
OCMW Bekkevoort

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

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 29 juni 2026

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL	2
TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN	4
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED	4
HOOFDSTUK 2. DEFINITIES.....	4
TITEL 2. ALGEMENE VOORWAARDEN	6
TITEL 3. LOOPBAAN	7
HOOFDSTUK 1. BESLISSING SOCIALE TEWERKSTELLING	7
<i>Afdeling 1. Sociaal onderzoek</i>	<i>7</i>
<i>Afdeling 2. Beslissing tot sociale tewerkstelling.....</i>	<i>7</i>
<i>Afdeling 3. Duur van tewerkstelling</i>	<i>7</i>
HOOFDSTUK 2. PLAATS VAN TEWERKSTELLING	7
HOOFDSTUK 3. OVEREENKOMSTEN.....	8
HOOFDSTUK 4. BEGELEIDING, OPVOLGING EN FEEDBACK & VORMING	8
HOOFDSTUK 5. UITSTROOM.....	9
TITEL 4. HET SALARIS	10
HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN	10
HOOFDSTUK 2. DE BETALING VAN HET SALARIS	10
TITEL 5. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN.....	11
HOOFDSTUK 1. DE TOELAGEN.....	11
<i>Afdeling 1. Algemene bepalingen</i>	<i>11</i>
<i>Afdeling 2. Het vakantiegeld.....</i>	<i>11</i>
HOOFDSTUK 2. DE VERGOEDINGEN.....	12
<i>Afdeling 1. De vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer</i>	<i>12</i>
<i>Afdeling 2. De vergoeding voor dienstreizen.....</i>	<i>12</i>
<i>Afdeling 3. De vergoeding voor kosten ten laste van de werkgever</i>	<i>13</i>
TITEL 6. VERLOVEN	14
HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN	14
HOOFDSTUK 2. DE JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN	14
HOOFDSTUK 3. FEESTDAGEN.....	16
<i>Onderafdeling 1. Tewerkgesteld bij de gemeente of OCMW</i>	<i>16</i>
<i>Onderafdeling 2. Tewerkgesteld bij een derde-gebruiker</i>	<i>16</i>
HOOFDSTUK 4. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF.....	16
HOOFDSTUK 5. VERLOF DWINGENDE REDEN.....	17
HOOFDSTUK 6. BEVALLINGS-, ADOPTIE-, PLEEGZORG- EN PLEEGGOUDEVERLOF.....	17
TITEL 7. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSONGEVAL	18
HOOFDSTUK 1. ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	18
HOOFDSTUK 2. ARBEIDSONGEVAL	19
TITEL 8. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST	20
HOOFDSTUK 1. OMWILLE VAN PERSOONLIJKE REDENEN.....	20
HOOFDSTUK 2. IN HET KADER VAN HET SANCTIONERINGSBELEID	20
TITEL 9. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN	22
TITEL 10. SLOTBEPALINGEN	23
HOOFDSTUK 1. ARBEIDSDUUR.....	23
HOOFDSTUK 2. ARBEIDSRGLEMENT.....	23
HOOFDSTUK 3. OVERGANGSBEPALINGEN.....	23

HOOFDSTUK 4. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN	23
BIJLAGE I. OVERZICHT VAN DE VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	24

