleider van het OCMW.

Artikel 11

Paragraaf 1

Voor de aanvang van het traject tijdelijke werkervaring wordt door de trajectbegeleider van het OCMW en de cliënt in onderling overleg een individueel begeleidingsplan uitgewerkt om de doorstromingskansen van de cliënt naar het NEC te vergroten.

Paragraaf 2

Het individueel begeleidingsplan omvat minstens :

- een concrete weergave van de competenties die de cliënt gedurende het traject moet verwerven;
- de instrumenten die zullen worden ingezet gedurende het traject.

Artikel 12

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 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 van de cliënt. Die bijkomende afspraken worden schriftelijk opgenomen in een afsprakennota en worden door alle partijen ondertekend.

Artikel 13

De cliënt heeft recht op regelmatige opvolging en feedback. Uiterlijk om de 6 maanden wordt de cliënt geëvalueerd door de trajectbegeleider van het OCMW en de persoon die instaat voor de begeleiding op de werkvloer. Het individueel begeleidingsplan wordt na iedere evaluatie aangepast. Het tussentijdse evaluatierapport wordt opgeladen in het TWE-dossier van de VDAB.

HOOFDSTUK VI. HET VORMINGSREGLEMENT

Artikel 14

Het cliënteel heeft recht op informatie en vorming met betrekking tot aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van de functie. De vorming wordt georganiseerd in het kader van de begeleiding en de opvolging van de cliënt en heeft als doel de doorstromingskansen naar de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie en/of doorstroom naar het NEC na de tewerkstelling.

Artikel 15

Onder vorming wordt verstaan: elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of extern aan het bestuur en/of de gebruiker georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

De trajectbegeleider zorgt in samenwerking met de gebruiker voor de concrete invulling van de vorming op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

Artikel 16

De verplichting om aan vormingsactiviteiten deel te nemen gaat uit van het OCMW-bestuur of de gebruiker.

De cliënten kunnen van de verplichting tot deelname aan de opgelegde vormingsactiviteit geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden als daar ernstige redenen voor zijn, andere dan overmacht. De cliënt die meent een ernstige reden te hebben voor een vrijstelling van de verplichte deelname, vraagt die vrijstelling voor de start van de vormingsactiviteit aan bij de trajectbegeleider. De algemeen directeur beslist over de eventuele vrijstelling.

Artikel 17

De gebruiker draagt in eerste instantie de kosten voor de deelname aan de opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat. De cliënt wordt wel geacht het openbaar vervoer te gebruiken wanneer dit in tijd en/of kostprijs voordeliger is. De cliënt dient de bewijsstukken van de verplaatsingskosten in bij de gebruiker. Nadien vordert de gebruiker deze kosten terug van het OCMW-bestuur. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van een vormingsaanvraag;

Vormingen en/of opleidingen die door de gebruiker noodzakelijk worden geacht worden door de gebruiker gefinancierd.

TITEL 3. HET SALARIS

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 18

De cliënt wordt ongeacht de tewerkstellingsplaats en de opgebouwde anciënniteit of ervaring, bezoldigd in de salarisschaal E1.

De cliënt heeft geen recht op het meerekenen van vroegere diensten en ontvangt het beginsalaris ("trap 0") van de salarisschaal E1 (13.250 euro aan 100%).

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

HOOFDSTUK II. DE BETALING VAN HET SALARIS

Artikel 19

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Artikel 20

Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Het salaris wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

Artikel 21

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

Artikel 22

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 maandsaldo (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 normale maandsalaris (100%).

Paragraaf 2

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

Artikel 23

Als de cliënt 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 artikel 22.

Als de cliënt in de loop van de maand met pensioen gaat of overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.

TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

HOOFDSTUK I. HET VAKANTIEGELD

Artikel 24

De cliënt 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 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.

HOOFDSTUK II. DE EINDEJAARSTOELAGE

Artikel 26

De cliënt ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage overeenkomstig de modaliteiten die gelden voor de andere personeelsleden tewerkgesteld in het OCMW.

Artikel 27

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

HOOFDSTUK III. DE ONREGELMATIGE PRESTATIES

Afdeling 1. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

Artikel 28

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 tewerkgesteld wordt. Het is niet toegelaten dat de cliënt gedurende de eerste drie maanden van de tewerkstelling nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen levert, tenzij er begeleiding gegarandeerd wordt.

