

---

# Lokaal bestuur Bekkevoort

---

---

## RECHTSPOSITIEREGELING JOBSTUDENTEN, MONITOREN & FLEXIJOBBER

---

Goedgekeurd door de gemeenteraad d.d. 29/06/2026

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 29/06/2026

## INHOUDSTAFEL

<b>INHOUDSTAFEL.....</b>	<b>2</b>
<b>TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN .....</b>	<b>3</b>
HOOFDSTUK I. DEFINITIES.....	3
HOOFDSTUK II. SPECIFIEKE SITUATIE VAN JOBSTUDENTEN, MONITOREN EN FLEXIJOBBERS .....	4
Hoofdstuk III. Inzetbaarheid van een monitor .....	4
Hoofdstuk IV. Inzetbaarheid van een flexijobber .....	4
<b>TITEL 2. LOOPBAAN .....</b>	<b>5</b>
HOOFDSTUK I. INSTROOM .....	5
Afdeling 1. Oproep .....	5
Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden.....	5
Afdeling 3. Selectie .....	7
HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE .....	7
HOOFDSTUK III. BEOORDELING EN RECHT OP FEEDBACK .....	7
HOOFDSTUK IV. UITSTROOM .....	8
<b>TITEL 3. VERLONING .....</b>	<b>9</b>
HOOFDSTUK I. SALARIS .....	9
Afdeling 1. Algemeen .....	9
Afdeling 2. Salaris jobstudenten en monitoren .....	9
Afdeling 3. Salaris flexijob .....	9
HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING.....	9
HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN .....	10
<b>TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN .....</b>	<b>12</b>
HOOFDSTUK I. ALGEMEEN .....	12
HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN .....	12
<b>TITEL 5. SLOTBEPALINGEN .....</b>	<b>14</b>
<b>BIJLAGE 1 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING ALS JOBSTUDENT .....</b>	<b>16</b>
<b>BIJLAGE 2 MODEL - FLEXIJOB- RAAMOVEREENKOMST .....</b>	<b>19</b>
<b>BIJLAGE 3 MODEL - FLEXIJOB-ARBEIDSOVEREENKOMST .....</b>	<b>22</b>
<b>BIJLAGE 4 OVEREENKOMST IN HET KADER VAN ARTIKEL 17 §1, KB 28/11/1969 - MONITOR ..</b>	<b>26</b>
<b>BIJLAGE 5 UITGEWERKTE SALARISSCHALEN .....</b>	<b>29</b>

# TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN

## HOOFDSTUK I. DEFINITIES

### Artikel 1

In deze RPR wordt verstaan onder:

1. Aanstellende overheid: het orgaan dat bevoegd is voor de aanstelling en het ontslag van de jobstudent, monitor en flexi-jobber namelijk het college van burgemeester en schepenen en het Vast Bureau;
2. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971;
3. 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;
4. Jobstudent: iemand waarmee het bestuur een studentenovereenkomst sluit;
5. Studentenovereenkomst: overeenkomst voor tewerkstelling van studenten in de zin van Titel VII - van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
6. Monitor: iemand waarmee het bestuur een monitorenovereenkomst sluit;
7. Monitorenovereenkomst: overeenkomst voor tewerkstelling van monitoren in de zin van art. 17§1 van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1960 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
8. Flexijobber: iemand waarmee het bestuur een overeenkomst voor tewerkstelling van flexijob sluit, in de zin van Hoofdstuk II van de Wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, zoals aangepast door de Programmawet van 26 december 2023 (= Flexijobwet);
9. Flexijob: een vorm van tijdelijke tewerkstelling waarbij een flexijobber aan gunstige voorwaarden kan bijverdienen in de door de wet bepaalde sectoren;
10. Flexijob-raamovereenkomst en flexijob-arbeidsovereenkomst: een flexijob-raamovereenkomst is een overeenkomst tussen het bestuur en de flexijobber dewelke het kader vastlegt binnen dewelke de flexijobber wordt tewerkgesteld. Deze raamovereenkomst bevat minimaal de vermeldingen zoals opgelijst door art. 6 van de Flexijobwet;  
  
Voorafgaandelijk aan elke daadwerkelijk tewerkstelling wordt tussen het bestuur en de flexijobber een flexijob-arbeidsovereenkomst afgesloten. Deze wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en mag nooit kwartaal overschrijdend zijn.
11. Arbeidsovereenkomstenwet: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

## HOOFDSTUK II. SPECIFIEKE SITUATIE VAN JOBSTUDENTEN, MONITOREN EN FLEXIJOBBER

### Artikel 2

#### Paragraaf 1

Jobstudenten, monitoren en flexijobbers vallen niet onder de rechtpositieregeling voor het personeel van het lokaal bestuur. Zij vallen onder dit specifiek reglement, zijnde de rechtpositieregeling voor jobstudenten, monitoren en flexijobbers.

#### Paragraaf 2

Voor de jobstudenten, monitoren en flexijobbers gelden er eveneens afwijkende regels, o.a. met betrekking tot dimona (= dimona STU, O17 of S17, FLX), sociale zekerheidsbijdragen, bedrijfsvoorheffing (...).

## Hoofdstuk III. Inzetbaarheid van een monitor

### Artikel 3

Een monitor is enkel inzetbaar binnen de door de wetgever bepaalde functies en tijdsperiode:

- als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, de vrije dagen of de gedeelten in het onderwijs;
- als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaats hebben na 16 u. 30 of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.

## Hoofdstuk IV. Inzetbaarheid van een flexijobber

### Artikel 4

Een flexijobber is enkel inzetbaar binnen de door de wetgever toegelaten sectoren en functies en niet structureel ter vervanging van de reguliere arbeid. Flexijobbers kunnen worden in ingezet in de volgende gevallen:

1. Het flexibel opvangen van tijdelijk personeelstekort;
2. Het uitoefenen van ondersteunende functies (niveau E, D, C en voorafnames IFIC);
3. Het opvangen van (deeltijdse) afwezigheid wegens ziekte, ongeval of verlof van een functie binnen het goedgekeurd jaarlijks personeelsbudget;
4. Tijdelijke vermeerdering van het werk;
5. Uitvoering van uitzonderlijk werk.

De aanstellende overheid beslist over het al dan niet tijdelijk inschakelen van flexijobbers.

## TITEL 2. LOOPBAAN

### HOOFDSTUK I. INSTROOM

#### Afdeling 1. Oproep

##### Artikel 5

###### *Paragraaf 1 – Algemeen*

Tussen de bekendmaking van de oproep en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens tien kalenderdagen. Uitzonderlijk kan bij de oproep van deze termijn worden afgeweken.

###### *Paragraaf 2 – Jobstudenten en monitoren*

De aanstellende overheid doet oproep aan kandidaten via:

- interne bekendmaking;
- externe bekendmaking;
- of een combinatie van beide.

Bij interne bekendmaking gebeurt de oproep via het intranet of, mailing verstuurd aan het personeel.