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 in toepassing van artikel 60§7 of artikel 61 van voornoemde wet 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. RMI-wet: de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
4. DLB: het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;
5. 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;
6. Arbeidsovereenkomstenwet: de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
7. De cliënt: de cliënt van het OCMW aan wie een tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 van OCMW-wet toegekend werd;
8. De raad: de raad voor maatschappelijk welzijn voor het OCMW;
9. BCSD: het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst;
10. Het bestuur: het OCMW-bestuur;
11. De aanstellende overheid: het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de aanstelling, de disciplinaire sancties en het ontslag van de cliënt, namelijk het vast bureau, tenzij gedelegeerd aan de algemeen directeur;
12. Sociale tewerkstelling : de tewerkstelling van een cliënt van het OCMW in het kader van artikel 60 §7 van de OCMW-wet, waarbij de cliënt ofwel tewerkgesteld wordt bij het OCMW zelf of terbeschikking gesteld wordt aan een gebruiker;
13. De werkgever: het OCMW die de cliënt zelf tewerkstelt of ter beschikking stelt van een derde;
14. De gebruiker: de entiteit aan wie de cliënt door het OCMW ter beschikking gesteld wordt in het kader van artikel 60 §7 of 61 van de OCMW-wet;
15. TWE-traject: een arbeidsactiverend traject in het kader van het Decreet van 9 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (TWE-Decreet) en het besluit van de Vlaamse Regering van 23 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring (TWE-Besluit);
16. Trajectbegeleider: persoon die binnen een TWE-traject verantwoordelijk is voor de individuele begeleiding en opvolging van de cliënt;
17. 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;

18. 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;
19. Salaris: het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
20. 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;
21. 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;
22. Toelage: een geldelijk voordeel dat personeelsleden ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
23. Vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die de cliënt werkelijk maakt;
24. Voltijds: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
25. Werkdag: elke dag waarop de cliënt mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

TITEL 2. ALGEMENE VOORWAARDEN

Artikel 3

Komen in aanmerking voor een sociale tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 §7 van de OCMW-wet:

1° Cliënten die voldoen aan de voorwaarden voor het recht op maatschappelijke integratie zoals bepaald bij de RMI-wet;

2° Cliënten die niet voldoen aan de voorwaarden voor recht op maatschappelijke integratie, maar aan wie wel maatschappelijk dienstverlening kan worden toegekend op basis van de OCMW-wet.

Artikel 4

Daarnaast dient de cliënt een gedrag te 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:

- Een algemeen model 595 indien het gaat om een niet gereguleerde functie of een functie waarbij er geen structureel contact is met minderjarigen;
- Een model 596.1 indien het gaat om een gereguleerde functie;
- Een model 596.2 indien het gaat om een functie waarbij er structureel contact is met minderjarigen.

Indien hierop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de cliënt hierover een schriftelijke toelichting voorleggen.

Artikel 5

De cliënt dient eveneens medisch geschikt te zijn voor de uit te oefenen functie en dit in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

TITEL 3. LOOPBAAN

HOOFDSTUK 1. BESLISSING SOCIALE TEWERKSTELLING

Afdeling 1. Sociaal onderzoek

Artikel 6

Met het oog op een sociale tewerkstelling verricht de maatschappelijk werker van het OCMW een sociaal onderzoek. De cliënt is verplicht hiertoe zijn volledige medewerking te verlenen en is ertoe gehouden alle relevante inlichtingen en vereiste machtigingen aan de maatschappelijk werker te bezorgen.

Afdeling 2. Beslissing tot sociale tewerkstelling

Artikel 7

Een beslissing tot sociale tewerkstelling gaat steeds gepaard met een TWE-traject.

De beslissing van het Vast Bureau waarbij aan de cliënt een sociale tewerkstelling wordt toegekend, wordt ter kennis gebracht aan de cliënt.

Afdeling 3. Duur van tewerkstelling

Artikel 8

Een sociale tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 OCMW-wet betreft een vorm van maatschappelijke dienstverlening dewelke de cliënt dient toe te laten werkervaring op te doen en (opnieuw) recht te verkrijgen op sociale uitkeringen.

De periode van tewerkstelling mag zodoende niet langer zijn dan de periode dewelke voor de cliënt nodig is om (opnieuw) gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.

HOOFDSTUK 2. PLAATS VAN TEWERKSTELLING

Artikel 9

De cliënt kan zowel tewerkgesteld worden bij de diensten van het OCMW, als in het kader van artikel 60§7 of 61 van de OCMW-wet ter beschikking gesteld worden van een derde - gebruiker.