Afdeling 2. De overuren

Artikel 29

Voor de cliënt gelden de wettelijke regels inzake overuren die van toepassing zijn bij de gebruiker waar de cliënt tewerkgesteld wordt.

HOOFDSTUK IV. DE VERGOEDING VOOR REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN

Artikel 30

Voor de cliënt gelden de wettelijke regels inzake reis- en verblijfskosten, die van toepassing zijn bij de gebruiker waar de cliënt tewerkgesteld wordt.

De onkosten zijn steeds ten laste van de gebruiker.

HOOFDSTUK V. DE SOCIALE VOORDELEN

Afdeling 1. De vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer

Artikel 31

De cliënt die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor de verplaatsingen van en naar het werk krijgt de kosten hiervoor volledig terugbetaald. Het abonnement of de rittenkaart wordt per maand terugbetaald en slechts voor de periode van tewerkstelling.

Als de cliënt in eerste klasse reist, betaalt het zelf de supplementaire kosten daarvoor.

Artikel 32

De cliënt die de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt een maandelijkse fietsvergoeding per afgelegde kilometer, gelijk aan het fiscaal en sociaal rechterlijk vrijgestelde maximumbedrag.

Artikel 33

De cliënt die aan de voorwaarden voldoet voor de toekenning van een parkeerkaart door de bevoegde hogere overheid (in de huidige stand van zaken de FOD Sociale Zekerheid, Directoraat-Generaal Personen met een Handicap), en voor de verplaatsing van en naar het werk gebruikt maakt van de wagen wordt vergoed aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 34

Clïenteel tewerkgesteld in het kader van artikel 60 §7 van de OCMW-wet vallen niet onder de rechtspositieregeling die geldt voor de gewone personeelsleden van het OCMW. Zij zijn tewerkgesteld met een werkervaringsovereenkomst waarop de arbeidsovereenkomstenwet van toepassing is. De verloven en afwezigheden overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet kunnen de cliënt niet geweigerd worden.

Artikel 35

De cliënt vraagt de verloven tijdig en minimaal 1 week vooraf aan bij de rechtstreeks leidinggevende. Het verlof kan pas genomen worden na goedkeuring door de gebruiker en de dossierbeheerder, tenzij het gaat om een verlof of afwezigheid die overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet niet geweigerd kan worden. De gebruiker houdt de trajectbegeleider van het OCMW en de personeelsdienst op de hoogte van de verloven en afwezigheden. Het OCMW maakt een vakantiefiche op en bezorgt deze op maandelijkse basis aan de gebruiker.

HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN

Artikel 36

Paragraaf 1

De voltijds tewerkgestelde cliënt heeft, met inachtneming van de behoeften van de gebruiker, recht op 23 dagen betaalde vakantie wanneer hij een volledig dienstjaar werkt. Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het huidige dienstjaar. Voor een deeltijds tewerkgestelde cliënt wordt de jaarlijkse vakantie pro rata zijn werkregime berekend.

Paragraaf 2

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.

Paragraaf 3

Als de cliënt 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 4

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

Paragraaf 5

De cliënt dient zijn wettelijk verlof vooreerst aan te wenden om brugdagen en/of collectieve sluitingen van de gebruiker te overbruggen.

Paragraaf 6

De jaarlijkse vakantiedagen moeten opgenomen zijn ten laatste op 31 december van hetzelfde jaar.

Paragraaf 7

Bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties wordt het recht op betaalde vakantie verhoudingsgewijs verminderd.

Paragraaf 8

Het opnemen van vakantie gebeurt steeds volgens het werkrooster en in overleg met de gebruiker.

Paragraaf 9

Als de cliënt arbeidsongeschikt wordt voor de aanvang van de 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. De cliënt brengt in dat geval de gebruiker en de trajectbegeleider onmiddellijk op de hoogte en bezorgt een medisch attest.

HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN

Artikel 37

De cliënt tewerkgesteld bij een gebruiker heeft recht op volgende feestdagen:

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

HOOFDSTUK IV. BEVALLINGS- EN ADOPTIEVERLOF

Afdeling 1. Bevallingsverlof

Artikel 38

Paragraaf 1

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

Paragraaf 2

De cliënt heeft recht op uitkeringen van de mutualiteit indien er voldoende arbeidsdagen gepresteerd zijn. Indien de cliënt onvoldoende arbeidsprestaties heeft geleverd, dan heeft zij recht op een onbetaald bevallingsverlof.

