
Lokaal bestuur Geraardsbergen

RECHTSPOSITIEREGELING JOBSTUDENTEN, MONITOREN & FLEXIJOBBER

Goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen. 19/01/2026

Goedgekeurd door het vast bureau 19/01/2026

Wijzigingen goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen d.d. 11/05/2026

Wijzigingen goedgekeurd door het vast bureau d.d. 11/05/2026

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	2
TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN	3
HOOFDSTUK I. DEFINITIES	3
HOOFDSTUK II. SPECIFIEKE SITUATIE VAN JOBSTUDENTEN, MONITOREN EN FLEXIJOBBER.....	4
Hoofdstuk III. Inzetbaarheid van een flexijobber	4
TITEL 2. LOOPBAAN.....	5
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.....	7
TITEL 3. VERLONING	9
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	10
HOOFDSTUK V. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN	10
TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN.....	13
HOOFDSTUK I. ALGEMEEN	13
HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	13
TITEL 5. SLOTBEPALINGEN	15



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/vast bureau;
2. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971;
3. Arbeidstijds wet: Arbeidstijds wet van 14 december 2000;
4. 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;
5. Jobstudent: iemand waarmee het bestuur een studentenovereenkomst sluit;
6. Studentenovereenkomst: overeenkomst voor tewerkstelling van studenten in de zin van Titel VII - van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
7. Monitor: iemand waarmee het bestuur een monitorenovereenkomst sluit;
8. 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;
9. 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);
10. Flexijob: een vorm van tijdelijke tewerkstelling waarbij een flexijobber aan gunstige voorwaarden kan bijverdienen in de door de wet bepaalde sectoren;
11. 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.
12. 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 flexijobber

Artikel 3

Een flexijobber is enkel inzetbaar binnen de door de wetgever toegelaten sectoren en functies en in de volgende gevallen:

1. Het flexibel opvangen van tijdelijk personeelstekort;
2. Het opvangen van (deeltijdse) afwezigheid wegens ziekte, ongeval of verlof van een functie binnen het goedgekeurd jaarlijks personeelsbudget;
3. Tijdelijk vermeerdering van het werk;
4. 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 4

Paragraaf 1 – Algemeen

Tussen de bekendmaking van de oproep en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens zeven 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.

Bij externe bekendmaking doet de aanstellende overheid minimaal een oproep via de website en de sociale media 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 een minimaal een oproep via de website en/of de sociale media 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 5

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 getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister voor alle functie (type 596.1). Voor functies waarbij er specifieke contacten met kinderen en jongeren voorkomen dient type 596.2 voorgelegd te worden. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen. De aanstellende overheid beslist over de toelating tot de procedure.

Indien op het uittreksel een vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen. De aanstellende overheid beslist over de toelating tot de procedure;

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.

Artikel 6

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 studie jaren van het middelbaar onderwijs gevolgd hebben;
- 18 jaar zijn of worden in het jaar waarin de tewerkstelling als jobstudent plaatsvindt, wanneer de functie autonomie en verantwoordelijkheid vereist.

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.



Afdeling 3. Selectie

Artikel 7

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

Weerhouden kandidaten kunnen desgevallend worden uitgenodigd voor een gesprek met de rechtstreeks leidinggevende van de dienst waarbij deze de capaciteiten en de motieven van de kandidaten beoordeelt.

De aanstellende overheid sluit met de kandidaat die als meest geschikt naar voor komt een studentenovereenkomst af.

HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE

Artikel 8

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 9

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 10

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

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 11

Het salaris wordt maandelijks betaald nadat de termijn vervallen is.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Afdeling 2. Salaris jobstudenten en monitoren

Artikel 12

De jobstudent, monitor ontvangt standaard een uurloon berekend op basis van trap 0 van de salarisschaal E1.

Een hogere salarisschaal (D, C, B) kan worden toegekend wanneer de uit te voeren taken of het behaalde diploma dit rechtvaardigen (bijvoorbeeld bij het bezit van een bachelor- of het dragen van een grotere verantwoordelijkheid).

De jobstudent die ressorteert onder de IFIC-functieclassificatie ontvangt een verloning volgens het BVR IFIC en de bijhorende protocollen. De uit te voeren taken van de jobstudent worden vergeleken met het functieprofiel van de bestaande IFIC-functieprofielen. Op basis van deze vergelijking wordt de IFIC functiecategorie toegekend die het meest overeenstemt met de uit te voeren taken, conform de voorziene toekenningsmodaliteiten. Jobstudenten werkzaam als assistent schoonmaker ontvangen een verloning overeenkomstig IFIC functiecategorie 4. Jobstudenten die tewerkgesteld worden als zorgkundige en in het bezit zijn van een geldig visum van zorgkundige ontvangen een verloning overeenkomstig de IFIC-functiecategorie 11. Jobstudenten die nog niet in het bezit zijn van hun visum ontvangen een verloning overeenkomstig de IFIC-functiecategorie 8.

