
Lokaal bestuur Ternat

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

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn op 28 november 2024

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL	2
TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN	4
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED	4
HOOFDSTUK 2. DEFINITIES	4
TITEL 2. LOOPBAAN	6
HOOFDSTUK 1. 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 2. BEGELEIDING, OPVOLGING EN FEEDBACK & VORMING	11
HOOFDSTUK 3. UITSTROOM.....	11
TITEL 3. HET SALARIS	12
HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN	12
HOOFDSTUK 2. DE BETALING VAN HET SALARIS	12
TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN.....	13
HOOFDSTUK 1. DE TOELAGEN.....	13
<i>Afdeling 1. Algemene bepalingen</i>	<i>13</i>
<i>Afdeling 2. Eindejaarstoelage</i>	<i>13</i>
<i>Afdeling 3. Het vakantiegeld.....</i>	<i>13</i>
HOOFDSTUK 2. DE VERGOEDINGEN.....	14
<i>Afdeling 1. De vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer</i>	<i>14</i>
<i>Afdeling 2. De vergoeding voor dienstreizen.....</i>	<i>14</i>
HOOFDSTUK 3. DE SOCIALE VOORDELEN	16
<i>Afdeling 1. De elektronische maaltijdcheques</i>	<i>16</i>
TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	19
HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN	19
HOOFDSTUK 2. DE JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN	19
HOOFDSTUK 3. DE FEESTDAGEN.....	21
HOOFDSTUK 4. BEVALLINGSVERLOF	21
HOOFDSTUK 5. OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGGOUDEVERLOF.....	21
HOOFDSTUK 6. ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	22
HOOFDSTUK 7. ARBEIDSONGEVAL	22
HOOFDSTUK 8. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF.....	23
HOOFDSTUK 9. VERLOF DWINGENDE REDEN	25
HOOFDSTUK 10. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	25
<i>Afdeling 1. Schorsing arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen</i>	<i>25</i>
<i>Afdeling 2. Schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctioneringsbeleid.....</i>	<i>26</i>
HOOFDSTUK 11. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN	27
TITEL 6. SLOTBEPALINGEN	29
HOOFDSTUK 1. ARBEIDSDUUR	29
HOOFDSTUK 2. ARBEIDSRGLEMENT.....	29
HOOFDSTUK 3. OVERGANGSBEPALINGEN.....	29
HOOFDSTUK 4. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN.....	29
<i>Afdeling 1. Opheffingsbepalingen</i>	<i>29</i>
<i>Afdeling 2. Inwerkingtredingsbepalingen</i>	<i>29</i>

BIJLAGE I. OVERZICHT VAN DE VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN 30

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED

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.

HOOFDSTUK 2. 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. De cliënt: de cliënt 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;
6. De raad: de raad voor maatschappelijk welzijn voor het OCMW;
7. Het bestuur: het OCMW-bestuur;
8. 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 het vast bureau;
9. Het uitvoerend orgaan: het vast bureau;
10. 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;
11. De werkgever: het OCMW dat de cliënt 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;
12. 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;
13. Functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel;
14. 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;
15. 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;
16. Salaris: het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;

17. 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;
18. 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;
19. Toelage: een geldelijk voordeel dat personeelsleden ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
20. Vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die de cliënt werkelijk maakt;
21. Voltdags: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
22. Werkdag: elke dag waarop de cliënt mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

TITEL 2. LOOPBAAN

HOOFDSTUK 1. TEWERKSTELLING

Afdeling 1. Beslissing tot tewerkstelling

Artikel 3

Paragraaf 1

Iedereen die aan de algemene voorwaarden voldoet om in aanmerking te komen voor het recht op maatschappelijke integratie, komt in aanmerking voor deze vorm van sociale tewerkstelling.