Artikel 39

Paragraaf 1

Als de moeder overlijdt, heeft de cliënt die vader of meemouder is van het kind, recht op vaderschapsverlof resp. geboorteverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

De cliënt die dit verlof wenst te nemen, brengt er de rechtstreeks leidinggevende schriftelijk van op de hoogte binnen zeven dagen te rekenen vanaf het overlijden van de moeder. Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het vaderschapsverlof/geboorteverlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid.

Paragraaf 2

Bij hospitalisatie van de moeder heeft de cliënt die vader of meeouder is van het kind, recht op vaderschapsverlof resp. geboorteverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof/geboorteverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

De cliënt die dit verlof wenst te nemen, brengt er de rechtstreeks leidinggevende schriftelijk van op de hoogte voor de aanvang van het vaderschapsverlof/geboorteverlof. Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het vaderschapsverlof/geboorteverlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid. Een medisch getuigschrift dat een hospitalisatie van meer dan zeven dagen van de moeder bevestigt, moet eveneens zo vlug mogelijk aan het bestuur worden overhandigd.

Afdeling 2. Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Artikel 40

Paragraaf 1

De cliënt heeft recht op adoptieverlof overeenkomstig artikel 30 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof.

Paragraaf 2

De cliënt heeft recht op pleegzorgverlof overeenkomstig artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de geldende uitvoeringsbesluiten.

Paragraaf 3

De cliënt heeft recht op pleegouderverlof overeenkomstig artikel 30 sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de geldende uitvoeringsbesluiten.

HOOFDSTUK V. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 41

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 voor de betaling gedurende de afwezigheid na de regeling van het gewaarborgd salaris onder het stelsel van de wetgeving op de ziekteverzekering.

Artikel 42

Paragraaf 1

De cliënt met verlof wegens arbeidsongeschiktheid staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangewezen door de gebruiker.

Paragraaf 2

Volgende regels gelden inzake de organisatie van de ziektecontrole:

- de cliënt is verplicht om telefonisch en persoonlijk de rechtstreeks leidinggevende en de trajectbegeleider van het OCMW onmiddellijk op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid, meer bepaald uiterlijk binnen het uur volgend op de aanvang van de dagprestatie. De trajectbegeleider licht vervolgens de personeelsdienst in.
- Indien de cliënt gebonden is aan een bijzondere uurindeling, dient de mededeling de rechtstreeks leidinggevende en de trajectbegeleider van het OCMW te bereiken vóór de aanvang van de dienstprestaties.
- Elke ziekte of gebrekkigheid, die gepaard gaat met een afwezigheid, dient bevestigd te worden door een geneeskundig getuigschrift. Een scan van dit attest dient bezorgd te worden aan de rechtstreeks leidinggevende, de trajectbegeleider en de personeelsdienst.
- Behoudens in geval van overmacht dient dit attest toe te komen uiterlijk de tweede werkdag van de afwezigheid. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die verschilt van het door de werkgever gekende adres, en of de cliënt zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.
- Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen of overhandigen van het getuigschrift leiden tot het verlies van het recht op het loon dat de gebruiker voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift zou verschuldigd geweest zijn, in geval de dagen van afwezigheid tijdig zouden gerechtvaardigd geweest zijn als afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.
- Uitzondering op de attestering:
 - o Het personeelslid is niet verplicht een medisch attest te bezorgen voor de eerste dag ziekte en dit voor maximaal 3 ziekteperiodes per kalenderjaar. Dit geldt ook als het personeelslid langer dan 1 dag ziek is. Het personeelslid is dan vanaf de tweede dag ziekte verplicht om een medisch attest te bezorgen zoals beschreven hierboven.
 - o In elk geval blijft het personeelslid verplicht om zijn leidinggevende onmiddellijk op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid. Indien het personeelslid niet op zijn gewoonlijke verblijfplaats zal verblijven tijdens de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, moet hij daarenboven ook meteen meedelen op welk adres hij wél zal verblijven. Dit om de eventuele medische controle zoals omschreven hierna mogelijk te maken.
- De cliënt mag niet weigeren een door de gebruiker aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het

geneeskundig getuigschrift aan de cliënt heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de cliënt zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht. De reiskosten van de cliënt zijn ten laste van de gebruiker.