Bij externe bekendmaking doet de aanstellende overheid minimaal een oproep via de website van het lokaal bestuur.

De oproep maakt duidelijk dat het een tewerkstelling als jobstudent of monitor betreft en omvat minstens de omschrijving van de functie, de prestatiebreuk, de bezoldiging, de voorwaarden, de wijze van en de termijn voor de kandidaatstelling.

###### *Paragraaf 3 – Flexijobber*

De aanstellende overheid doet minimaal een oproep via de website van het lokaal bestuur.

De oproep maakt duidelijk dat het een flexijob betreft en omvat minstens de omschrijving van de functie, de bezoldiging, de voorwaarden, de wijze van en de termijn voor de kandidaatstelling.

#### Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden

##### Artikel 6

Om in aanmerking te komen voor een tewerkstelling als jobstudent, monitor of flexijobber moeten de kandidaten:

1. een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren.

Het passend gedrag wordt beoordeeld aan de hand van een uittreksel uit het strafregister type 596.1. *(voor alle functies)*

*Voor gereguleerde functies wordt het passend gedrag beoordeeld aan de hand van een uittreksel uit het strafregister type 596.1. (enkel voor de gereguleerde functies)*

Voor functies waarbij er op structurele basis rechtstreeks contact is met minderjarigen, wordt het passend gedrag van elke meerderjarige kandidaat beoordeeld aan de hand van een uittreksel uit het strafregister type 596.2.

2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van het personeelslid bij de uitvoering van zijn werk;

4. voldoen aan de vereiste over taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

De aanstellende overheid kan daarnaast, indien nodig of gewenst, volgende aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen:

1. een bepaalde vorming, training of opleiding.
2. bepaalde diploma's, getuigschriften, attesten of brevetten.
3. bepaalde, relevante, competenties.
4. bepaalde expertise.

## Artikel 7

### Paragraaf 1 – Jobstudenten

Om als jobstudent tewerkgesteld te kunnen worden, moet de kandidaat ofwel:

- minstens 16 jaar oud zijn;
- 15 jaar of ouder zijn én de eerste twee studiejaren van het middelbaar onderwijs gevolgd hebben.

Kandidaten die 15 jaar zijn en die nog niet de eerste twee studiejaren van het middelbaar onderwijs gevolgd hebben, komen enkel in aanmerking voor een functie met lichte arbeid.

Daarnaast moet studeren de hoofdactiviteit zijn en moet de studentenarbeid daar duidelijk aan ondergeschikt zijn.

Zodra de kandidaat afstudeert, kan hij geen studentenarbeid meer verrichten, tenzij hij in juni of in de zomermaanden afstudeert. In dat geval mag hij nog tot 30 september van dat jaar als jobstudent werken.

Uitgesloten van studentenarbeid zijn de studenten die:

- op ononderbroken wijze sinds meer dan 12 maanden verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever;
- in een avondschoon ingeschreven zijn of onderwijs met beperkt leerplan volgen, behoudens bijzondere gevallen;
- als stage onbezoldigde arbeid verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma.

### Paragraaf 2 – Monitoren

Personen die tijdens een periode van een jaar, voorafgaand aan de aanvang van de prestaties verbonden waren door een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingsovereenkomst bij het lokaal bestuur of die prestaties geleverd hebben als uitzendkracht voor het bestuur, kunnen niet tewerkgesteld worden als monitor.

### Paragraaf 3 – Flexijobber

Om als flexijobber tewerkgesteld te kunnen worden, moet de kandidaat:

- gepensioneerd zijn;
- drie kwartalen voordien minstens 4/5 tewerkgesteld zijn bij een andere werkgever (of werkgevers) dan het lokaal bestuur.

Tewerkstelling als flexijobber is niet toegelaten voor:

- iemand die al voor het lokaal bestuur werkt in het kader van een andere arbeidsrelatie;

- iemand van het eigen lokaal bestuur tijdens zijn of haar opzegtermijn of periode verbrekingsvergoeding;
- iemand die een tewerkstelling heeft van 4/5 of meer binnen een verbonden onderneming in de zin van het Wetboek Vennootschappen (bijvoorbeeld een moeder- en dochtervennootschap, of ondernemingen die samen een consortium vormen omdat ze onder een centrale leiding staan);
- iemand die zijn of haar arbeidsvolume verminderd heeft door over te gaan van 100% (in het 4de kwartaal dat aan de flexijob voorafgaat) naar 80% (in het 3de kwartaal dat aan de flexijob voorafgaat) en dit gedurende twee kwartalen.

#### Paragraaf 4

De kandidaat jobstudent, monitor en flexijob geeft de aanstellende overheid toegang tot diens online burgergegevensportaal zodat nagegaan kan worden of deze al dan niet in aanmerking komt voor een studentenjob, tewerkstelling als monitor of flexijob.

### Afdeling 3. Selectie

#### Artikel 8

Een eerste selectie gebeurt op basis van objectieve criteria (ervaring, opleiding, behaalde attesten enz.) aan de hand van de ingediende CV, sollicitatiebrief en het ingediende sollicitatieformulier.

Weerhouden kandidaten kunnen worden uitgenodigd voor een gesprek met de rechtstreeks leidinggevende van de dienst waarbij deze de capaciteiten en de motieven van de kandidaten beoordeelt. Van deze beoordeling wordt een schriftelijk verslag opgemaakt.

De kandidaat die als meest geschikt naar voor komt, wordt gevraagd het uittreksel uit het strafregister (zie art. 6) te bezorgen vóór aanstelling.

De aanstellende overheid sluit met de kandidaat die als meest geschikt naar voor komt een studentenovereenkomst, monitorenovereenkomst of flexijob-raamovereenkomst af.

## HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE

#### Artikel 9

Een proefperiode is wettelijk enkel voorzien bij een studentenovereenkomst. De eerste drie werkdagen worden als proeftijd beschouwd als proefperiode. De duur van de proefperiode kan niet verlengd worden. Tijdens deze eerste drie werkdagen mag zowel de jobstudent als het lokaal bestuur de studentenovereenkomst beëindigen zonder dat hiervoor een opzegtermijn noch -vergoeding verschuldigd is.

## HOOFDSTUK III. BEOORDELING EN RECHT OP FEEDBACK

#### Artikel 10

##### Paragraaf 1

Jobstudenten, monitoren en flexijobbers worden tijdens hun tewerkstelling beoordeeld door hun rechtstreeks leidinggevende. Aan het einde van hun tewerkstelling hebben zij het recht om over deze beoordeling feedback te krijgen. Indien zij dit wensen, richten zij hun aanvraag tot de rechtstreeks leidinggevende.

##### Paragraaf 2 – Jobstudenten en monitoren

Enkel een beoordeling waaruit blijkt dat de jobstudent/monitor voldoende competenties bezit en de taken naar behoren wordt uitgevoerd, kan aanleiding geven tot een nieuwe overeenkomst als jobstudent/monitor.

