



BOORTMEERBEEK

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

Inhoud

Titel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen.....	4
Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied.....	4
Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen	4
Titel II. Tewerkstelling	6
Hoofdstuk 1. Beslissing tot tewerkstelling	6
Hoofdstuk 2. Plaats van tewerkstelling.....	7
Hoofdstuk 3. Tewerkstellingsvoorwaarden.....	8
2.3.1. <i>Sluiten van een overeenkomst</i>	8
2.3.2. <i>Algemene voorwaarden</i>	9
Hoofdstuk 4. Duur van de tewerkstelling.....	10
Hoofdstuk 5. Begeleiding, opvolging en evaluatie	10
Hoofdstuk 6. De administratieve anciënniteiten	11
Hoofdstuk 7. De functionele loopbaan	11
Hoofdstuk 8. Uitstroom.....	11
TITEL III. Het salaris.....	12
Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen	12
Hoofdstuk 2. De betaling van het salaris.....	12
TITEL IV. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen	14
Hoofdstuk 1. De haard- en standplaatstoelage.....	14
Hoofdstuk 2. Het vakantiegeld.....	14
Hoofdstuk 3. De eindejaarstoelage	15
Hoofdstuk 4. De sociale voordelen	16
4.4.1. <i>De maaltijdcheques</i>	16
4.4.2. <i>De vergoeding woon- werkverkeer</i>	16
Titel V. Verloven en afwezigheden.....	17
Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen	17
Hoofdstuk 2. De jaarlijkse vakantiedagen	17
Hoofdstuk 3. De feestdagen.....	19
Hoofdstuk 4. Bevallingsverlof en adoptieverlof.....	19
5.4.1. <i>Bevallingsverlof</i>	19
5.4.2. <i>Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof</i>	20
Hoofdstuk 5. Arbeidsongeschiktheid	21
Hoofdstuk 6. Het omstandigheidsverlof	22
Hoofdstuk 7. Het onbetaald verlof / verlof om dwingende redenen	26
Hoofdstuk 8. Federale thematische verloven/ Vlaams zorgkrediet.....	26

Hoofdstuk 9. Dienstvrijstellingen	26
Hoofdstuk 10. Schorsing van de arbeidsovereenkomst.....	28
5.10.1. Schorsing arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen	28
5.10.2. Schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctioneringsbeleid	29
Hoofdstuk 11. Ongewettigde afwezigheden	30
Titel VI. Slotbepalingen.....	30
Bijlage 1. Overzicht van de verloven en afwezigheden.....	31

Titel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

artikel 1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op het cliënteel van het OCMW dat met toepassing van artikel 60 §7, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976, tijdelijk tewerkgesteld wordt in een betrekking van het OCMW of ter beschikking gesteld wordt van een derde.

Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen

artikel 2

Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1. OCMW: het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
2. OCMW-wet: de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
3. DLB: het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;
4. BVR RPR O: het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen;
5. het cliënteel: het cliënteel van het OCMW tewerkgesteld in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
6. de raad: de raad voor maatschappelijk welzijn;
7. het bestuur: het OCMW-bestuur;
8. het uitvoerend orgaan van het bestuur: het vast bureau;
9. het hoofd van het personeel: de algemeen directeur;
10. de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel: de plaatselijke rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, vastgesteld met toepassing van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

11. de werkgever: het OCMW dat het cliënteel zelf tewerkstelt of ter beschikking stelt van een derde in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
12. de gebruiker: de entiteit aan wie de cliënt door het OCMW ter beschikking gesteld wordt in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
13. BVR TWE: Besluit van de Vlaamse regering van 23/12/2016 betreffende de tijdelijke werkervaring;
14. D TWE: Decreet van 9/12/2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (= het Tijdelijkewerkervaringsdecreet);
15. TWE-OCMW traject : het competentieversterkend traject dat erop gericht is werkervaring op te verwerven binnen een reële arbeidsmarktomgeving;
16. NEC: het normaal economisch circuit.

Titel II. Tewerkstelling

Hoofdstuk 1. Beslissing tot tewerkstelling

artikel 3

§1. De beslissing of een werkzoekende in aanmerking komt voor een traject tijdelijke werkervaring wordt genomen door het bestuur. Het moet gaan om een werkzoekende die bij aanvang van het traject leefloongerechtigde is, met toelating om te werken in België.