Voor jongeren die geen 25 jaar oud zijn, is deze vorm van sociale tewerkstelling de enige 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 trajectbegeleider 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 :
 - o een sociale inschakeling of tewerkstelling;
 - o een verhoging van het leefloon toegekend aan rechthebbenden die de hoedanigheid van dakloze verliezen door een woonst te betrekken die hem als hoofdverblijfplaats dient;
 - o een vrijstelling van de netto-inkomsten verworven uit een tewerkstelling of een beroepsopleiding;
- de door de aanvrager aan het OCMW 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.

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 de inlichtingen te verschaffen in verband met de bestaansmiddelen en het patrimonium van de betrokken persoon en van de samenwonende persoon.

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 verzending van de aanvraag vanuit een ander OCMW genomen door het vast bureau of de raad voor maatschappelijk welzijn.

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 trajectbegeleider 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 bij aangetekende zending of tegen ontvangstbewijs betekend aan de betrokkene. De datum van de poststempel of van het ontvangstbewijs is doorslaggevend.

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

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

Artikel 8

De cliënt 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;
 - o Betrokkene voldoet aan deze 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;
 - o 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;
- 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;
 - o 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 de betrokkene verplicht 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 een arbeidsovereenkomst af met de cliënt. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is van toepassing.

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 vastgesteld 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 2. BEGELEIDING, OPVOLGING EN FEEDBACK & VORMING

Artikel 14

Paragraaf 1

De cliënt wordt tijdens de tewerkstelling begeleid door een trajectbegeleider 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 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 3. 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 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 16

De cliënt wordt ongeacht de tewerkstellingsplaats en de opgebouwde anciënniteit of ervaring, bezoldigd in de salarisschaal E1 trap 0.

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

HOOFDSTUK 2. 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 4de werkdag die volgt op de maand waarin gewerkt is.

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 de cliënt;

n% = het percentage waartegen de cliënt 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 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 dit artikel.

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

TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

HOOFDSTUK 1. 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. Eindejaarstoelage

Artikel 23

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

Afdeling 3. 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

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

Artikel 26

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 2. DE VERGOEDINGEN

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

Artikel 27

Paragraaf 1

De cliënt die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor de verplaatsing van en naar het werk krijgt het abonnement volledig terugbetaald.

De cliënt dient te allen tijde te opteren voor de meest voordelige en duurzame reisformule.

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

Bij gebruik van de bus, de tram of de metro voor de verplaatsingen van en naar het werk worden de kosten hiervoor voor 100% ten laste genomen door het bestuur mits voorlegging van het ticket door de cliënt.

Paragraaf 2

De cliënt die de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt voor het afleggen van de meest aangewezen en logische route maandelijks per afgelegde kilometer een fietsvergoeding.

Het bedrag is gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

Een fietsvergoeding kan niet samengaan met de vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer voor hetzelfde traject.

Paragraaf 3

De cliënt dat 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.

Afdeling 2. De vergoeding voor dienstreizen

Artikel 28

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de rechtstreeks leidinggevende van de cliënt.

Artikel 29

De algemeen directeur geeft toestemming voor dienstreizen en beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

Artikel 30

Reiskosten worden, samen met de bewijsstukken, ingediend met een standaardformulier voor de opgave van de dienstverplaatsing.

Artikel 31

Paragraaf 1

De cliënt dat voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op dezelfde vergoeding als de vergoeding voor de dienstreizen van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

Paragraaf 2

De kilometervergoeding dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het eigen motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten.

De cliënt heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

Artikel 32

De cliënt die voor dienstreizen van de eigen fiets gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

Een dienstreis per fiets wordt enkel toegestaan op voorwaarde dat de verplaatsing maximum 15 minuten bedraagt.

HOOFDSTUK 3. DE SOCIALE VOORDELEN

Afdeling 1. De elektronische maaltijdcheques

Artikel 33

Paragraaf 1

De cliënt heeft recht op maaltijdcheques.

Paragraaf 2

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

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

Opleiding, studiedagen en vergaderingen van het bestuur, als ook de vergaderingen met vakbondsverlof worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Overuren, die nadien binnen het kwartaal worden gerecupereerd via vrijaf van gelijke duur, worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties tot beloop van het theoretisch maximum aantal te presteren arbeidsdagen per kwartaal.