### Paragraaf 3 – Flexijob

Indien uit de beoordeling blijkt dat de flexijobber bepaalde competenties niet voldoende bezit of de taken niet naar behoren worden uitgevoerd, kan dat tot gevolg hebben dat de flexijobber niet meer opgeroepen wordt en de tewerkstelling als flexijobber beëindigd wordt.

## HOOFDSTUK IV. UITSTROOM

### Artikel 11

#### Paragraaf 1 – Jobstudenten

Een studentenovereenkomst wordt afgesloten voor bepaalde duur zonder dat deze een duur van 12 maanden of meer kan bedragen.

Tijdens de proefperiode kunnen het lokaal bestuur en de jobstudent een studentenovereenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding.

Na het verstrijken van de proefperiode kan een studentenovereenkomst door zowel het lokaal bestuur als de jobstudent worden opgezegd met een verkorte opzeggingstermijn, afhankelijk van de voorziene duur van de studentenovereenkomst:

- wanneer deze duur minder dan of gelijk is aan één maand, geldt een opzegtermijn van drie dagen (indien de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur) of één dag (indien de opzeg uitgaat van de jobstudent);
- wanneer de duur meer is dan één maand, geldt een opzegtermijn van zeven dagen (indien de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur) of drie dagen (indien de opzeg uitgaat van de jobstudent).

Voor de betekening van de opzeg gelden de formaliteiten zoals opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan het lokaal bestuur een einde maken aan de studentenovereenkomst indien de ongeschiktheid van de student langer duurt dan zeven dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

#### Paragraaf 2 – Monitoren

Een monitorenovereenkomst wordt voor een onbepaalde of bepaalde duur gesloten.

De opzegtermijn voor een monitorenovereenkomst van onbepaalde duur bedraagt, ongeacht of de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur of de monitor:

- minstens 14 dagen, indien de monitor een anciënniteit heeft van minder dan 6 maanden;
- minstens 1 maand, indien de monitor een anciënniteit heeft van 6 maanden of meer.

De opzegtermijn voor een monitorenovereenkomst van bepaalde duur van minder dan 6 maanden bedraagt, ongeacht of de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur of de monitor, minstens 14 dagen.

De opzegtermijn voor een monitorenovereenkomst van bepaalde duur van 6 maanden of meer bedraagt, ongeacht of de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur of de monitor, minstens 1 maand.

Voor betekening van de opzeg gelden de formaliteiten zoals opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet.

#### Paragraaf 3 – Flexijobber

Een flexijob-arbeidsovereenkomst wordt voor een bepaalde duur gesloten of voor een duidelijk omschreven werk en neemt automatisch een einde bij het bereiken van de bepaalde duur of de voltooiing van het werk.

Een voortijdige beëindiging kan enkel in de gevallen voorzien bij de Arbeidsovereenkomstenwet (dringende reden, overmacht, overlijden van de flexijobber of bij minnelijk akkoord).

## TITEL 3. VERLONING

### HOOFDSTUK I. SALARIS

#### Afdeling 1. Algemeen

##### Artikel 12

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

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

#### Afdeling 2. Salaris jobstudenten en monitoren

##### Artikel 13

De jobstudent of monitor ontvangt een maandloon berekend op basis van trap 0 van de salarisschaal E1.

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

##### Artikel 14

De jobstudent of monitor die een gedeelte van de maand werkt of deeltijds is aangesteld, krijgt het gedeelte van de maandwedde volgens de formule:

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

waarbij:

M = het te betalen maandloon (100%);

VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling verschuldigd is;

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

n% = het percentage waartegen het personeelslid prestaties verricht;

NM = het normaal maandsalaris (100%).

#### Afdeling 3. Salaris flexijob

##### Artikel 15

De flexijobber ontvangt een flexi-uurloon dat minstens gelijk is aan het uurloon-equivalent van 1/1976de van het op jaarbasis vastgestelde baremieke loon voor de uitgeoefende functie.

Het flexi-uurloon wordt verhoogd met 7,67% in functie van het vakantiegeld.

##### Artikel 16

Het flexi-loon (vergoedingen, premies en voordelen waarop RSZ verschuldigd is inbegrepen) mag niet meer bedragen dan 150% van het minimumbasisloon zoals bedoeld in artikel 15.

### HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

##### Artikel 17

###### *Paragraaf 1 – Jobstudenten*

Indien de jobstudent voldoet aan de volgende voorwaarden, valt hij onder de regelgeving van verminderde solidariteitsbijdragen en wordt er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op het loon:

- De jobstudent blijft binnen het wettelijk vastgelegde aantal toegelaten werkuren per kalenderjaar. Zodra dit aantal wordt overschreden, gelden de normale sociale bijdragen.
- Er werd een geldige studentenovereenkomst afgesloten.
- De tewerkstelling vindt plaats tijdens periodes waarin aanwezigheid op school of in de onderwijsinstelling niet verplicht is.

De jobstudent die een inkomen ontvangen heeft uit studentenarbeid, ontvangt een fiche 281.10.

### Paragraaf 2 – Monitoren

Indien de monitor voldoet aan de volgende voorwaarden, is hij vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en wordt er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op het loon :

- Een maximale tewerkstelling van 300 uren/jaar voor alle activiteiten bij een vereniging in de socio-culturele sector
  - o met een plafond van 100 uren per kwartaal
    - behalve voor het 3de kwartaal: plafond van 190 uren
- Een maximale tewerkstelling van 450 uren/jaar voor de sportsector
  - o met een plafond van 150 uren per kwartaal
    - behalve voor het 3de kwartaal: plafond van 285 uren

Bij een cumul met studentenarbeid is het plafond is beperkt tot 190 uren/jaar.

De monitor die een inkomen ontvangen heeft uit een tewerkstelling als monitor, ontvangt een fiche 281.27.

### Paragraaf 3 – Flexijobber

Het flexi-uurloon is niet onderworpen aan persoonlijke bijdragen sociale zekerheid. Wel is een patronale bijdrage van 28% verschuldigd.

Op het flexi-uurloon wordt geen bedrijfsvoorheffing ingehouden.

De flexijobber die een inkomen ontvangen heeft uit een tewerkstelling als flexijobber, ontvangt een fiche 281.10.

## HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

### Artikel 18 Dienstverplaatsing

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van de jobstudent, monitor of flexijobber.

De jobstudent, monitor of flexijobber die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding conform het BVR RPR 2023. Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

Bij carpooling wordt de vergoeding voor de jobstudent, monitor of flexijobber die voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig en een of meerdere andere personeelsleden meeneemt, verhoogd met de helft van de vergoeding conform het BVR RPR 2023. De meereizende personeelsleden hebben geen recht op een kilometervergoeding.

De jobstudent, monitor of flexijobber 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.