De beslissing wordt genomen na een grondige inschatting van het arbeidsmatige profiel van de werkzoekende. Bij het nemen van deze beslissing wordt minstens rekening gehouden met volgende principes:

- 1) de werkzoekende heeft een gebrek aan werkervaring;
- 2) de werkzoekende heeft een gebrek aan generieke competenties die van elke werknemer verwacht worden, ongeacht de functie die hij uitoefent;
- 3) de werkzoekende is niet in staat om onmiddellijk door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt;
- 4) de werkzoekende beschikt over voldoende leerpotentieel om binnen maximaal vierentwintig maanden inzetbaar te zijn op de reguliere arbeidsmarkt.

§2. De leefloongerechtigde die in aanmerking komt voor een traject tijdelijke werkervaring, schrijft zich in als werkzoekende bij de VDAB vóór de start van het traject.

Hoofdstuk 2. Plaats van tewerkstelling

artikel 4

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

artikel 5

Het cliënteel kan bij volgende gebruikers worden tewerkgesteld:

- gemeenten;
- andere OCMW's;
- verenigingen zonder winstoogmerk of verenigingen vermeld in deel 3, titel 3 van het DLB met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;
- vennootschappen met een sociaal oogmerk zoals bedoeld in artikel 164 bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen;
- een vereniging waarvan sprake in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3 van het DLB;
- een openbaar ziekenhuis;
- de initiatieven die door de minister bevoegd voor sociale economie zijn erkend;
- de partners die met het OCMW een overeenkomst hebben gesloten op basis van de OCMW-wet.

Hoofdstuk 3. Tewerkstellingsvoorwaarden

2.3.1. Sluiten van een overeenkomst

artikel 6

§1. Het OCMW sluit steeds een werkervaringsovereenkomst af met de cliënt, waarop de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

De werkervaringsovereenkomst vermeldt minstens:

- de identiteit van de partijen;
- de aanvangsdatum van het traject en de vermoedelijke duur ervan;
- de omschrijving en de inhoud van het traject;
- de rechten en plichten van de partijen. Deze werkervaringsovereenkomst wordt getekend door de cliënt en door de aanstellende overheid.

§2. Bij de terbeschikkingstelling aan een derde-gebruiker wordt een overeenkomst gesloten tussen het OCMW en de gebruiker. De arbeidsvoorwaarden – waaronder de arbeidsplaats, de arbeidsduur, het loon – een kopie van de arbeidsovereenkomst en de duur van de terbeschikkingstelling moeten schriftelijk worden geconstateerd en ondertekend door het OCMW, de gebruiker en de cliënt. Het document moet opgemaakt zijn vóór het begin van de terbeschikkingstelling. In ieder geval blijft het OCMW de juridische werkgever van de cliënt.

artikel 7

§1. Overeenkomstig artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers staat de gebruiker, waar de cliënt wordt tewerkgesteld, in voor de toepassing van de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bekendmaking van de uurroosters van de deeltijdse cliënten, de gezondheid en de veiligheid van de cliënten, alsmede het welzijn op het werk.

§2. Onverminderd de bepalingen opgenomen in §1 kunnen het OCMW en de gebruiker bepalingen opnemen in hun overeenkomst waarbij wordt afgeweken van de bepalingen opgenomen in deze rechtspositieregeling.

2.3.2. Algemene voorwaarden

artikel 8

Om recht te hebben op tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976, door middel van een arbeidsovereenkomst, dient betrokkene tegelijkertijd aan volgende voorwaarden te voldoen:

- gerechtigd zijn op (equivalent) leefloon en toelating hebben om in België te werken;
- meerderjarig zijn of hiermee gelijkgesteld zijn; Met een meerderjarige persoon wordt gelijkgesteld de minderjarige persoon die hetzij ontvoegd is door huwelijk, hetzij één of meerdere kinderen ten laste heeft, hetzij bewijst zwanger te zijn.
- behoren tot één van de volgende categorieën van personen:
 - o hetzij de Belgische nationaliteit bezitten;
 - o hetzij als burger van de Europese Unie, of als lid van zijn familie die hem begeleidt of zich bij hem voegt, genieten van een verblijfsrecht voor meer dan drie maanden, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
 - o hetzij als vreemdeling ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
 - o hetzij staatloos zijn en onder de toepassing vallen van het Verdrag betreffende de status van staatlozen, ondertekend te New York op 28 september 1954 en goedgekeurd bij de wet van 12 mei 1960;
 - o hetzij vluchteling zijn in de zin van artikel 49 van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
- een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie;