Artikel 10

De cliënt kan bij volgende gebruikers worden tewerkgesteld:

- gemeenten;
- andere OCMW's;
- verenigingen zonder winstoogmerk;
- 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 (Deelname in rechtspersonen en samenwerking), titel 3 (De intergemeentelijke samenwerking) van het DLB met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;
- een vereniging waarvan sprake in deel 3 (Deelname in rechtspersonen en samenwerking), titel 4 (verenigingen of vennootschappen voor maatschappelijk welzijn), hoofdstuk 2 en 3 (de welzijnsvereniging en de autonome verzorgingsinstelling) van het DLB;

- een openbaar ziekenhuis;
- de initiatieven die door de minister bevoegd voor sociale economie zijn erkend;
- de (private) partners met wie het OCMW in toepassing van 61 van de OCMW-wet een overeenkomst hebben gesloten.

Het OCMW blijft in ieder en elk geval de juridische werkgever van de cliënt.

HOOFDSTUK 3. OVEREENKOMSTEN

Artikel 11

Tussen het OCMW en de cliënt aan wie een sociale tewerkstelling wordt toegekend, wordt een arbeidsovereenkomst afgesloten.

De Arbeidsovereenkomstenwet is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 12

Paragraaf 1

In het geval de cliënt ter beschikking wordt gesteld bij een derde-gebruiker, wordt een terbeschikkingstellingsovereenkomst opgesteld.

In deze terbeschikkingstellingsovereenkomst worden de voorwaarden, duur en de aard van deze terbeschikkingstelling bepaald.

Deze terbeschikkingstellingsovereenkomst wordt zowel het OCMW, de derde-gebruiker als de cliënt ondertekend en dit vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

Paragraaf 2

Overeenkomstig 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 derde-gebruiker in voor de correcte toepassing van de regelgeving inzake de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, bescherming van vrouwelijke werknemers, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bekendmaking van de uurroosters van de deeltijdse cliënten alsook alle regels betreffende de gezondheid, veiligheid en het algemeen welzijn op het werk.

Paragraaf 3

Onverminderd de bepalingen opgenomen in §2 kunnen het OCMW en de derde-gebruiker bepalingen opnemen in hun overeenkomst waarbij wordt afgeweken van de bepalingen opgenomen in deze rechtspositieregeling met dien verstande dat de afwijkende bepalingen alleen gunstiger kunnen zijn.

HOOFDSTUK 4. BEGELEIDING, OPVOLGING EN FEEDBACK & VORMING

Artikel 13

Paragraaf 1

De cliënt wordt tijdens de tewerkstelling begeleid door een maatschappelijk werker van het OCMW en door een trajectbegeleider in het kader van het TWE-traject.

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 de evaluatieprocedure krijgt de cliënt feedback over zijn manier van functioneren.

De feedback kan de vorm aannemen van een functioneringsgesprek tussen de maatschappelijk werker van het OCMW, de rechtstreeks leidinggevende, in voorkomend geval de trajectbegeleider en de cliënt.

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 Arbeidsovereenkomstenwet.

HOOFDSTUK 5. UITSTROOM

Artikel 14

Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst afgesloten in het kader van art.60§7 OCMW-wet gebeurt overeenkomstig Hoofdstuk II, Titel II of Titel III van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 15

De arbeidsovereenkomst neemt weliswaar van rechtswege en automatisch een einde, zonder dat enige vergoeding verschuldigd is, bij het vervullen van een van de volgende ontbindende voorwaarden:

- bij het bereiken van de periode die voor de cliënt nodig is om gerechtigd te zijn op volledige sociale uitkeringen;
- wanneer het OCMW niet langer subsidies verkrijgt voor deze vorm van tewerkstelling.

Het OCMW tracht hierbij de cliënt tijdig te verwittigen.

TITEL 4. HET SALARIS

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 16

Paragraaf 1

De cliënt wordt ongeacht de tewerkstellingsplaats en de opgebouwde anciënniteit of ervaring, bezoldigd in de salarisschaal E1 trap 0 (niet geïndexeerd bruto jaarsalaris €13.250).