### Artikel 19 Onregelmatige prestaties: nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

De jobstudent, monitor of flexijobber heeft recht op:

- een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur

- een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag
- een toeslag op het uursalaris van 50% van het uursalaris per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag

## Artikel 20 Overuren

Het is de jobstudent, monitor en flexijobber niet toegelaten overuren te presteren.

## Artikel 21 Vakantiegeld

### *Paragraaf 1 – Jobstudenten*

Zolang de jobstudent valt onder de verminderde sociale bijdragen, bouwt hij geen recht op vakantiegeld op.

Wanneer de jobstudent meer uren presteert dan het wettelijk toegelaten urencontingent en valt onder de gewone sociale bijdragen, bouwt hij vakantiegeld op onder het vakantiestelsel volgens de publieke sector.

### *Paragraaf 3 – Monitoren*

Gezien een monitor vrijgesteld is van sociale zekerheidsbijdragen, bouwt deze geen recht op vakantiegeld op.

### *Paragraaf 3 – Flexijobber*

Een flexijobber heeft recht op 7,67% vakantiegeld. Dit wordt samen met het flexi-uurloon uitbetaald.

## Artikel 22 Onkosten

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de tewerkstelling als jobstudent, monitor of flexijobber worden terugbetaald na goedkeuring door de algemeen directeur.

## TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

### HOOFDSTUK I. ALGEMEEN

#### Artikel 23

De jobstudent, monitor of flexijobber verbindt zich ertoe om elke vertraging of afwezigheid op het werk onmiddellijk te melden en eveneens te rechtvaardigen tegenover het lokaal bestuur.

### HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

#### Artikel 24 Jaarlijkse vakantiedagen

##### *Paragraaf 1 – Jobstudenten*

Zolang de jobstudent valt onder de verminderde sociale bijdragen, bouwt hij geen recht op vakantiedagen op.

Wanneer de jobstudent meer uren presteert dan het wettelijk toegelaten urencontingent en valt onder de gewone sociale bijdragen, heeft hij recht op 20 vakantiedagen conform het vakantiestelsel volgens de publieke sector.

##### *Paragraaf 2 – Monitoren*

Gezien een monitor vrijgesteld is van sociale zekerheidsbijdragen, bouwt deze geen recht op vakantiedagen op.

##### *Paragraaf 3 – Flexijobber*

Een flexijobber kan jaarlijks maximum 20 wettelijke vakantiedagen conform titel III van het KB van 30 maart 1967, opbouwen.

Een flexijobber heeft het recht maar niet de plicht om de opgebouwde vakantiedagen op te nemen. De opname gebeurt bij de werkgever bij wie deze vakantiedagen werden opgebouwd. Op het moment van opname ontvangt de flexijobber geen loon noch vakantiegeld gezien dit uitbetaald wordt samen met het flexi-uurloon.

#### Artikel 25 Feestdagen – Jobstudenten & monitoren

De jobstudent of monitor heeft, voor zover deze vallen binnen de periode van tewerkstelling, recht op de volgende betaalde 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.

Als een feestdag samenvalt met een normale inactiviteitsdag, wordt deze dag vervangen. Indien de feestdag niet door het bestuur vervangen is door een vastgelegde dag, kan deze vrij opgenomen worden door het personeelslid.

Bij tewerkstelling op een feestdag, heeft de jobstudent of monitor recht op gelijkwaardige inhaalrust.

### Artikel 26 Arbeidsongeschiktheid (ziekte)

Elke arbeidsongeschiktheid moet door de jobstudent, monitor of flexijobber onmiddellijk en ten laatste voor het begin van de arbeidsdag gemeld worden aan de rechtstreeks leidinggevende.

Daarnaast moet binnen de 48 uren na het ontstaan ervan door de jobstudent, monitor of flexijobber de arbeidsongeschiktheid bewezen worden door voorlegging van een medisch attest. Bij verlenging wordt een verlengingsattest voorgelegd binnen de 24 uren.

De jobstudent, monitor of flexijobber is niet verplicht een medisch attest te bezorgen voor de eerste dag ziekte en dit voor maximaal twee ziekteperiodes per jaar. De verwittigingsplicht blijft wel bestaan.

De jobstudent, monitor en flexijobber vallen gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van het gewaarborgd loon zoals opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet.

### Artikel 27 Arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeval)

De jobstudent, monitor of flexijobber 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 jobstudent, monitor of flexijobber brengt de personeelsdienst onverwijld op de hoogte, indien deze het slachtoffer is geworden van een arbeidsongeval, zodat de aangifte tijdig kan gebeuren.

### Artikel 28 Omstandigheidsverlof

De jobstudent, monitor en flexijobber hebben recht op omstandigheidsverlof zoals bepaald in de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur.

## TITEL 5. SLOTBEPALINGEN

### Artikel 29 Arbeidsduur

#### Paragraaf 1 - Algemeen

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

#### Paragraaf 2 – Minderjarige jobstudenten & monitoren

Minderjarige jobstudenten en monitoren (= -18j) zijn daarenboven onderworpen aan de regels betreffende jeugdige werknemers opgenomen in de Arbeidswet, meer bepaald:

- De arbeidsduur bedraagt maximaal 8 uren per dag en 38 uren per week.
- Wanneer de arbeidstijd 4 uren en een half (4u30) overschrijdt, moet er minstens een half uur gepauzeerd worden.
- Wanneer de arbeidstijd 6 uren (6u) overschrijdt, moet er minstens 60 minuten gepauzeerd worden waarvan minstens 30 minuten aaneensluitend (bv. twee keer 15 min en 30 min lunchpauze).
- Tussen de beëindiging van de arbeidstijd en de hervatting dient minstens 12 opeenvolgende uren gerust te worden.
- Er is één keer per week recht op 36 uren opeenvolgende uren rust.
- Overwerk (dit is meer dan 8 uren per dag en/of 38 uren per week) is in principe niet toegelaten en kan enkel in de artikel 26 van de Arbeidswet opgesomde gevallen van overmacht.
- Nachtwerk (dit is vanaf 20 uur tot en met 6 uur) is niet toegelaten. Voor minderjarigen ouder dan 16 geldt hierop de afwijking dat het verbod op nachtwerk pas ingaat vanaf 22 uur en geldt t.e.m. 6 uur. Voor bepaalde vormen van arbeidsorganisaties, zoals continuarbeid (dit zijn werken die omwille van hun aard niet onderbroken of stilgelegd mogen worden) en ingeval van ploegenarbeid (dit is arbeid in opeenvolgende ploegen) gaat voor minderjarigen ouder dan 16 jaar het verbod op nachtarbeid in vanaf 23 uur en dit tot en met 7 uur.
- Werken op zon- en feestdagen is in principe niet toegelaten en kan enkel in de gevallen van overmacht opgesomd in artikel 12, 3° en 4° en artikel 26 van de Arbeidswet.