Het passend gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag betrokkene daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

- medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Indien het OCMW het nodig acht, kan het de aanvrager die gezondheidsredenen inroept, al dan niet gestaafd door een medisch attest van de behandelende geneesheer, onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door het OCMW gemachtigde en betaalde geneesheer.

In dit geval biedt betrokkene zich desgevraagd bij de door het OCMW aangeduide geneesheer aan, behoudens wanneer zijn gezondheidstoestand dit niet toelaat. De eventuele reiskosten zijn ten laste van het OCMW.

De geneesheer gaat na of gezondheidsredenen door de betrokkene kunnen worden ingeroepen. Alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

Hoofdstuk 4. Duur van de tewerkstelling

artikel 9

De tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 OCMW-wet betreft een vorm van maatschappelijke dienstverlening, die het OCMW de mogelijkheid biedt om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met de cliënt zodat deze recht krijgt op sociale uitkeringen of werkervaring opdoet.

De periode van tewerkstelling mag niet langer zijn dan de periode die voor de cliënt nodig is om gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.

Hoofdstuk 5. Begeleiding, opvolging en evaluatie

artikel 10

De cliënt wordt tijdens het traject begeleid door een arbeidstrajectbegeleider verbonden aan het OCMW.

artikel 11

§1. Voor de aanvang van het traject TWE - OCMW wordt door de arbeidstrajectbegeleider verbonden aan het OCMW een persoonlijk ontwikkelingsplan uitgewerkt om de doorstromingskansen van de cliënt naar het NEC te vergroten. Dit plan wordt doorsproken met de maatschappelijk werker van het OCMW.

§2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) omvat minstens:

- een concrete weergave van de competenties die de cliënt gedurende het traject moet verwerven;
- de instrumenten die zullen worden ingezet gedurende het traject.

artikel 12

In het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan krijgt de cliënt feedback over zijn manier van functioneren. De feedback kan de vorm aannemen van een functioneringsgesprek tussen de maatschappelijk werker van het OCMW, de rechtstreeks leidinggevende en de cliënt en/of een schriftelijke nota waar eventueel kort de feiten worden beschreven. Indien nodig, worden concrete afspraken gemaakt ter verbetering van het functioneren van de cliënt. Die bijkomende afspraken worden schriftelijk opgenomen in een afsprakennota en worden door alle partijen ondertekend.

artikel 13

De cliënt heeft recht op regelmatige opvolging en feedback. Uiterlijk om de 6 maanden wordt de cliënt geëvalueerd door de arbeidstrajectbegeleider. De maatschappelijk werker van het OCMW wordt op de hoogte gebracht van de evaluaties. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt na iedere evaluatie aangepast. Het tussentijdse evaluatierapport wordt opgeladen in het klantdossier van de VDAB.

Hoofdstuk 6. De administratieve anciënniteiten

artikel 14

Niet van toepassing.

Hoofdstuk 7. De functionele loopbaan

artikel 15

Niet van toepassing.

Hoofdstuk 8. Uitstroom

artikel 16

De arbeidsovereenkomst van een art.60'er is onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het ontslag gebeurt overeenkomstig Hoofdstuk II, Titel II of Titel III van de betreffende wet.

artikel 17

De arbeidsovereenkomst van een art.60'er neemt weliswaar van rechtswege en automatisch een einde, zonder dat enige vergoeding verschuldigd is, bij het vervullen van een van de volgende ontbindende voorwaarden:

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

TITEL III. Het salaris

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

artikel 18

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

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

Hoofdstuk 2. De betaling van het salaris

artikel 19

Het salaris volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen in overeenstemming met de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. Het salaris tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

artikel 20

Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Het salaris wordt betaald nadat de termijn vervallen is, uiterlijk de 7^{de} werkdag van de volgende maand.