Paragraaf 2

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

Paragraaf 3

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Artikel 17

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

HOOFDSTUK 2. DE BETALING VAN HET SALARIS

Artikel 18

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

Artikel 19

Paragraaf 1

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag ervan berekend in dertigsten.

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.

TITEL 5. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

HOOFDSTUK 1. DE TOELAGEN

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 20

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

Afdeling 2. Het vakantiegeld

Artikel 21

De cliënt ontvangt jaarlijks een vakantiegeld publiek stelsel overeenkomstig de bepalingen van het BVR RPR en onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten zoals bepaald in de rechtspositieregeling die geldt voor het reguliere personeel van het OCMW.

HOOFDSTUK 2. DE VERGOEDINGEN

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

Artikel 22

Paragraaf 1

De cliënt die gebruik maakt van het openbaar vervoer (trein, bus, tram of metro) voor de verplaatsing van de woonplaats naar het werk en omgekeerd, krijgt de kosten 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 deze zelf de supplementaire kosten daarvoor.

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 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.

Afdeling 2. De vergoeding voor dienstreizen

Artikel 23

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.

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

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

Artikel 24

Paragraaf 1

De cliënt die voor de dienstverplaatsing gebruik maakt van het openbaar vervoer (trein, bus, tram of metro) krijgt de kosten 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.

Paragraaf 2

De cliënt die 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.

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.

Paragraaf 3

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.

Afdeling 3. De vergoeding voor kosten ten laste van de werkgever

Artikel 25

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald na goedkeuring door de algemeen directeur/rechtstreeks leidinggevende/begeleidende maatschappelijk werker.

TITEL 6. VERLOVEN

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 26

Paragraaf 1

De cliënt vraagt de verloven aan bij de rechtstreeks leidinggevende bij het OCMW.

Paragraaf 2

Wanneer de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker, dient hij zijn verlofaanvraag in bij de maatschappelijk werker van het OCMW. De cliënt brengt zelf vooraf zijn rechtstreeks leidinggevende bij de derde-gebruiker op de hoogte van deze aanvraag.

HOOFDSTUK 2. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Artikel 27

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

Artikel 28

Paragraaf 1

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

De periodes van dienstactiviteit zoals bedoeld in artikel 47 §2 BVR RPR geven recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdende met de prestatieregeling. Ingevolge voormeld artikel gelden de verloven en afwezigheden waarvoor het recht op het gewone salaris geheel of gedeeltelijk behouden blijft, of ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte, als periodes van dienstactiviteit.

Daarentegen komen de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, **1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13°, 14°, 15° en 16°** 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 voor de berekening van het vakantiegeld wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

Paragraaf 2

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 3

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 29

Paragraaf 1

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 2

Het verlof wordt genomen naar keuze van de cliënt en met inachtneming van de behoeftes 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.

Wanneer de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker waar een collectief verlof van toepassing is, dient de cliënt zijn vakantiedagen op te nemen tijdens deze periode van collectief verlof.

Paragraaf 3

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

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

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

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

Paragraaf 4

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

Artikel 30

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 de personeelsdienst van het OCMW bestuur onmiddellijk op de hoogte en bezorgt een medisch attest.

In het geval van §1, tweede lid (arbeidsongeschikt tijdens vakantie), moet de cliënt uiterlijk bij het indienen van het medisch attest schriftelijk melden of hij zijn vakantiedagen wil behouden.

HOOFDSTUK 3. FEESTDAGEN

Onderafdeling 1. Tewerkgesteld bij de gemeente of OCMW

Artikel 31

Paragraaf 1

De cliënt heeft recht op de volgende feestdagen:

- 1 januari;
- 2 januari;
- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 2 november;
- 11 november;
- 25 december;
- 26 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.

Onderafdeling 2. Tewerkgesteld bij een derde-gebruiker

Artikel 32

De cliënt tewerkgesteld bij een gebruiker heeft recht op de feestdagen volgens de regelgeving die bij de gebruiker van toepassing is.

HOOFDSTUK 4. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF

Artikel 33

De cliënt heeft recht op omstandigheidsverlof zoals bepaald in de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur.