#### Paragraaf 3 – Minderjarige jobstudenten & monitoren van 15 jaar die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht

Voor minderjarige jobstudenten en monitoren van 15 jaar die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht, gelden bovendien volgende specifieke regels:

- De arbeidsduur bedraagt maximaal 2 uren per schooldag en 12 uren per week voor arbeid buiten de schooltijd tijdens de schoolperiode. In geen geval mag langer dan 8 uur per dag gewerkt worden.
- Tijdens een periode van minstens één week zonder schoolactiviteiten mag maximaal 8 uren per dag en 40 uren per week worden gewerkt. Wanneer de minderjarige bij meerdere werkgevers werkt, worden de arbeidsdagen en -uren samengeteld.
- Overwerk en nachtwerk (dit is arbeid tussen 20 uur en 6 uur) en werken op zon- en feestdagen is niet toegelaten.
- Wanneer de arbeidstijd 4 uren en een half overschrijdt, moet er minstens een half uur pauze worden genomen.
- Wanneer de arbeidstijd 6 uren overschrijdt, moet er minstens 60 minuten pauze worden genomen, waarvan minstens 30 minuten aaneensluitend.
- Tussen de beëindiging van de arbeidstijd en de hervatting ervan moet er minstens 14 opeenvolgende uren rust zijn.
- Naast de zondagsrust heeft de minderjarige recht op één bijkomende rustdag per week, die onmiddellijk voorafgaat aan of volgt op de zondag.

## Artikel 30 Registratie aanwezigheid

### Paragraaf 1 – Jobstudenten & monitoren

Iedere jobstudent of monitor dient zijn aanwezigheid te registreren via het tijdsregistratiesysteem.

### Paragraaf 2 – Flexijob

Iedere flexijobber dient zijn aanwezigheid te registreren in een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexi-jobber het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie bijhoudt.

Dit gebeurt eveneens via het tijdsregistratiesysteem.

## Artikel 31 Student@work

Iedere jobstudent registreert zich op de website [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be). Dit is een online dienst die bijhoudt hoeveel uur er als student reeds is gewerkt. Op deze manier hebben zowel het bestuur als de jobstudent zelf op ieder moment zicht op de resterende uren van de jobstudent onder de solidariteitsbijdragen.

## Artikel 32 Verenigingswerk.be

Iedere monitor kan zijn saldocontingent raadplegen via een applicatie op [www.verenigingswerk.be/nl](http://www.verenigingswerk.be/nl).

## Artikel 33 Arbeidsreglement

Het lokaal bestuur beschikt over een arbeidsreglement voor al zijn personeelsleden. De jobstudent, monitor of flexijobber valt onder de bepalingen van dit arbeidsreglement. Ingeval van tegenstrijdige bepalingen, primeren de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

## Artikel 34 Opheffings- en inwerkingtredingsbepaling

Alle eerdere beslissingen van het lokaal bestuur m.b.t. studenten, monitoren en flexijobbers die niet in overeenstemming zijn met deze rechtspositieregeling worden opgeheven.

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 01/07/2026, tenzij anders bepaald.

De gewijzigde artikelen treden in werking de 1<sup>e</sup> van de maand volgend op de goedkeuring door de raad, tenzij anders bepaald of wettelijk bepaald.

## BIJLAGE 1 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING ALS JOBSTUDENT

Tussen de ondergetekende partijen:

- enerzijds Bestuur .....,  
te XX, XX,  
vertegenwoordigd door XX, algemeen directeur en XX, burgemeester,  
hierna genoemd het bestuur,  
en
- anderzijds mevrouw/de heer XXX  
wonende te XXX,  
geboortedatum  
hierna genoemd de student

wordt overeengekomen wat volgt:

### Artikel 1

Het bestuur neemt de student in dienst in de hoedanigheid van ARBEIDER/BEDIENDE (Beroeps categorie (Wn)).

Omschrijving van het takenpakket: alle taken eigen aan de functie van XXXX (bv administratief medewerker).

### Artikel 2

De overeenkomst begint op Datum in dienst (Wn) en eindigt op Datum uit dienst (Wn) (max. 12 maanden). De eerste drie effectieve werkdagen worden als proeftijd beschouwd.

### Artikel 3

De plaats van de uitvoering van de overeenkomst bevindt zich te Localiteit (Wg).

### Artikel 4

De student verbindt zich Gem. uren/week werkn. (Wn) uren per week te werken.

Het werkrooster van de student ziet er uit als volgt:

	Maandag	dinsdag	woensdag	Donderdag	Vrijdag	zaterdag	Zondag
Van							
Tot							
Van							
Tot							
Totaal per dag							

## Artikel 5

De bezoldiging van de student wordt vastgesteld op **Basisloon (WN) EUR per uur / per maand.**

## Artikel 6

Het loon zal uitbetaald worden op het einde van de maand door middel overschrijving op rekeningnummer **IBAN (WN).**

## Artikel 7

De wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is toepasselijk op de huidige overeenkomst.

## Artikel 8

**De Heer/Mevrouw (naam) .....die aangewezen is om de eerste hulp te verlenen, bevindt zich te Lokaliteit (WG) en is te bereiken op het nummer Telefoon (WG).**

## Artikel 9

De verbandkist bevindt zich .....

## Artikel 10

De namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk en van de vakbondsafvaardiging zijn opgenomen in het arbeidsreglement.

## Artikel 11

De student verklaart hierbij dat hij een afschrift van het arbeidsreglement heeft ontvangen en dat hij alle bepalingen van het arbeidsreglement die op heden van kracht zijn aanvaardt.

## Artikel 12

De werknemer zal in de uitoefening van zijn activiteiten de Algemene Verordening Gegevensbescherming (Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG) en alle andere regelgeving inzake de bescherming bij de verwerking van persoonsgegevens naleven. Dat geldt in het bijzonder voor de veiligheidsmaatregelen die het kantoor in dit kader heeft genomen. In dit verband mag de werknemer de persoonsgegevens waar hij of zij toegang heeft, enkel verwerken in opdracht van het kantoor dat daartoe de nodige richtlijnen voorziet.

## Artikel 13

De externe dienst voor preventie en bescherming op het werk is **Naam 1 instelling (WG)**

**Adres: Straat instelling (WG), Huisnr. instelling (WG); Postnr. instelling (WG) Lokaliteit instelling (WG)**

**Telefoon: Telefoon 1 instelling (WG)**

## Artikel 14

Het bestuur ressorteert onder het district **Naam 1 instelling (WG) van Toezicht op de sociale wetten van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.**

**Adres: Straat instelling (WG) Huisnr. instelling (WG); Postnr. instelling (WG) Lokaliteit instelling (WG)**

**Telefoon: Telefoon 1 instelling (WG)**

In dubbel opgemaakt te **XXXX** op **XXX** waarvan ieder van de partijen erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

De student

Het bestuur

Handtekening

Handtekening

(handtekeningen dienen te worden voorafgegaan door de eigenhandig door de partijen geschreven vermelding "voor akkoord")

(naam student)

(naam burgemeester en algemeen directeur)

Burgemeester

Algemeen directeur

## BIJLAGE 2 MODEL - FLEXIJOB- RAAMOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekende partijen:

- enerzijds het lokaal bestuur van xxx  
vertegenwoordigd door xx, voorzitter en xx, algemeen directeur,

hierna genoemd het bestuur,

en

- anderzijds xx,  
wonende te xx,  
hierna genoemd de kandidaat,

wordt overeengekomen wat volgt:

### Artikel 1

Deze raamovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 6 van de wet houdende diverse sociale bepalingen van 16 november 2015 en heeft tot doel een kader te scheppen voor elke flexi-jobovereenkomst die krachtens artikel 8 van voornoemde wet tussen de partijen wordt gesloten.

