



BOORTMEERBEEK

RECHTSPOSITIEREGELING

Studenten & monitoren

Gemeente en OCMW Boortmeerbeek

Inhoud

Titel I. Algemene bepalingen.....	3
Hoofdstuk 1. Definities.....	3
Hoofdstuk 2. Specifieke situatie jobstudenten	4
Titel II. Tewerkstelling	5
Hoofdstuk 1. Instroom	5
2.1.1. <i>Vacature</i>	5
2.1.2. <i>Toelatings- en aanwervingsvoorwaarden</i>	5
2.1.3. <i>Selectie</i>	6
Hoofdstuk 2. Proefperiode.....	8
Hoofdstuk 3. Feedback.....	8
Hoofdstuk 4. Uitstroom.....	9
Titel III. Verloning	10
Hoofdstuk 1. Salaris.....	10
Hoofdstuk 2. Sociale zekerheid	10
Hoofdstuk 3. Bedrijfsvoorheffing	11
Hoofdstuk 4. Toelagen en vergoedingen	11
Titel IV. Aanwezigheid	12
Hoofdstuk 1. Algemeen	12
Hoofdstuk 2. Arbeidsduur	12
Titel V. Afwezigheden.....	14
Hoofdstuk 1. Algemeen	14
Hoofdstuk 2. Feestdagen.....	14
Hoofdstuk 3. Arbeidsongeschiktheid – ziekte	14
Hoofdstuk 4. Arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval.....	15
Titel VI. Slotbepalingen.....	16

Titel I. Algemene bepalingen

Hoofdstuk 1. 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, namelijk het college van burgemeester en schepenen/vast bureau of de algemeen directeur;
2. 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;
3. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971;
4. Arbeidstijdwet: wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in openbare sector;
5. Jobstudent: iemand waarmee het bestuur een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten sluit, in de zin van Titel VII - De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
6. Monitor: iemand waarmee het bestuur een overeenkomst voor tewerkstelling van art.17/monitor afsluit, in de zin van artikel 17, § 1, KB 28/11/1969.
7. Studentenovereenkomst: arbeidsovereenkomst gesloten tussen een student en het bestuur waardoor de student zich verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van het bestuur. Deze studentenovereenkomst is in feite een gewone arbeidsovereenkomst, waarbij bijkomende voorwaarden dienen te worden nageleefd om de student, die nog geen ervaring heeft op de arbeidsmarkt, te beschermen en maximale informatie te verstrekken.
8. monitorenovereenkomst/ overeenkomst art.17 sportsector: een arbeidsovereenkomst tussen een lokaal bestuur en een persoon die wordt aangesteld om activiteiten in de sportsector te ondersteunen, begeleiden of organiseren, in het kader van jeugd-, sport- of recreatieve projecten, met toepassing van artikel 17 van het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse overheid / lokale besturen.
9. Wet arbeidsovereenkomsten: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
10. 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;
11. Voltijds: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
12. Werkdag: elke dag waarop de jobstudent mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

Hoofdstuk 2. Specifieke situatie jobstudenten

artikel 2

Voor de jobstudenten en monitoren gelden er afwijkende regels, o.a. met betrekking tot dimona (=dimona STU – dimona S17), sociale zekerheidsbijdragen, bedrijfsvoorheffing, proeftijd en beëindiging.

De rechtspositieregeling van het lokaal bestuur is niet van toepassing op jobstudenten en monitoren. Jobstudenten en monitoren vallen onder dit specifiek reglement.

Titel II. Tewerkstelling

Hoofdstuk 1. Instroom

2.1.1. Vacature

artikel 3

De vacatures van jobstudenten en monitoren worden minimaal bekendgemaakt via de website van het lokaal bestuur.

In de bekendmaking van de vacature wordt duidelijk vermeld dat het een studenten- of monitorenjob betreft en omvat minstens:

- de omschrijving van de functie;
- de prestatiebreuk,
- de bezoldiging,
- de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden,
- de wijze van en de termijn voor de kandidaatstelling.

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.

2.1.2. Toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

artikel 4

Om in aanmerking te komen voor een functie moeten de kandidaten:

- 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 de gereguleerde functies (type 596.1) en functies waarbij er specifieke contacten met kinderen en jongeren voorkomen (type 596.2). Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.
- de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 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;
- 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:

- een bepaalde vorming, training of opleiding;
- een bepaalde leeftijd bereikt hebben;
- bepaalde diploma's, getuigschriften, attesten of brevetten;
- bepaalde, relevante, competenties;
- bepaalde expertise.

artikel 5

Om als jobstudent te werken, moet de kandidaat voldoen aan de volgende leeftijdsvoorwaarden:

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

Aan de laatste voorwaarde (eerste twee studie jaren gevolgd hebben) zal niet meer moeten voldaan worden zodra de hogere wetgeving dit niet langer als voorwaarde stelt.