Paragraaf 3

Het aantal maaltijdcheques dat voor een bepaalde maand aan een cliënt 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 arbeidsdagen dat tijdens het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds cliënt.

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 cliënt per kwartaal kan presteren, stemt overeen met het aantal werkdagen in het regime van de vijf dagenweek, 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 aan het maximum bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen. De cliënt 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 de cliënt 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 de cliënt wordt vermeld: het aantal toegekende maaltijdcheques en het brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met de persoonlijke bijdrage van de cliënt.

Paragraaf 8

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

Paragraaf 9

De cliënt 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.

De cliënt 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 het verlies of diefstal van de drager zich binnen de periode van twaalf maanden herhaalt. In dat geval wordt de waarde van één maaltijdcheque aangerekend aan de cliënt. Bij diefstal van de kaart zal echter geen kost worden aangerekend 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:

- syndicaal verlof;
- de dagen waarop de cliënt tijdens de normale werkuren aan examens moet deelnemen in opdracht van de werkgever;
- oproeping voor MEDEX tijdens de normale diensturen;
- de uren gedurende welke de cliënt geen arbeidsprestaties (tijdens de diensturen) moet verrichten wegens een opening (bv. nieuw gebouw) of een receptie (bv. jubileum van de instelling of van een collega) die georganiseerd resp. aangeboden wordt door het bestuur;
- de dagen waarop de cliënt 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;
- verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte;
- politiek verlof;
- verlof voor sociale promotie;
- de dagen van economische werkloosheid;
- de periodes van loopbaanonderbreking en loopbaanvermindering;
- verlof wegens overmacht;
- de dagen waarop de cliënt 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 de cliënt 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 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 34

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 van het OCMW en de personeelsdienst.

HOOFDSTUK 2. DE JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN

Artikel 35

Paragraaf 1

Het voltijds werkende cliënt heeft jaarlijks recht op 20 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 de cliënt 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

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

Heeft de cliënt zijn wettelijk verlof vooraf aangewend buiten de collectieve sluitingsperiode en heeft de cliënt onvoldoende wettelijke vakantiedagen om de volledige sluitingsperiode van de gebruiker te overbruggen, dan wordt er voor de ontbrekende vakantiedagen onbetaald verlof toegekend.

Heeft de cliënt onvoldoende wettelijke vakantiedagen om de volledige sluitingsperiode van de gebruiker te overbruggen en beantwoordt hij aan de toekenningsvoorwaarden van de RVA, dan wordt het systeem van collectieve sluiting toegepast. Hierbij ontvangt de cliënt geen salaris van het OCMW Evergem, maar een tussenkomst van de RVA.

Paragraaf 5

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.

Artikel 36

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 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 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 37

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

De cliënt brengt het lokaal bestuur onmiddellijk op de hoogte en bezorgt een medisch attest.

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

HOOFDSTUK 3. DE FEESTDAGEN

Artikel 38

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;

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 de cliënt moet werken op een feestdag krijgt hij de voorziene wettelijke inhaalrust.

HOOFDSTUK 4. BEVALLINGSVERLOF

Artikel 39

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

HOOFDSTUK 5. OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGGOUDEVERLOF

Artikel 40

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 6. 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 gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van gewaarborgd loon zoals opgenomen in de Wet arbeidsovereenkomsten .