Ten laatste de eerste werkdag van de volgende maand bezorgt de gebruiker aan het OCMW de aanwezigheidslijst van de cliënt van de voorbije maand.

artikel 21

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

artikel 22

De periodes van zorgkrediet worden beschouwd als verlof.

Het verlof is onbezoldigd.

artikel 23

§1. Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de formule:

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

waarbij:

M = het te betalen maandloon (100%);

VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling verschuldigd is;

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

n% = het percentage waartegen de cliënt prestaties verricht;

NM = het normaal maandsalaris (100%)

§2. Met gepresteerde dagen worden gelijkgesteld: de dagen waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd, maar waarvoor het salaris niettemin wordt doorbetaald.

artikel 24

Als de cliënt in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen, volgens de berekeningswijze in artikel 23.

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

TITEL IV. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Hoofdstuk 1. De haard- en standplaatstoelage

artikel 25

De cliënt heeft geen recht op een haard- en standplaatstoelage.

Hoofdstuk 2. Het vakantiegeld

artikel 26

De cliënt ontvangt een vakantiegeld publiek stelsel, welk voor volledige prestaties die gedurende het hele referentiejaar zijn verricht, 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar bedraagt.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- vakantiejaar: het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- maandsalaris: het maandsalaris, vermeld in artikel 31, tweede lid, aangevuld met in voorkomend geval de haard- en standplaatstoelage.

artikel 27

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

artikel 28

De periodes van dienstactiviteit zoals bedoeld in artikel 47 §2 BVR RPR worden meegerekend voor de vaststelling van vakantiegeld.

In afwijking van eerste lid komen de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13°, 14°, 15, 16° en 17° niet in aanmerking voor de opbouw van het vakantiegeld.

De periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° worden begrensd tot 12 maanden.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

Hoofdstuk 3. De eindejaarstoelage

artikel 29

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

artikel 30

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijk gedeelte. Het forfaitaire gedeelte wordt jaarlijks aangepast aan de hand van het indexcijfer van de maand oktober.

artikel 31

De eindejaarstoelage wordt uiterlijk tijdens de maand december van het in aanmerking te nemen jaar in één keer uitbetaald

Hoofdstuk 4. De sociale voordelen

4.4.1. De maaltijdcheques

artikel 32

De cliënt heeft recht op maaltijdcheques vanuit het OCMW-bestuur.

4.4.2. De vergoeding woon- werkverkeer

artikel 33

Bij gebruik van de trein, de bus, de tram of de metro voor de verplaatsingen van en naar het werk worden de kosten hiervoor 100% terugbetaald door het bestuur.

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

artikel 34

§1. De cliënt die de verplaatsing van en naar het werk volledig of gedeeltelijk met de fiets aflegt heeft recht op een fietsvergoeding. Het bedrag van de fietsvergoeding per afgelegde kilometer bedraagt het maximaal vrijgestelde bedrag van sociale bijdragen en belasting.

De fietsvergoeding wordt per werkdag slechts 1 maal toegekend voor het woon-werkverkeer (heen en terug).

§2. De cliënt ontvangt een vergoeding van 0,15 euro per kilometer voor zijn woon-werkverplaatsing indien hij zich met eigen gemotoriseerd voertuig (auto, motorfiets, bromfiets, elektrische step, scootmobiel,...) naar het werk begeeft. De wagenvergoeding wordt per werkdag slechts 1 maal toegekend voor het woon-werkverkeer (enkel).

§3. Per maand worden de data waarop de cliënt de fiets of de wagen gebruikt heeft en de aldus totaal afgelegde kilometers overgemaakt aan de personeelsdienst.

artikel 35

De cliënt die aan de voorwaarden voldoet voor de toekenning van een parkeerkaart door de bevoegde hogere overheid (in de huidige stand van zaken de FOD Sociale Zekerheid, Directoraat-Generaal Personen met een Handicap), en voor de verplaatsing van en naar het werk gebruikt maakt van de wagen wordt vergoed aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

Titel V. Verloven en afwezigheden

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

artikel 36

De cliënt vraagt de verloven aan bij de rechtstreeks leidinggevende van de werkvloer. Indien de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker laat deze dit weten aan de trajectbegeleider van het OCMW en de personeelsdienst.