Daarnaast moet studeren de hoofdactiviteit zijn en moet de studentenarbeid daar duidelijk aan ondergeschikt zijn. Zodra men afstudeert, kan men geen studentenarbeid meer doen, op één uitzondering na: wie in juni of in de zomermaanden afstudeert, mag 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;
- Studenten die hun maximaal uur-contingent reeds hebben bereikt.

Studenten zijn onderworpen aan de beperkte RSZ-bijdragen zolang zij het wettelijk voorziene contingent van uren niet overschrijden. Zie de RSZ-wetgeving voor het maximaal uur contingent.

artikel 6

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 bestuur of die prestaties geleverd hebben als uitzendkracht voor het bestuur zijn uitgesloten van de mogelijkheid om een monitorenovereenkomst af te sluiten bij het bestuur.

Monitoren zijn onderworpen aan de beperkte RSZ-bijdragen zolang zij het wettelijk voorziene contingent van uren niet overschrijden. Zie de RSZ-wetgeving voor het maximaal uur contingent.

2.1.3. Selectie

artikel 7

Na afsluiting van de vacature worden de solliciterende kandidaten uitgenodigd voor een gesprek bij het diensthoofd waar de functie vacant staat. Dit gesprek mag ook digitaal plaatsvinden. In dit gesprek worden de capaciteiten en de motieven om de job uit te voeren beoordeeld.

De kandidaten die geselecteerd zijn, worden 1 maand voor de aanvang van de vakantie persoonlijk verwittigd per e-mail. Ook zij die niet geselecteerd zijn, worden 1 maand voor de aanvang van de vakantie verwittigd.

De jobstudenten en monitoren die geselecteerd zijn, laten voor een bepaalde datum weten of ze de aanstelling accepteren. Bezorgen ze hun antwoord niet op tijd, dan gaat het bestuur ervan uit dat de kandidaat afziet van zijn aanstelling.

Hoofdstuk 2. Proefperiode

artikel 8

§1. De drie eerste werkdagen van de studentenovereenkomst worden automatisch beschouwd als proefperiode. De duur van de proefperiode kan niet verlengd worden.

§2. Er is geen proefperiode in geval van een monitorenovereenkomst.

Hoofdstuk 3. Feedback

artikel 9

Aan het einde van hun tewerkstelling krijgen de jobstudenten en monitoren feedback.

Enkel feedback waaruit blijkt dat de jobstudent of monitor de competenties voldoende bezit en zijn taken naar behoren uitvoert, kan in de toekomst aanleiding geven tot een nieuwe studenten- of monitorenovereenkomst.

Dit verslag wordt ondertekend door de leidinggevende en de student of monitor.

Hoofdstuk 4. Uitstroom

artikel 10

De studenten- en monitorenovereenkomst wordt voor een bepaalde duur gesloten en zullen dus automatisch een einde nemen bij het verstrijken van de overeengekomen termijn.

§1. Tijdens de proefperiode van de studentenovereenkomst kunnen het bestuur en de student de overeenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding.

Daarna kan de studentenovereenkomst voortijdig opgezegd worden door het betekenen van een verkorte opzeggingstermijn in functie van de duur van de verbintenis van de student in zijn functie:

- duur \leq één maand: opzeg van drie dagen (indien door het bestuur) of één dag (indien door de jobstudent);
- duur $>$ één maand: opzeg van zeven dagen (indien door het bestuur) of drie dagen (indien door de jobstudent).

Voor betekening van de opzeg gelden de formaliteiten zoals opgenomen in de wet arbeidsovereenkomsten.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan het bestuur een einde maken aan de overeenkomst 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.

§2. Voor een monitorenovereenkomst van bepaalde duur $<$ 6 maanden bedraagt de opzegtermijn minstens 14 dagen, ongeacht of de opzeg gebeurt door de werkgever of de werknemer.

Voor een monitorenovereenkomst van bepaalde duur $>$ 6 maanden bedraagt de opzegtermijn minstens 1 maand, ongeacht of de opzeg gebeurt door de werkgever of de werknemer.

Voor betekening van de opzeg gelden de formaliteiten zoals opgenomen in de wet arbeidsovereenkomsten.

Titel III. Verloning

Hoofdstuk 1. Salaris

artikel 11

De jobstudenten en monitoren ontvangen een uurloon berekend op basis van salarisschaal D1 trap 0. De hoofdmonitor ontvangt een uurloon berekend op basis van de salarisschaal C1 trap 0.