Deze raamovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst.

Ze houdt niet in dat de partijen verplicht zijn in de toekomst effectief een of meer flexi-jobovereenkomsten af te sluiten. Ze treedt enkel in werking wanneer effectief een flexi-jobovereenkomst wordt gesloten.

Als er geen flexi-jobovereenkomst bestaat, kunnen geen rechten noch plichten worden ontleend aan deze raamovereenkomst

### Artikel 2

Deze raamovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf xx.xx.xxxx.

**OF**

Deze raamovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur van xx.xx.xxxx tot en met xx.xx.xxxx.

### Artikel 3

Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is enkel mogelijk wanneer de kandidaat bij één of meer andere werkgevers al een tewerkstelling heeft gehad die minimaal gelijk is aan 4/5 van een voltijdse referentiepersoon van de sector waarin de 4/5de tewerkstelling wordt gepresteerd, tijdens het derde kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobovereenkomst verricht en voor zover de kandidaat tijdens de periode waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobovereenkomst verricht:

- op hetzelfde ogenblik niet tewerkgesteld is met een andere arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling van minimaal 4/5de van een voltijds bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;
- zich niet bevindt in een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding of een ontslagvergoeding ten laste van de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent;
- zich niet bevindt in een opzeggingsperiode;
- niet is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie hij door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen.

De voorwaarde van een 4/5-tewerkstelling tijdens het derde kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst verricht, is niet van toepassing wanneer de werknemer een gepensioneerde is tijdens het tweede kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst verricht. Onder gepensioneerde in de zin van dit artikel verstaat men de persoon die een eerste pensioenpijler geniet ten laste van een Belgisch pensioensysteem, een buitenlands pensioensysteem of een pensioensysteem van een internationale organisatie.

De kandidaat verbindt zich op erewoord ertoe het afsluiten van een flexi-jobovereenkomst te weigeren als hij de tewerkstellingsvoorwaarde voor het derde kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobovereenkomst verricht niet vervult en hij niet het statuut van gepensioneerde heeft tijdens het tweede kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal waarin hij prestaties in het kader van een flexi-jobarbeidsovereenkomst verricht.

#### Artikel 4

Als de werkgever beroep wenst te doen op de diensten van de kandidaat in het kader van een flexi-job zal hij dit ..... weken/dagen/uren vóór de voorziene begindatum van de prestaties als volgt aan de kandidaat meedelen1::

.....  
.....

De kandidaat verbindt zich ertoe zijn aanvaarding of weigering van de overeenkomst als volgt mee te delen2:

.....  
.....

Het akkoord tussen de partijen leidt tot het afsluiten van een flexi-jobovereenkomst volgens de regels die op dit type arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

De partijen komen overeen dat de kandidaat bij elke tewerkstelling met een flexi-jobovereenkomst de volgende functies en taken zal uitoefenen:

xxx

<sup>1</sup> Per telefoon, per mail, per SMS, via APP, ...

<sup>2</sup> Per telefoon, per mail, per SMS, via APP, ...

## Artikel 5

De partijen komen overeen dat de kandidaat bij elke tewerkstelling met een flexi-jobovereenkomst een bruto-uurloon zal ontvangen dat minstens gelijk is aan **XX euro/uur**.

De kandidaat zal ook een vakantiegeld van **XX euro/uur** ontvangen, flexi-vakantiegeld genoemd.

Deze bedragen zijn van toepassing op 1 januari 2024. Dit loon wordt aangepast in functie van de index van de consumptieprijzen.

In dubbel opgemaakt te xx op xx waarvan ieder van de partijen erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

De kandidaat

Het bestuur

Handtekening<sup>3</sup>

Handtekening<sup>4</sup>

(naam kandidaat)

(naam burgemeester en algemeen directeur)

Kandidaat

Burgemeester

Algemeen directeur

<sup>3</sup> De handtekening moet de eigenhandig geschreven vermelding 'voor akkoord' voorafgaan.

<sup>4</sup> De handtekening moet de eigenhandig geschreven vermelding 'voor akkoord' voorafgaan.

## BIJLAGE 3 MODEL - FLEXIJOB-ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekende partijen:

- enerzijds het lokaal bestuur van xxx  
vertegenwoordigd door xx, voorzitter en xx, algemeen directeur,

hierna genoemd het bestuur,

en

- anderzijds xx,  
wonende te xx,  
hierna genoemd de kandidaat,

wordt overeengekomen wat volgt:

### Artikel 1

Deze flexi-jobovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de raamovereenkomst gesloten op xx.xx.xxxx.<sup>5</sup>

Ze wordt geregeld door de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 onder voorbehoud van specifieke bepalingen opgenomen in de wet van 16 november 2015 houdende diverse sociale bepalingen.

### Artikel 2

Het personeelslid wordt aangeworven in de hoedanigheid van arbeider/bediende.

### Artikel 3

Het personeelslid wordt in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur vanaf xx.xx.xxxx tot en met xx.xx.xxxx.<sup>6</sup>

OF

Het personeelslid wordt in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk volgens de beschrijving hierna:

.....

### Artikel 4

Het personeelslid moet de volgende taken verrichten: xxx

### Artikel 5

De plaats van tewerkstelling is gelegen te: xxx

De partijen komen overeen dat de plaats van tewerkstelling geen essentieel bestanddeel is van huidige arbeidsovereenkomst met als gevolg dat ze eenzijdig kan gewijzigd worden door de werkgever in functie van de noodwendigheden van de onderneming

<sup>5</sup> Een geldig gesloten raamovereenkomst is een essentiële voorwaarde voor het geldig sluiten van een flexi-jobovereenkomst.

<sup>6</sup> Om er zeker van te zijn dat de flexi-jobber aan de voorwaarden voldeed in het 3<sup>de</sup> kwartaal dat voorafgaat aan de tewerkstelling is het aangewezen om de einddatum van de flexijobovereenkomst vast te leggen in hetzelfde kwartaal van indienstreding.

## Artikel 6

Het personeelslid wordt **voltijds** aangeworven.

Het personeelslid wordt **deeltijds** aangeworven met een vaste/flexibele<sup>7</sup> arbeidsregeling van gemiddeld ..... uren per week.

Het uurrooster is variabel.