- Behoudens in geval van overmacht kan het weigeren van een onderzoek of het niet ingaan op een uitnodiging van de controlearts, leiden tot het verlies van het recht op het loon dat de gebruiker voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van de uiteindelijke controle verschuldigd zou geweest zijn. De cliënt dient tijdens de afwezigheid minimaal dagelijks zijn/haar brievenbus na te kijken op een uitnodiging van de controlearts.
- De controlearts gaat na of de cliënt werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voor zover die noodzakelijk zijn voor de ziektecontrole; alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.
- De controlearts overhandigt zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan de cliënt. Indien de cliënt op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift. Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe de cliënt werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan de cliënt het recht worden ontzegd op loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.
- Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard welke rijzen tussen de cliënt en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.
- Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de bevindingen door de controlearts, kan de partij die er het meest belang bij heeft (cliënt of de gebruiker) met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voor zover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De gebruiker kan de controlearts uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen. Evenzo kan de cliënt aan diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft (behandelend arts), uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de cliënt, vallen ten laste van de verliezende partij.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De gebruiker en de cliënt worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd.

- Het loon is verschuldigd voor de periode dat de cliënt als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.

HOOFDSTUK VI. HET OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Artikel 43

Paragraaf 1

De cliënt krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

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 onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner:	1 werkdag, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden
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	2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer
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 de cliënt in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de cliënt 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 de cliënt in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waarin de cliënt 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 de cliënt, in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de cliënt 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.
- 4) samenwonende partner: de partner waarmee de cliënt een affectieve relatie heeft en dat onder eenzelfde adres als de cliënt is ingeschreven (zowel wettelijke als feitelijke samenwoning komen in aanmerking);
- 5) aanverwantschap: de bloedverwanten van de huwelijkspartner van de cliënt en de huwelijkspartner van de bloedverwanten van de cliënt.

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 is een recht, maar de cliënt is niet verplicht deze verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen.

De cliënt richt zijn aanvraag tot de trajectbegeleider.

Paragraaf 5

Wanneer het omstandigheidsverlof uit meerdere dagen bestaat kan het op verzoek van de cliënt worden gesplitst in meerdere periodes. Er moet evenwel een verband bestaan met de gebeurtenis.

Paragraaf 6

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 werkdag ongeacht de geleverde prestaties.

HOOFDSTUK VII. HET ONBEZOLDIGD VERLOF/VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Artikel 44

Paragraaf 1

Aan de cliënt kan 20 werkdagen onbezoldigd verlof per kalenderjaar als gunst toegestaan worden, op te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden.

Paragraaf 2

Evenwel heeft de cliënt het recht om onbezoldigd van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen conform artikel 30 bis §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel

2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden.

De cliënt heeft recht op onbezoldigd zorgverlof conform artikel 30 bis §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Als de cliënt onbezoldigd verlof opneemt om dwingende reden of in het kader van zorgverlof, wordt het onbezoldigd verlof als vermeld paragraaf 1 (onbezoldigd verlof als gunst) in het betrokken kalenderjaar met een gelijk aantal dagen verminderd.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit verlof berekend in verhouding tot de arbeidsprestaties.

Paragraaf 3

De cliënt vraagt dit verlof aan bij de algemeen directeur en moet voorafgaandelijke toestemming krijgen van de algemeen directeur en de gebruiker. De algemeen directeur kan dit delegeren aan een personeelslid.

HOOFDSTUK VIII. FEDERALE THEMATISCHE VERLOVEN/VLAAMS ZORGKREDIET

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 45

De cliënt kan de federale thematische verloven van loopbaanonderbreking worden toegekend in toepassing van en in overeenstemming met hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en uitvoeringsbesluiten.

De cliënt kan daarnaast zorgkrediet worden toegekend in toepassing van en in overeenstemming met hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en het besluit van 26 juli 2016 van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

Artikel 46

De verloven zoals bedoeld in dit hoofdstuk zijn een recht voor alle cliënten, ongeacht hun functie.

Artikel 47

De periodes van loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties en het Vlaams zorgkrediet worden beschouwd als verlof.

Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het verlof is onbezoldigd.

Afdeling 2. Vlaams zorgkrediet

Artikel 48

Het Vlaams zorgkrediet wordt toegepast conform volgende besluiten:

1. het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
2. het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2017 tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
3. het besluit van de Vlaamse Regering van 7 september 2018 houdende de wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

Artikel 49

Paragraaf 1

De cliënt die wenst gebruik te maken van het Vlaams zorgkrediet stelt de algemeen directeur ten minste drie maanden voor de aanvang schriftelijk op de hoogte van de periode gedurende wanneer het Vlaams zorgkrediet opgenomen wordt.