Artikel 34

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 5. VERLOF DWINGENDE REDEN

Artikel 35

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

HOOFDSTUK 6. BEVALLINGS-, ADOPTIE-, PLEEGZORG- EN PLEEGOUDERVERLOF

Artikel 36

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

Artikel 37

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

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.

In geval van langdurige pleegzorg of pleegvoogdij heeft de cliënt recht op pleegouderverlof conform artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

TITEL 7. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSONGEVAL

HOOFDSTUK 1. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 38

Paragraaf 1

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 Arbeidsovereenkomstenwet.

Paragraaf 2

Ingeval van ziekte/arbeitsongeschiktheid brengt de cliënt onmiddellijk diens rechtstreeks leidinggevende en de personeelsdienst op de hoogte.

Wanneer de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker, brengt deze onmiddellijk zowel de personeelsdienst van het OCMW als zijn rechtstreeks leidinggevende bij de derde-gebruiker op de hoogte.

Uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid bezorgt de cliënt aan zijn rechtstreeks leidinggevende/maatschappelijk werker of dossierbeheerder bij het OCWM een geneeskundig getuigschrift. 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 het bestuur gekende adres, en of het personeelslid zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.

Een geneeskundig getuigschrift is niet verplicht voor de eerste dag ziekte en dit voor maximaal 2 ziekteperiodes per kalenderjaar. Dit geldt ook als het personeelslid langer dan 1 dag ziek is. Cliënt is dan vanaf de tweede dag ziekte verplicht om een geneeskundig getuigschrift te bezorgen. In elk geval blijft cliënt verplicht om de arbeidsongeschiktheid onmiddellijk te melden. Indien cliënt niet op zijn gewoonlijke verblijfplaats zal verblijven tijdens de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, moet het daarenboven ook meteen meedelen op welk adres hij wél zal verblijven.

Artikel 39

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 40

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

HOOFDSTUK 2. ARBEIDSONGEVAL

Artikel 41

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.

De cliënt is gehouden de personeelsdienst van het OCMW onverwijld in kennis te stellen van het arbeidsongeval zodat de aangifte tijdig kan gebeuren.

TITEL 8. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST

HOOFDSTUK 1. OMWILLE VAN PERSOONLIJKE REDENEN

Artikel 42

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 bekrachtigt 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.

HOOFDSTUK 2. IN HET KADER VAN HET SANCTIONERINGSBELEID

Artikel 43

De sociale tewerkstelling 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 maatschappelijk werker aan bijsturing gewerkt.

Indien deze coaching gesprekken niet het gewenste effect hebben, maakt de begeleidende maatschappelijk werker een afsprakennota op die door de cliënt, de gebruiker en de begeleidende maatschappelijk werker 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 BCSD.

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 maatschappelijk werker besproken en voorgelegd aan BCSD.

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 maatschappelijk werker 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.

TITEL 9. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN

Artikel 44

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.

Indien er sprake is van ongewettigde afwezigheid wordt een brief opgestuurd naar de cliënt. Hierin wordt de datum van zijn afwezigheid vermeld en wordt een werkhervattingsdatum opgenomen.

De verwittigingsbrieven worden verstuurd vanuit de personeelsdienst.

Na minimaal drie verwittigingsbrieven kan er worden overgegaan tot ontslag om dringende redenen of bij meer dan 10 dagen onwettige afwezigheid.

TITEL 10. SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK 1. ARBEIDSDUUR

Artikel 45

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 47

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 48

Procedures van tewerkstelling in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet 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.

Bij verlenging van die tewerkstelling na inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling gelden de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

Artikel 49

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

Artikel 50

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.

Artikel 51

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 01/07/2026, 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) (§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
Omstandigheidsverlof (§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
Tijdelijke werkloosheid contractuelen (§2, tweede lid, 16°)	Telt niet mee	Telt niet mee
Verlof dwingende reden (en zorgverlof) (§2, tweede lid, 17°)	Telt niet mee	Telt niet mee