Artikel 42

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 43

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 7. ARBEIDSONGEVAL

Artikel 44

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 8. HET OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Artikel 45

Paragraaf 1

De cliënt krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van volgende gebeurtenissen:

AARD VAN DE GEBEURTENIS	TOEGESTAAN MAXIMUM
1. huwelijk van de cliënt of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het cliënt, 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 of wettelijke samenwoning
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de cliënt	20 werkdagen, op te nemen binnen de vier maanden vanaf de bevalling
3. overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van de cliënt, 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 de cliënt, de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden
5. overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de cliënt 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 de cliënt, van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van de cliënt, 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 de cliënt of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als de cliënt of de samenwonende partner:	2 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden
9. overlijden van een bloed- of aanverwant van de cliënt of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als de cliënt 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 de cliënt 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 de cliënt, de samenwonende of huwelijkspartner:	de dag van het huwelijk

<p>12. huwelijk van een:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pleegouder van de cliënt, de samenwonende of huwelijkspartner - bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad van de pleegouder of het pleegkind van de cliënt, de samenwonende of huwelijkspartner: 	de dag van het huwelijk
<p>13. priesterwijding, intrede in het klooster of deelname aan een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst van een kind van de cliënt, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind van de cliënt, 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 de cliënt:</p>	1 werkdag, op te nemen op de dag van de plechtigheid
<p>14. plechtige communie van een kind van de cliënt of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het cliënt, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtige communie:</p>	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
<p>15. deelneming van een kind van de cliënt of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van de cliënt, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het feest aan het feest van de vrijzinnige jeugd:</p>	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
<p>16. deelneming van een kind van de cliënt of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van de cliënt, 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:</p>	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
<p>17. gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:</p>	de nodige tijd, maximaal één dag
<p>18. deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:</p>	de nodige tijd
<p>19. zwangerschapsverlies van de cliënt dat zwanger was</p>	2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer
<p>20. zwangerschapsverlies van de echtgenote of samenwonende partner van de cliënt</p>	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 de cliënt 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.

Artikel 46

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 9. VERLOF DWINGENDE REDEN

Artikel 47

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

HOOFDSTUK 10. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Afdeling 1. Schorsing arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen

Artikel 48

Paragraaf 1

Slechts in uitzonderlijke gevallen, kan schorsing van de arbeidsovereenkomst verleend worden om persoonlijke redenen. De cliënt richt zijn vraag tot schorsing aan zijn dossierbeheerder van het OCMW.

De dossierbeheerder van het OCMW licht de personeelsdienst in omtrent de vraag naar schorsing en legt deze voor aan de algemeen directeur die hieromtrent een beslissing neemt.

Nadien wordt deze beslissing bekrachtigd op het eerstvolgend BCSD of via een dringende beslissing van de voorzitter bekrachtigd op het BCSD.

Paragraaf 2

De duurtijd van een schorsing wordt bepaald in een addendum dat wordt toegevoegd aan de arbeidsovereenkomst. Er geldt een maximale duurtijd van 1 maand. Tijdens de periode van schorsing wordt er geen loon uitbetaald.

Paragraaf 3

Tijdens periode van schorsing wordt verwacht dat de cliënt alle nodige inspanningen levert om de oorsprong van de schorsing (persoonlijke redenen) weg te werken binnen de vooropgestelde termijn. Om dit te bekomen wordt er een afsprakennota opgemaakt. Hierin staat omschreven welke stappen de cliënt moet zetten met het oog op een hervatting van de tewerkstelling.

Indien blijkt dat na periode van schorsing (maximaal 1 maand) een hervatting van de tewerkstelling niet mogelijk is, omwille van dezelfde redenen ten tijde van de schorsing, kan de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord beëindigd worden.

Paragraaf 4

De 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 49

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 begeleidende trajectbegeleider aan bijsturing gewerkt. Indien deze coachingsgesprekken niet het gewenste effect hebben, maakt de begeleidende trajectbegeleider een afsprakennota op die door de cliënt, de gebruiker en de begeleidende 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 trajectbegeleider plant een afspraak voor bespreking hiervan tussen de cliënt en de leden van het Vast Bureau.

De cliënt kan zich tijdens het schorsingsgesprek laten bijstaan door een persoon naar keuze. Deze schorsing kan, naargelang de ernst van het vergrijp, 1 tot 7 dagen duren. De duur van de schorsing wordt in overleg tussen de gebruiker en de begeleidende trajectbegeleider besproken en voorgelegd aan het Vast Bureau.