Jobstudenten en monitoren hebben geen recht op bijkomende voordelen zoals maaltijdcheques etc.

artikel 12

Het salaris wordt maandelijks betaald, in de maand die volgt op de maand waarin gewerkt is (en uiterlijk de zevende werkdag na de arbeidsperiode waarvoor het loon verschuldigd is).

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Hoofdstuk 2. Sociale zekerheid

artikel 13

§1. Indien de jobstudent voldoet aan volgende voorwaarden, valt hij onder de regelgeving van verminderde solidariteitsbijdragen:

- maximaal 650 uren per kalenderjaar (als men boven de grens van 650 uren gaat, betaalt men vanaf het 651ste uur de normale sociale bijdragen);
- studentenovereenkomst;
- tewerkgesteld tijdens niet verplichte aanwezigheid in onderwijsinstellingen.

§2. Indien de monitor voldoet aan volgende voorwaarden, is hij vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen:

- Maximale tewerkstelling van 300 uren/jaar voor alle activiteiten bij een vereniging in de socio-culturele sector
 - Met een plafond van 100 uren per kwartaal
 - behalve voor het 3de kwartaal: plafond van 190 uren
- Maximale tewerkstelling van 450 uren/jaar voor de sportsector
 - 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 beperkt tot 190 uren/jaar.

Hoofdstuk 3. Bedrijfsvoorheffing

artikel 14

§1. Indien de jobstudent voldoet aan volgende voorwaarden, wordt er geen bedrijfsvoorheffing afgehouden:

- maximaal 650 uren per kalenderjaar;
- Studentenovereenkomst;
- tewerkgesteld tijdens niet verplichte aanwezigheid in onderwijsinstellingen.

De jobstudent die een inkomen ontvangen heeft uit studentenarbeid, doet een belastingaangifte en ontvangt een fiche 281.10, tenzij het inkomen onder de belastingvrije som ligt.

§2. Indien de monitor voldoet aan de voorwaarden van RSZ-vrijstelling, wordt er geen bedrijfsvoorheffing afgehouden.

Wel zal het inkomen uiteindelijk onderworpen zijn aan 10% personenbelasting (20% belast na forfaitaire aftrek van 50%) op het moment van de fiscale afrekening.

Hoofdstuk 4. Toelagen en vergoedingen

artikel 15

De jobstudent of monitor heeft geen recht op een woon-werkvergoeding.

Titel IV. Aanwezigheid

Hoofdstuk 1. Algemeen

artikel 16

Elke jobstudent of monitor beschikt over een eigen uurregeling. Deze uurregeling wordt opgenomen in de studentenovereenkomst.

Hij registreert zijn aanwezigheid via het aanwezigheidsformulier op de arbeidsplaats.

De jobstudent of monitor 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 de jobstudent of monitor bewezen worden door voorlegging van een medisch attest. Bij verlenging wordt een verlengingsattest voorgelegd binnen de 24 uren.

artikel 17

De jobstudent of monitor deelt vóór de indiensttreding aan het bestuur alle gegevens mee die noodzakelijk zijn voor de Dimona-aangifte.

§1. Iedere jobstudent registreert zich op de website www.studentatwork.be (en/of via burgergegevens raadplegen) 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.

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

Hoofdstuk 2. Arbeidsduur

artikel 18

Jobstudenten en monitoren volgen dezelfde regels naar arbeidsduur als gewone personeelsleden.

§1. Minderjarige jobstudenten (= -18 jaar) 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 het 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 continu- arbeid (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.

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

- De arbeidsduur bedraagt maximaal 8,5 uren per dag en 42,5 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 continu-arbeid (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;

Titel V. Afwezigheden

Hoofdstuk 1. Algemeen

artikel 19

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

Hoofdstuk 2. Feestdagen

artikel 20

De jobstudent en monitor hebben, voor zover deze vallen binnen de periode van tewerkstelling, recht op volgende feestdagen:

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

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

Hoofdstuk 3. Arbeidsongeschiktheid – ziekte

artikel 21

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

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

De jobstudent of monitor 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 en monitor vallen gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van gewaarborgd loon zoals opgenomen in de wet arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk 4. Arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval

artikel 22

De jobstudent en monitor vallen 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.

Titel VI. Slotbepalingen

artikel 23

Het lokaal bestuur beschikt over een arbeidsreglement voor al zijn personeelsleden. De jobstudent en monitor vallen onder de bepalingen van dit arbeidsreglement, tenzij in de voorgaande bepalingen hiervan specifiek wordt afgeweken.

artikel 24

Dit reglement treedt in werking op 1 mei 2026, zoals goedgekeurd door de gemeenteraad en de raad van maatschappelijk welzijn van 1 mei 2026.