Hoofdstuk 2. De jaarlijkse vakantiedagen

artikel 37

§1. De voltijds werkende cliënt heeft jaarlijks recht op 20 werkdagen betaalde vakantie.

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

§3. Het opnemen van vakantie gebeurt steeds volgens het werkrooster en in overleg met de gebruiker. De gebruiker maakt de vakantieplanning op en houdt de rechten op vakantie bij.

De vakantiedagen moeten vooraf worden aangevraagd. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeftes van de gebruiker, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan de cliënt.

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

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

§5. Een cliënt dient al zijn vakantiedagen voor het einde van het vakantiejaar te hebben opgenomen.

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

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

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

artikel 38

§1. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, BVR RPR geven de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling, met uitzondering van de periodes gelijkgesteld met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13° en 14°, 15°, 16° en 17°.

De periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° worden begrensd tot 12 maanden.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

Als de cliënt in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd. Dit is eveneens het geval bij andere afwezigheden dan bedoeld in artikel 47, §2, BVR RPR of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties.

§2. Wanneer een vermindering van het aantal vakantiedagen niet volledig kan worden aangerekend tijdens het jaar, dan wordt de aanrekening verschoven naar het daaropvolgende jaar.

artikel 39

§1. Als de cliënt arbeidsongeschikt wordt voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, wordt de vakantie opgeschort. Als de cliënt arbeidsongeschikt wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, wordt het vakantieverlof omgezet in verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

§2. De cliënt brengt het lokaal bestuur onmiddellijk op de hoogte en bezorgt een medisch attest. In het geval van §1, tweede lid, geeft de cliënt aan of het zijn vakantiedagen wenst te behouden.

Hoofdstuk 3. De feestdagen

artikel 40

Paragraaf 1

De cliënt heeft recht op de volgende feestdagen:

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

§1. Als een feestdag samenvalt met een normale inactiviteitsdag, wordt deze dag vervangen. De gebruiker beslist jaarlijks of deze vervangen worden door een vastgelegde dag of vrij op te nemen zijn.

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

Hoofdstuk 4. Bevallingsverlof en adoptieverlof

5.4.1. Bevallingsverlof

artikel 41

§1. Het bevallingsverlof wordt toegekend aan de cliënt volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971, en latere wijzigingen.

§2. De cliënt heeft recht op uitkeringen van de mutualiteit indien er voldoende werkdagen gepresteerd zijn. Indien de cliënt onvoldoende arbeidsprestaties heeft geleverd, dan heeft zij recht op een onbetaald bevallingsverlof.

artikel 42

§1. Als de moeder overlijdt, heeft de cliënt die vader is van het kind of meeouder is, recht op vaderschapsverlof resp. geboorteverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

De cliënt die dit verlof wenst te nemen, brengt er de rechtstreeks leidinggevende en de personeelsdienst van OCMW Boortmeerbeek schriftelijk van op de hoogte binnen zeven dagen te rekenen vanaf het overlijden van de moeder. Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het vaderschapsverlof/geboorteverlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid.

§2. Bij hospitalisatie van de moeder heeft de cliënt die vader is van het kind of meeouder is, recht op vaderschapsverlof resp. geboorteverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag,

te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof/geboorteverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

De cliënt die dit verlof wenst te nemen, brengt er de rechtstreeks leidinggevende en de personeelsdienst van OCMW Boortmeerbeek schriftelijk van op de hoogte voor de aanvang van het vaderschapsverlof/geboorteverlof. Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het vaderschapsverlof/geboorteverlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid. Een medisch getuigschrift dat een hospitalisatie van meer dan zeven dagen van de moeder bevestigt, moet eveneens zo vlug mogelijk aan het bestuur worden overhandigd.

5.4.2. Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

artikel 43

§1. De cliënt heeft recht op adoptieverlof overeenkomstig artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof.

§2. De cliënt heeft recht op pleegouderverlof overeenkomstig artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. De cliënt heeft recht op pleegzorgverlof overeenkomstig artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Hoofdstuk 5. Arbeidsongeschiktheid

artikel 44

§1. De cliënt die afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval krijgt verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

Overeenkomstig artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt de arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid geschorst.

De cliënt heeft na een bepaalde tewerkstellingsperiode recht op gewaarborgd loon. Als de cliënt aan de voorwaarden voldoet kan het daarna voor de betaling gedurende de afwezigheid onder het stelsel van de wetgeving op de ziekteverzekering vallen.