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 begeleidende 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 11. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN

Artikel 50

Ongewettigde afwezigheid is het niet aanwezig zijn op de werkvloer zonder dat de werkgever vooraf werd gewaarschuwd en/of zonder dat de cliënt 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 cliënt krijgt duidelijke uitleg over de procedure inzake afwezigheden en ziekte.
1ste ongewettigde afwezigheid	<p>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.</p> <p>Gelijktijdig vraagt T.B. per email aan P.D. om per aangetekende zending een eerste waarschuwing te versturen.</p>	<p>Compensatiedag wordt aangewend om de afwezigheid te wettigen.</p> <p>Een eerste waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.</p>
1ste (2de) ongewettigde afwezigheid	<p>Bij de eerste ongewettigde afwezigheid <i>na de verhulling met compensatieverlof</i> bespreekt de M.A. dit opnieuw met de cliënt. De afwezigheid zal niet meer met compensatieverlof worden gewettigd.</p> <p>Gelijktijdig vraagt T.B. per email aan P.D. om per aangetekende zending een waarschuwing te sturen.</p> <p>De cliënt ontvangt voor deze periode geen loon.</p>	<p>De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was.</p> <p>Een tweede waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.</p>
2de (3de) ongewettigde afwezigheid	<p>Zie hoger +</p> <p>Uitnodiging om voor de algemeen directeur te verschijnen</p>	<p>De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was.</p> <p>Een derde waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.</p>

3de (4de) ongewettigde afwezigheid	Zie hoger + Uitnodiging om voor Vast Bureau te verschijnen + Vast Bureau machtigt algemeen directeur om bij volgende ongewettigde afwezigheid onmiddellijk de ontslagprocedure in te zetten	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 1. ARBEIDSDUUR

Artikel 51

De cliënt volgt dezelfde regels naar arbeidsduur als gewone personeelsleden. Afhankelijk van de plaats van tewerkstelling valt de cliënt onder de regels van de Arbeidswet of Arbeidstijdwet.

HOOFDSTUK 2. ARBEIDSREGLEMENT

Artikel 52

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

HOOFDSTUK 3. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 53

Procedures van tewerkstelling 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 54

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 4. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN.

Afdeling 1. Opheffingsbepalingen

Artikel 55

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 56

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op **XX/XX/XX**, 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 (publiek)	Jaarlijkse vakantie (publiek)
Behoud salaris (Volledig of gedeeltelijk) <i>(§2, eerste lid)</i>	Telt mee	Telt mee
Arbeidsongeval/ Beroepsziekte <i>(§2, eerste lid)</i>	Telt mee	Telt mee
Thematische verloven <i>(§2, tweede lid, 1°-4°)</i>	Telt niet mee	Telt niet mee
Vlaams Zorgkrediet <i>(§2, tweede lid, 5°)</i>	Telt niet mee	Telt niet mee
Adoptieverlof <i>(§2, tweede lid, 6°)</i>	Telt mee	Telt mee
Pleegzorgverlof <i>(§2, tweede lid, 7°)</i>	Telt mee	Telt mee
Pleegouderverlof <i>(§2, tweede lid, 8°)</i>	Telt mee	Telt mee
Omstandigheids-verlof (art. 255, §1, 2° RPR) <i>(§2, tweede lid, 9°)</i>	Telt mee	Telt mee
Ziv-uitkering (moederschap) <i>(§2, tweede lid, 10°)</i>	Telt mee	Telt mee
Ziv-uitkering (ziekte) <i>(§2, tweede lid, 11°)</i>	Telt mee, maar beperkt tot 12 maanden	Telt mee, maar beperkt tot 12 maanden
Verlof dwingende reden (en zorgverlof) <i>(§2, tweede lid, 17°)</i>	Telt niet mee	Telt niet mee
Staking (Art.49)	Telt niet mee	Telt niet mee