Het uurrooster is vast: de te presteren uren zijn als volgt vastgesteld:

Maandag	van		tot		van		tot	
Dinsdag	van		tot		van		tot	
Woensdag	van		tot		van		tot	
Donderdag	van		tot		van		tot	
Vrijdag	van		tot		van		tot	
Zaterdag	van		tot		van		tot	
Zondag	van		tot		van		tot	

## Artikel 7

Het personeelslid ontvangt een brutoloon dat vastgesteld is **op XX euro per uur**.

Het personeelslid zal eveneens recht hebben op de vergoedingen en voordelen die hem verschuldigd zijn op basis van de wet. Het personeelslid heeft ook recht op vakantiegeld, flexivakantiegeld genoemd **XX euro per uur**, dat overeenstemt met 7,67 % van het flexiloon van het personeelslid. Het flexiloon van het personeelslid is gelijk aan het overeengekomen bruto-uurloon, alsook de vergoedingen, premies en voordelen, ongeacht de aard ervan, die door de werkgever worden betaald om een prestatie in het kader van een flexi-job te bezoldigen. Dit flexivakantiegeld wordt betaald op hetzelfde ogenblik als het flexiloon.

Dit zijn de bedragen op 1 januari 2024, en deze worden aangepast aan de index.

Alle andere vergoedingen buiten bovenvermeld brutoloon of de vergoedingen opgelegd bij wet zijn louter vrijgeveigheden. Ze kunnen op ieder ogenblik worden toegekend of afgeschaft om redenen waarvan de werkgever zich het recht voorbehoudt er soeverein over te beslissen en waarvoor hij geen rechtvaardiging verschuldigd is ten opzichte van het personeelslid. Betreffende voornoemde vergoedingen kan het personeelslid in geen geval een algemeen gebruik inroepen noch enig recht doen gelden.

Het loon waarop het personeelslid recht heeft, wordt betaald op de wijze en volgens de frequentie zoals bepaald door de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en zijn uitvoeringsbesluiten.

## Artikel 8

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan enkel worden geschorst wegens de redenen en volgens de modaliteiten die door de wet en het arbeidsreglement zijn bepaald.

<sup>7</sup> In geval van tewerkstelling volgens een variabel deeltijds werkrooster moeten de regels inzake bekendmaking van deeltijdse werkroosters (uithangen van het werkrooster minstens 7 werkdagen op voorhand, bewaren van een controledocument voor iedere afwijking op het normale deeltijdse werkrooster) niet nageleefd worden en is het evenmin verplicht om de werkroosters van de deeltijdse flexi-jobs in het arbeidsreglement te vermelden. Het is in dit geval dus mogelijk te werken buiten de werkroosters die in het arbeidsreglement zijn voorzien.

## Artikel 9

In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid verbindt het personeelslid zich ertoe de werkgever onmiddellijk te verwittigen.

Het personeelslid verbindt er zich toe binnen de twee werkdagen vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid een geneeskundig getuigschrift te bezorgen als bewijs van de arbeidsongeschiktheid met vermelding van de duur ervan, met uitzondering van de eerste 3 afwezigheden van één dag in de loop van één kalenderjaar.

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen zal het personeelslid zich desgevallend laten onderzoeken door een geneesheer aangeduid door de werkgever.

## Artikel 10

Naargelang het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk betreft, neemt de arbeidsovereenkomst automatisch een einde op de einddatum die in deze arbeidsovereenkomst is vastgesteld of bij de voltooiing van het duidelijk omschreven werk waarvoor het personeelslid in dienst werd genomen.

De partij die de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn of vóór de voltooiing van het duidelijk omschreven werk beëindigt, is ertoe gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn of de voltooiing van het duidelijk omschreven werk, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

De arbeidsovereenkomst kan ook wegens dringende reden worden beëindigd via onmiddellijke verbreking, zonder opzegging noch vergoeding, zonder afbreuk te doen aan eventuele schadevergoeding.

## Artikel 11

Onverminderd de bepalingen van artikel 10 kan elke partij de arbeidsovereenkomst vóór het verstrijken van de termijn of vóór de voltooiing van het duidelijk omschreven werk zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duur zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden overschrijdt, en dit mits inachtneming van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten. Het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst moet overeenstemmen met het einde van de eerste helft van de overeenkomst, beperkt tot zes maanden.

Als de partijen overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten, kan de mogelijkheid tot beëindiging vermeld in dit artikel enkel worden toegepast op de eerste arbeidsovereenkomst die door de partijen werd gesloten.

## Artikel 12

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van minstens 3 maanden is gesloten en de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van het personeelslid 6 maanden overschrijdt terwijl de vastgestelde einddatum niet verstreken is, kan de werkgever op ieder ogenblik de arbeidsovereenkomst beëindigen mits betaling van een vergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat verschuldigd is tot de overeengekomen einddatum met een maximum van 3 maanden loon en onder aftrek van het loon dat sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid werd betaald.

Wanneer de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van minder dan 3 maanden is gesloten en de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van de werknemer langer dan 7 kalenderdagen duurt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst zonder opzegging noch vergoeding beëindigen voor zover de eerste helft van deze overeenkomst verstreken is.

### Artikel 13

Het personeelslid geeft aan de werkgever de toelating om de betaling van het loon en elk ander bedrag van gelijk welke aard, dat hem toekomt, te verrichten op een rekening.

IBAN: BE.. .... ..

### Artikel 14

Het personeelslid verbindt zich om overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming 2016/679 de vertrouwelijkheid in acht te nemen wanneer hij door de werkgever gemachtigd wordt persoonsgegevens te verwerken.

### Artikel 15

Het personeelslid verklaart een exemplaar van de onderhavige overeenkomst evenals een kopie van het arbeidsreglement te hebben ontvangen. Hij verklaart er de voorwaarden en bepalingen van te aanvaarden.

In dubbel opgemaakt te xx op xx waarvan ieder van de partijen erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

Het personeelslid

Het bestuur

Handtekening<sup>8</sup>

Handtekening<sup>9</sup>

(naam personeelslid)

(naam burgemeester en algemeen directeur)

Personeelslid

Burgemeester

Algemeen directeur

<sup>8</sup> De handtekening moet de eigenhandig geschreven vermelding 'voor akkoord' voorafgaan.

<sup>9</sup> De handtekening moet de eigenhandig geschreven vermelding 'voor akkoord' voorafgaan.

## BIJLAGE 4 OVEREENKOMST IN HET KADER VAN ARTIKEL 17 §1, KB 28/11/1969 - MONITOR

Tussen de ondergetekende partijen:

enerzijds Bestuur XXX,

te XX, XX,

vertegenwoordigd door XX, algemeen directeur en XX, burgemeester,

hierna genoemd het bestuur,

en

anderzijds mevrouw / de heer XXX

wonende te XXX,

hierna genoemd het personeelslid,

wordt het volgende overeengekomen:

### Artikel 1

Het bestuur werft het personeelslid aan voor de functie van XXX.