De termijn van drie maanden kan evenwel op verzoek van de cliënt worden ingekort.

Paragraaf 2

Het zorgkrediet neemt in principe een aanvang op de eerste van de maand, tenzij aansluitend op een andere loopbaanvermindering of bevallingsrust.

Ingeval van zorgkrediet voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of voor palliatieve verzorging, gaat het recht in op de eerste dag van de week, volgend op de overhandiging van het attest, of op een vroeger tijdstip mits akkoord van de algemeen directeur.

Ingeval van zorgkrediet voor een geadopteerd kind, start het zorgkrediet (ten vroegste) vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid woont.

Artikel 50

Paragraaf 1

Het bewijs van de aangehaalde redenen tot volledig of gedeeltelijk zorgkrediet wordt geleverd door de cliënt.

Paragraaf 2

De periodes van het Vlaams zorgkrediet kunnen onder de gestelde voorwaarden en mits naleving van de regels bepaald in dit hoofdstuk worden verlengd.

Afdeling 3. Palliatieve verzorging

Artikel 51

Het verlot zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

1. de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
2. het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlot.

Afdeling 4. Ouderschapsverlot in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

Artikel 52

Het ouderschapsverlot wordt genomen conform het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 betreffende de invoering van een recht op ouderschapsverlot in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan mits aan de anciënniteitsvoorwaarde wordt voldaan.

Artikel 53

Paragraaf 1

De cliënt heeft het recht zijn loopbaan volledig te onderbreken.

De volledige onderbreking is voor een periode van vier maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt in maanden worden gesplitst.

Met akkoord van het bestuur kan deze periode van vier maanden in weken worden opgesplitst. Daardoor kan de cliënt maximaal 16 weken volledige onderbreking verkrijgen. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing in weken minder dan 4 weken bedraagt, heeft de cliënt het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

Paragraaf 2

De voltijdse cliënt heeft het recht zijn loopbaan halftijds te verminderen.

Vermindering van de prestaties tot de helft is voor een periode van acht maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan.

Met akkoord van het bestuur kan deze periode van acht maanden worden gesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing in maanden minder dan 2 maanden bedraagt, heeft de cliënt het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

Paragraaf 3

De voltijdse cliënt heeft het recht zijn loopbaan deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde.

Vermindering van de prestaties met een vijfde is voor een periode van twintig maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

Paragraaf 4

De voltijdse cliënt kan zijn loopbaan verminderen met één tiende voor zover het bestuur hiermee akkoord gaat.

Vermindering van de prestaties met een tiende is voor een periode van veertig maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt worden opgesplitst in periodes van tien maanden of een veelvoud hiervan.

Afdeling 5. Loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Artikel 54

Het verlof zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

1. de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
2. het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Afdeling 6. Mantelzorgverlof

Artikel 55

Paragraaf 1

Het verlof zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

1. Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikelen 100ter en 102ter;
2. Wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger;
3. Koninklijk besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger.

Paragraaf 2

Voltijdse en deeltijdse cliënten hebben het recht hun beroepsloopbaan volledig te onderbreken voor een periode van drie maanden per zorgbehoevende om mantelzorgen te verstrekken aan deze persoon. Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan en dient opgenomen te worden per maand of een veelvoud ervan.

Voltijdse cliënten kunnen hun beroepsloopbaan met zes maanden per zorgbehoevende gedeeltelijk (met de helft of met een vijfde) onderbreken om mantelzorgen te verstrekken. Het recht op deeltijdse onderbreking bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan en dient opgenomen te worden per twee maanden of een veelvoud ervan.

Paragraaf 3

De cliënt dient erkend te zijn als mantelzorger, dit is de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan een als zorgbehoevende erkende persoon.

Paragraaf 4

De cliënt die mantelzorgverlof wil opnemen, vraagt het verlof minstens zeven kalenderdagen op voorhand aan en voegt het bewijs van erkenning als mantelzorger van de geholpen persoon toe.