§2. De cliënt met verlof wegens arbeidsongeschiktheid staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door de gebruiker.

Alle praktische afspraken inzake ziekte worden bepaald in het arbeidsreglement van het lokaal bestuur Boortmeerbeek voor cliënten die daar tewerkgesteld worden of in het arbeidsreglement van de gebruiker voor de cliënten die ter beschikking worden gesteld van een externe dienst.

Hoofdstuk 6. Het omstandigheidsverlof

artikel 45

§1. De cliënt krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van volgende gebeurtenissen:

Aard gebeurtenis	Toegestane maxima
1. Huwelijk van de cliënt of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door de cliënt vermeld in artikel 1475 t.e.m. 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten.	4 werkdagen
2. Geboorte: <ul style="list-style-type: none"> - Bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, - De geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de cliënt (= geboorteverlof). <p><i>Op te nemen binnen 4 maanden vanaf de dag van de bevalling (in 1 keer of gespreid).</i></p>	20 werkdagen
3. Overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> - De samenwonende of huwelijkspartner, - Een kind van de cliënt, - Een kind van de samenwonende of huwelijkspartner, - Een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden. <p><i>De eerste 3 dagen verplicht op te nemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis; de overige 7 dagen vrij op te nemen binnen het jaar na het overlijden.</i></p>	10 werkdagen
4. Overlijden van <ul style="list-style-type: none"> - De vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van de cliënt, - De vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van de samenwonende of huwelijkspartner. 	4 werkdagen
5. Overlijden van <ul style="list-style-type: none"> - De pleegvader of pleegmoeder van de cliënt in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden. 	4 werkdagen

6. Overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	1 werkdag
7. Huwelijk van: <ul style="list-style-type: none"> - Een kind van de cliënt, - Een kind van de samenwonende of huwelijkspartner, - Een pleegkind van de cliënt, - Een pleegkind van de samenwonende of huwelijkspartner (in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het huwelijk). 	2 werkdagen
8. Huwelijk van een bloed- of aanverwant: <ul style="list-style-type: none"> - In de 1ste graad, die geen kind is; - In de 2de graad, van de cliënt - In de 2de graad, van de samenwonende of huwelijkspartner. 	1 werkdag
9. Huwelijk van een: <ul style="list-style-type: none"> - Pleegouder van de cliënt, - Pleegouder van de samenwonende of huwelijkspartner, - Bloed-of aanverwant in de 1ste en 2de graad van de pleegouder of het pleegkind van de cliënt, - Bloed of aanverwant in de 1ste en 2de graad van de pleegouder of het pleegkind van de samenwonende of huwelijkspartner. 	1 werkdag
10. Overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> - De ouder van een pleegouder; - Een kind van het pleegkind, in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden <ul style="list-style-type: none"> ⇒ waarbij die ouder of dat kind niet onder hetzelfde dak woont als de cliënt of de samenwonende partner. 	1 werkdag
11. Overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> - Een bloed- of aanverwant van de cliënt in de 2de graad, - Een bloed- of aanverwant van de samenwonende partner in de 2de graad, - Een overgrootouder, - Een achterkleinkind. 	1 werkdag

<p>⇒ allen niet onder hetzelfde dak wonend als de cliënt of de samenwonende partner.</p>	
<p>12. Overlijden van</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een bloed- of aanverwant van de cliënt in om het even welke graad, - Een bloed- of aanverwant van de samenwonende of huwelijkspartner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als de cliënt of de samenwonende of huwelijkspartner. 	2 werkdagen
<p>13. Zwangerschapsverlies tijdens de eerste 180 kalenderdagen zwangerschap</p> <p>Zowel voor de moeder als de partner.</p>	2 werkdagen
<p>14. Plechtige communie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Van een kind van de cliënt of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van de cliënt, van de samenwonende of huwelijkspartner (in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtige communie). <p>Feest van de vrijzinnige jeugd</p> <ul style="list-style-type: none"> - Van een kind van de cliënt of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van de cliënt, van de samenwonende of huwelijkspartner (in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het feest), aan het feest van de vrijzinnige jeugd. <p>Plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Van een kind van de cliënt of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van de cliënt, van de samenwonende of huwelijkspartner (in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtigheid). 	1 werkdag
<p>15. Priesterwijding of intreden in het klooster van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een kind van de cliënt, - Een kind van de samenwonende of huwelijkspartner, 	1 werkdag