Artikel 13

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

Afdeling 3. Salaris flexijob

Artikel 14

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 15

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 14.



HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Artikel 16

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 V. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Afdeling 1. Woon-werkverkeer

Artikel 17

De jobstudent, monitor of flexijobber die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor de verplaatsing van en naar het werk krijgt de kosten hiervoor voor 80% terugbetaald. De jobstudent, monitor of flexijobber dient te allen tijde te opteren voor de meest voordelige en duurzame reisformule.

De jobstudent, monitor of flexijobber die de afstand van en naar de werkplaats volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt een maandelijkse fietsvergoeding per afgelegde kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

De woon-werkafstand is de afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, berekend volgens de kortste en meest veilige weg. Per werkdag kunnen slechts twee verplaatsingen (één heen en één terug) aangerekend worden.

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

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.

Afdeling 2. Onregelmatige prestaties

Artikel 19: Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

Paragraaf 1

Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgt de jobstudent, monitor of flexijobber:

1. Per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: één kwartier extra inhaalrust;
2. Per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: één uur extra inhaalrust;
3. Per uur prestaties tussen 6 en 22 uur op een zaterdag: 6'36'' extra inhaalrust.

Paragraaf 2

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

Artikel 20: Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen van sommige personeelscategorieën in de gefinancierde gezondheidsinstellingen

Paragraaf 1

De toeslagen voor onregelmatige prestaties voor het zorgpersoneel en het paramedisch personeel van het WZC, en de zorgcampus dat ingezet wordt in de gefinancierde gezondheidsinstelling, zijn:

1. Per uur nachtprestaties tussen 20 en 6 uur: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 35% van het uursalaris;
2. Per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of op een feestdag: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 56% van het uursalaris;
3. Per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 26% van het uursalaris;
4. Per uur avondprestatie tussen 19 en 20 uur: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 20% van het uursalaris;
5. De medewerker dat in onderbroken dienst (méér dan 4 uur) moet werken: per uur prestaties voor en na de onderbreking een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 50% van het uursalaris per uur prestaties zowel voor als na de onderbreking.



Prestaties die middernacht overschrijden zover zij beginnen voor 20 uur of eindigen na 6 uur worden gelijkgesteld met nachtprestaties.

Paragraaf 2

De toeslagen voor onregelmatige prestaties voor het niet-zorgpersoneel van het WZC en de zorgcampus (administratie, catering, maatschappelijk werkers, kinderbegeleiders, onderhoud en technisch personeel) dat ingezet wordt in de gefinancierde gezondheidsinstelling, zijn:

1. Per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: Een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
2. Per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: Een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% van het uursalaris;
3. Per uur prestaties tussen 6 en 22 uur op een zaterdag: Een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 11% van het uursalaris;

Paragraaf 3

De toeslagen vermeld in §1 en §2 zijn onderling niet cumuleerbaar.

Artikel 21 Overuren

Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van de algemeen directeur of het diensthoofd of de rechtstreeks leidinggevende geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling door de jobstudent, monitor of flexijobber gepresteerd worden.

De jobstudent, monitor of flexijobber die overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust conform de wettelijke bepalingen. Deze compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

Artikel 22 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 2 – 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 23 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 24

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 25 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 26 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;
- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 11 november;
- 25 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 27 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 28 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.

Artikel 29 Omstandigheidsverlof

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



TITEL 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 30 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.

Artikel 31 Registratie aanwezigheid

Paragraaf 1 – Jobstudenten & monitoren

Iedere jobstudent of monitor dient zijn aanwezigheid te registreren via een 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 via het alternatief systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) dat aan Dimona verbonden is of via een tijdsregistratiesysteem.

Artikel 32 Student@work

Iedere jobstudent registreert zich op de website 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 resterend arbeidsuren van de jobstudent onder de solidariteitsbijdragen.

Artikel 33 Verenigingswerk.be

Iedere monitor kan zijn saldocontingent raadplegen via een applicatie op www.verenigingswerk.be/nl.



Artikel 34 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 35 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 1 januari 2026, tenzij anders bepaald.