HOOFDSTUK IX. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN

Artikel 56

Paragraaf 1

De cliënt heeft in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:

1. als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
2. als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar;

3. bij het afstaan van beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
4. bij het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel;
5. bij het geven van bloed, plasma of bloedplaatjes, voor de tijd die nodig is voor de gift, waarin inbegrepen de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing van en naar het afnamecentrum, maximaal 10 keer per jaar;

Deze dienstvrijstelling wordt als volgt toegestaan:

- 75 minuten voor bloedafname;
 - 95 minuten voor afname plasma;
 - 145 minuten voor afname bloedplaatjes;
 - 45 minuten verplaatsingstijd (heen en terug) naar het dichtstbijzijnde centrum voor bloedafname vanaf de standplaats.
6. bij het geven van borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd;
 7. het vrouwelijke personeelslid bij prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap voor de benodigde tijd;

Paragraaf 2

Daarnaast heeft de cliënt in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:

1. om zich aan te bieden op het OCMW na afspraak;
2. voor deelname aan examens van het eigen lokaal bestuur;
3. voor deelname aan vorming of opleiding;
4. voor een geneeskundig onderzoek bij de arbeidsgeneesheer;
5. om zich aan te bieden op de VDAB en om te solliciteren op advies van de arbeidstrajectbegeleid(st)er (beperken tot 7,6 u per maand a rato van de tewerkstelling);
6. voor het volgen van Nederlandse lessen met een maximum van twee halve dagen per week bij een voltijdse tewerkstelling en met een maximum van één halve dag per week bij een deeltijdse tewerkstelling.

Artikel 57

De cliënt dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling:

1. de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
2. als lid van een hoofdstembureau: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen;
3. de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen, (op voorwaarde dat afgezien wordt van het presentiegeld).

HOOFDSTUK X. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Afdeling 1. Schorsing arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen

Artikel 58

Slechts in uitzonderlijke gevallen, kan schorsing van de arbeidsovereenkomst verleend worden om persoonlijke redenen.

De cliënt vraagt deze schorsing schriftelijk aan bij de algemeen directeur, met vermelding van de reden.

Schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van persoonlijke redenen wordt niet verleend om het jaarlijks aantal vakantiedagen uit te breiden.

Afdeling 2. Schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctioneringsbeleid

Artikel 59

Het werkervaringstraject kan omwille van het onvoldoende functioneren van de cliënt slecht lopen. Wanneer het gedrag van de cliënt de oorzaak hiervan is, wordt via functioneringsgesprekken tussen de cliënt, de gebruiker en de trajectbegeleider aan bijsturing gewerkt. Indien deze coachingsgesprekken niet het gewenste effect hebben, maakt de trajectbegeleider een afsprakennota op die door de cliënt, de gebruiker en de trajectbegeleider wordt ondertekend. Elk van de partijen ontvangt een exemplaar. In deze nota worden de tekortkomingen van de betrokken cliënt opgesomd en de verwachting waaraan moet voldaan worden. Tevens wordt gestipuleerd dat de mogelijkheid tot schorsing, mutatie of ontslag bestaat indien niet aan deze verwachting beantwoord wordt.

Bij een volgende ernstige tekortkoming kan de arbeidsovereenkomst geschorst worden. De begeleidende maatschappelijk werker plant een afspraak voor bespreking hiervan tussen de cliënt en de algemeen directeur.

De cliënt kan zich tijdens het schorsingsgesprek laten bijstaan door een persoon naar keuze. Deze schorsing kan, naargelang de ernst van het vergrijp, 1 week tot 1 maand duren, bij herhaling tot 3 maanden. De duur van de schorsing wordt in overleg tussen de gebruiker en de begeleidende trajectbegeleider besproken en voorgelegd aan de algemeen directeur.

De cliënt wordt met een aangetekend schrijven op de hoogte gesteld.

Indien een schorsing onmiddellijk dient in te gaan, wordt het document ter plaatse opgesteld en overhandigd. Op een tweede (identiek) document bevestigt de cliënt schriftelijk dat hij een exemplaar ontving.

De trajectbegeleider bezorgt de beslissing tot schorsing met motivatie onmiddellijk aan de personeelsadministratie. De personeelsadministratie staat vervolgens in voor de inhouding op loon.

Na een schorsing moet steeds een nieuwe afsprakennota opgesteld worden. De vorige is immers niet meer geldig omdat er een sanctie op volgde.

HOOFDSTUK XI. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN

Artikel 60

Ongewettigde afwezigheid is het niet aanwezig zijn op de werkvloer zonder dat de werkgever vooraf werd gewaarschuwd en/of zonder dat de werknemer een bewijs kan leveren om die afwezigheid te wettigen. Het kan per afwezigheidsperiode gaan om een afwezigheid van 1 of zelfs meerdere dagen.