<ul style="list-style-type: none"> - Een pleegkind van de cliënt (in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de priesterwijding), - Een pleegkind van de samenwonende of huwelijkspartner (in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de priesterwijding), - Een broer, zus, schoonbroer of schoonzus van de cliënt. 	
16. Gehoord worden door een rechtbank in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige.	De nodige tijd (incl. verplaatsingstijd)
17. Deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd (incl. verplaatsingstijd)

Tenzij anders bepaald dient het omstandigheidsverlof opgenomen te worden in de onmiddellijke nabijheid van de omstandigheid (binnen 14 dagen).

§2. In §1 wordt verstaan onder:

1° langdurige pleegzorg: de pleegzorg, waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van de cliënt in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de cliënt zijn verblijfplaats heeft;

2° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°;

3° zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat de cliënt een attest hoeft voor te leggen;

4° samenwonende partner: de partner waarmee de cliënt een affectieve relatie heeft en dat onder eenzelfde adres als de cliënt is ingeschreven (zowel wettelijke als feitelijke samenwoning komen in aanmerking);

5° aanverwantschap: de bloedverwanten van de huwelijkspartner van de cliënt en de huwelijkspartner van de bloedverwanten van de cliënt.

§3. Het omstandigheidsverlof is een recht, maar de cliënt is niet verplicht deze verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen.

De cliënt richt zijn aanvraag tot de rechtstreeks leidinggevende op de werkvloer.

Hoofdstuk 7. Het onbetaald verlof / verlof om dwingende redenen

artikel 46

De cliënt heeft recht op 10 werkdagen onbetaald verlof per kalenderjaar en 10 werkdagen bijkomend onbetaald verlof als gunst.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit verlof berekend in verhouding tot de arbeidsprestaties.

De cliënt vraagt dit verlof aan bij de rechtstreeks leidinggevende op de werkvloer en moet voorafgaandelijke toestemming krijgen van de maatschappelijk werker van het OCMW.

Hoofdstuk 8. Federale thematische verloven/ Vlaams zorgkrediet

artikel 47

§1. De cliënt kan de federale thematische verloven van loopbaanonderbreking worden toegekend in toepassing van en in overeenstemming met hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en uitvoeringsbesluiten.

De cliënt kan daarnaast zorgkrediet worden toegekend in toepassing van en in overeenstemming met hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en het besluit van 26 juli 2016 van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

Deze verloven zijn een recht voor alle cliënten, ongeacht hun functie.

§2. De periodes van loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties en het Vlaams zorgkrediet worden beschouwd als verlof. Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het verlof is onbezoldigd.

Hoofdstuk 9. Dienstvrijstellingen

artikel 48

§1. De cliënt tewerkgesteld bij het eigen lokaal bestuur of bij een gebruiker heeft recht op dienstvrijstelling volgens de regels die bij het lokaal bestuur Boortmeerbeek van toepassing zijn.

§2. Daarnaast heeft de cliënt in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:

1. om zich aan te bieden op het OCMW na afspraak;
2. voor deelname aan examens van het lokaal bestuur Boortmeerbeek;
3. voor een geneeskundig onderzoek bij de arbeidsgeneesheer;
4. om te solliciteren op advies van de arbeidstrajectbegeleider;
5. voor het volgen van Nederlandse lessen met een maximum van twee halve dagen per week bij een voltijdse tewerkstelling en met een maximum van één halve dag per week bij een deeltijdse tewerkstelling.

§3. Aan de cliënt kan, mits gemotiveerde aanvraag, in andere gevallen dan bedoeld in de vorige paragrafen dienstvrijstelling toegestaan worden. De cliënt richt zijn aanvraag tot de maatschappelijk werker van het OCMW. De cliënt levert de nodige bewijsstukken. Een eventuele weigering gebeurt op gemotiveerde wijze.

§4. Tijdens een dienstvrijstelling is een cliënt tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten.