Omschrijving van het takenpakket: XXX.

### Artikel 2

De uitvoering van deze overeenkomst vangt aan op XXX. De overeenkomst is gesloten voor bepaalde duur met einddatum XXX.

### Artikel 3

De plaats van tewerkstelling is XXX.

### Artikel 4

Het bruto aanvangsloon van het personeelslid bedraagt XXX EUR per maand/per uur.

Het personeelslid ontvangt het salaris in de weddeschalengroep D... dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit, vastgesteld overeenkomstig artikel XXX van de Rechtspositieregeling.

De bezoldiging wordt door het bestuur betaald via overschrijving op het rekeningnummer:

XXX IBAN

## Artikel 5

Deze arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor deeltijdse prestaties: **gemiddeld aantal uur/week.**

Het werkrooster van het personeelslid ziet er als volgt uit:

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Van							
Tot							
Van							
Tot							
Totaal per dag							

## Artikel 6

Het personeelslid deelt vóór de indiensttreding aan het bestuur alle gegevens mee die noodzakelijk zijn voor de Dimona-aangifte en de toepassing van de vrijstellingsregeling van socialezekerheidsbijdragen in de zin van artikel 17 van het KB van 28/11/1969. Het personeelslid kent deze regeling en verklaart dat zijn tewerkstelling de grens van **450 uur (sportsector) / 300 uur (socioculturele sector)** in het lopende kalenderjaar niet overschrijdt, met een **maximum van 150 uur (sportsector) / 100 uur (socioculturele sector)** per kwartaal en een maximumgrens voor het derde kwartaal van **285 uur (sportsector) / 190 uur (socioculturele sector).**

Het personeelslid erkent dat, als zou blijken dat door de tewerkstelling bij het bestuur de hierboven vermelde grenzen toch overschreden zijn of worden, de samenwerking tussen de partijen geen uitwerking neemt dan wel onmiddellijk stopt om de overschrijding van de grens te vermijden. Het bestuur is dan geen verbrekingsvergoeding verschuldigd.

**(Voor jobstudenten geldt een plafond van maximaal 190 uur per jaar. Een student kan dus het saldo van 475 uur studentenarbeid combineren met het saldo van 190 uur werk op basis van artikel 17. Indien de student het plafond van 190 uur overschrijdt, dan wordt dit aantal uur afgetrokken van de 475 uur die als student mag worden gepresteerd.)**

## Artikel 7

In geval van opzegging door het bestuur of door het personeelslid bedraagt de opzeggingstermijn **14 dagen (indien de overeenkomst is gesloten voor een duur van minder dan 6 maanden) / een maand (indien de overeenkomst is gesloten voor een duur van minstens 6 maanden).**

**NB Bij een overeenkomst van onbepaalde duur bedraagt de opzeggingstermijn in geval van opzegging door het bestuur of door het personeelslid 14 dagen wat het personeelslid betreft die minder dan zes maanden anciënniteit telt, en een maand voor de werknemer die minstens zes maanden anciënniteit telt.**

## Artikel 8

Het personeelslid verbindt zich ertoe om elke vertraging of afwezigheid op het werk onmiddellijk te melden en eveneens te rechtvaardigen tegenover het bestuur. Elke arbeidsongeschiktheid moet binnen de 48 uren na het ontstaan ervan door het personeelslid bewezen worden door voorlegging van een medisch attest. Bij verlenging wordt een verlengingsattest voorgelegd binnen de 24 uren.

Er is geen recht op gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk.

## Artikel 9

Het personeelslid draagt zijn patrimoniale auteursrechten van bestaande en toekomstige creaties in het kader van zijn arbeidsovereenkomst in hun meest volledige omvang, onherroepelijk en exclusief over aan het bestuur. Dit betekent dat het bestuur het exclusieve recht heeft tot exploitatie (bewerking, reproductie, distributie) van deze creaties. Het personeelslid kan, buiten de betaling van het overeengekomen salaris, geen enkele aanspraak laten gelden op de exploitatieresultaten van de overgedragen auteursrechten.

## Artikel 10

Het personeelslid bevestigt dat hij samen met deze overeenkomst een exemplaar van het arbeidsreglement en de deontologische code heeft ontvangen en dat hij de bepalingen die daarin opgenomen aanvaardt.

## Artikel 11 *(dit artikel schrappen als het overbodig is)*

Ten slotte wordt nog het volgende overeengekomen: XXX

## Artikel 12

Deze overeenkomst is onderworpen aan het Belgisch recht.

De verwerking van de persoonsgegevens in het kader van onderhavige overeenkomst is onderworpen aan de Verordening 2016/679 van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en aan de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens.

Alle geschillen die voortvloeien uit de onderhavige overeenkomst of nadere overeenkomsten die hiervan het gevolg zijn, zullen door de bevoegde Belgische rechter beslecht worden.

## Artikel 13

Partijen erkennen dat de nietigheid van een van de bepalingen in deze overeenkomst de rechtsgeldigheid van de andere bepalingen niet aantast.

In dubbel opgemaakt te XXX op datum XXX waarvan ieder van de partijen erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

Het personeelslid  
(naam personeelslid)

Het bestuur  
(naam burgemeester en algemeen directeur)

Handtekening

Handtekening

(handtekeningen dienen te worden voorafgegaan door de eigenhandig door de partijen geschreven vermelding "voor akkoord")

## BIJLAGE 5 UITGEWERKTE SALARISSCHALEN

De uitgewerkte salarisschalen volgen het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

De salarisschalen vermeld in deze bijlage dienen bijgevolg geïndexeerd te worden aan de op het moment van indexering toepasselijke index.

salaris-schalen	E1	E2	E3
Minimum	13.250	13.550	14.200
Maximum	15.000	15.650	16.550
Verhoging	1x1x100	1x1x150	1x1x150
	3x2x100	7x2x150	12x2x150
	1x2x150	1x2x100	1x2x400
	3x2x100	4x2x150	
	6x2x150	1x2x200	
0	13.250	13.550	14.200
1	13.350	13.700	14.350
2	13.350	13.700	14.350
3	13.450	13.850	14.500
4	13.450	13.850	14.500
5	13.550	14.000	14.650
6	13.550	14.000	14.650
7	13.650	14.150	14.800
8	13.650	14.150	14.800
9	13.800	14.300	14.950
10	13.800	14.300	14.950
11	13.900	14.450	15.100
12	13.900	14.450	15.100
13	14.000	14.600	15.250
14	14.000	14.600	15.250
15	14.100	14.750	15.400
16	14.100	14.750	15.400
17	14.250	14.850	15.550
18	14.250	14.850	15.550
19	14.400	15.000	15.700
20	14.400	15.000	15.700
21	14.550	15.150	15.850
22	14.550	15.150	15.850
23	14.700	15.300	16.000
24	14.700	15.300	16.000
25	14.850	15.450	16.150
26	14.850	15.450	16.150
27	15.000	15.650	16.550