	Trajectbegeleider (T.B.)	Personeelsdienst (P.D.)
Aanvang tewerkstelling		De werknemer krijgt duidelijke uitleg over de procedure inzake afwezigheden en ziekte.
1ste ongewettigde afwezigheid	T.B. bespreekt dit met de cliënt. Omwille van de onbekendheid van de cliënt met de dwingende gevolgen van diens verzuim, zal T.B. trachten om de afwezigheid te wettigen met compensatieverlof van de cliënt. Op dat moment vervalt de notie 'ongewettigde afwezigheid' in de prestatie staat van de cliënt. Gelijktijdig vraagt T.B. per email aan P.D. om per aangetekende zending een eerste waarschuwing te versturen.	Compensatiedag wordt aangewend om de afwezigheid te wettigen. Een eerste waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.
1ste (2de) ongewettigde afwezigheid	Bij de eerste ongewettigde afwezigheid <i>na de verhulling met compensatieverlof</i> bespreekt de T.B. dit opnieuw met de cliënt. De afwezigheid zal niet meer met compensatieverlof worden gewettigd. Gelijktijdig vraagt T.B. per email aan P.D. om per aangetekende zending een waarschuwing te sturen. De cliënt ontvangt voor deze periode geen loon.	De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was. Een tweede waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.
2de (3de) ongewettigde afwezigheid	Zie hoger + Uitnodiging om voor de algemeen directeur te verschijnen	De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was. Een derde waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.

	Trajectbegeleider (T.B.)	Personeelsdienst (P.D.)
3de (4de) ongewettigde afwezigheid	Zie hoger + Uitnodiging om voor de algemeen directeur te verschijnen + Algemeen directeur zal bij volgende ongewettigde afwezigheid onmiddellijk de ontslagprocedure inzetten	De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was. Een vierde waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.
4de (5 ^{de}) ongewettigde afwezigheid	T.B. verzoekt op de eerste dag van de ongewettigde afwezigheid algemeen directeur en P.D. per email om de ontslagprocedure in te zetten.	P.D. zet de ontslagprocedure in.

TITEL 6. SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK I. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 61

Procedures van tewerkstelling van cliënten die opgestart zijn voor de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

Artikel 62

De verloven en afwezigheden die al toegekend waren, op het ogenblik van het van kracht worden van de gewijzigde regeling, blijven toegekend voor de toegestane duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning.

Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld overeenkomstig de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

HOOFDSTUK II. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN.

Afdeling 1. Opheffingsbepalingen

Artikel 63

Alle raadsbeslissingen m.b.t. het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet, die niet in overeenstemming zijn met deze rechtspositieregeling worden opgeheven.

Afdeling 2. Inwerkingtredingsbepalingen

Artikel 64

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 01/07/2025, tenzij anders bepaald.

De gewijzigde artikels treden in werking de 1^e van de maand volgend op de goedkeuring door de raad, tenzij anders bepaald of wettelijk bepaald.

BIJLAGE I. OVERZICHT VAN DE VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Artikel 47	Vakantiegeld	Jaarlijkse vakantie
Behoud salaris (Volledig of gedeeltelijk) (§2, eerste lid)	Telt mee	Telt mee
Arbeidsongeval/ Beroepsziekte (§2, eerste lid)	Telt mee	Telt mee
Thematische verloven (§2, tweede lid, 1°-4°)	Telt niet mee	Telt niet mee
Vlaams Zorgkrediet (§2, tweede lid, 5°)	Telt niet mee	Telt niet mee
Adoptieverlof (§2, tweede lid, 6°)	Telt mee	Telt mee
Pleegzorgverlof (§2, tweede lid, 7°)	Telt mee	Telt mee
Pleegouderverlof (§2, tweede lid, 8°)	Telt mee	Telt mee
Omstandigheids-verlof (art. 255, §1, 2° RPR) (§2, tweede lid, 9°)	Telt mee	Telt mee
Ziv-uitkering (moederschap) (§2, tweede lid, 10°)	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
Onbezoldigd verlof recht (§2, tweede lid, 13°)	Telt niet mee	Telt niet mee
Onbezoldigd verlof als gunst (§2, tweede lid, 14°)	Telt niet mee	Telt niet mee
Verlof dwingende reden (en zorgverlof) (§2, tweede lid, 17°)	Telt niet mee	Telt niet mee
Staking (Art.49)	Telt niet mee	Telt niet mee