Hoofdstuk 10. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

5.10.1. Schorsing arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen

artikel 49

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

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

Nadien wordt deze beslissing bekrachtigd op het eerstvolgend Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst (BCSD) of via een dringende beslissing van de voorzitter bekrachtigd op het BCSD.

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

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

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

§4. De schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van persoonlijke redenen wordt niet verleend om het jaarlijks aantal vakantiedagen uit te breiden.

5.10.2. Schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctioneringsbeleid

artikel 50

Het werkervaringstraject kan omwille van het onvoldoende functioneren van de cliënt slecht lopen. Wanneer het gedrag van de cliënt de oorzaak hiervan is, wordt via functioneringsgesprekken tussen de cliënt, de gebruiker en de begeleidende maatschappelijk werker aan bijsturing gewerkt. Indien deze coachinggesprekken niet het gewenste effect hebben, maakt de arbeidstrajectbegeleider in samenspraak met de maatschappelijk werker een afsprakennota (= ingebrekestelling) op die door de cliënt en de begeleidende maatschappelijk werker wordt ondertekend. Elk van de partijen ontvangt een exemplaar. In deze nota worden de tekortkomingen van de betrokken cliënt opgesomd en de verwachting waaraan moet voldaan worden. Tevens wordt gestipuleerd dat de mogelijkheid tot schorsing, mutatie of ontslag bestaat indien niet aan deze verwachting beantwoord wordt.

Bij een volgende ernstige tekortkoming kan de arbeidsovereenkomst geschorst worden.

Deze schorsing kan, naargelang de ernst van het vergrijp, 1 tot 7 dagen duren. De duur van de schorsing wordt in overleg tussen de gebruiker en de begeleidende maatschappelijk werker besproken en voorgelegd aan het Vast Bureau. Het is het Vast Bureau die de beslissing neemt.

De cliënt wordt met een aangetekend schrijven op de hoogte gesteld.

Indien een schorsing onmiddellijk dient in te gaan, wordt het document ter plaatse opgesteld en overhandigd. Op een tweede (identiek) document bevestigt de cliënt schriftelijk dat hij een exemplaar ontving.

De begeleidende maatschappelijk werker bezorgt de beslissing tot schorsing met motivatie onmiddellijk aan de personeelsadministratie. De personeelsadministratie staat vervolgens in voor de inhouding op loon. Na een schorsing moet steeds een nieuwe afsprakennota opgesteld worden. De vorige is immers niet meer geldig omdat er een sanctie op volgde.

Hoofdstuk 11. Ongewettigde afwezigheden

artikel 51

Ongewettigde afwezigheid is het niet aanwezig zijn op de werkvloer zonder dat de werkgever vooraf werd gewaarschuwd en/of zonder dat de cliënt een bewijs binnen de 48u aan de gebruiker en de personeelsdienst van het OCMW kan leveren om die afwezigheid te wettigen. Het kan per afwezigheidsperiode gaan om een afwezigheid van 1 of zelfs meerdere dagen.

De cliënt ontvangt geen loon voor de dag/ dagen waarop hij ongewettigd afwezig was.

Indien er sprake is van ongewettigde afwezigheid bespreekt de arbeidstrajectbegeleider dit met de cliënt en kan een verwittigingsbrief opgestuurd worden naar de cliënt. Hierin wordt de datum van zijn afwezigheid vermeld en wordt een werkhervattingsdatum opgenomen.

De verwittigingsbrieven worden aangetekend verstuurd vanuit de personeelsdienst.

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

Titel VI. Slotbepalingen

artikel 52

Alle raadsbeslissingen m.b.t. het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet, die niet in overeenstemming zijn met dit reglement worden opgeheven.

artikel 53

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

Bijlage 1. Overzicht van de verloven en afwezigheden

Artikel 47	vakantiegeld (publiek)	jaarlijkse vakantie (publiek)
behoud salaris (volledig of gedeeltelijk)	telt mee	telt mee
arbeidsongeval/ beroepsziekte	telt mee	telt mee
adoptieverlof	telt mee	telt mee
pleegzorgverlof	telt mee	telt mee
pleegouderverlof	telt mee	telt mee
omstandigheidsverlof	telt mee	telt mee
Ziv-uitkering (moederschap)	telt mee	telt mee
Ziv-uitkering (ziekte)	telt mee, maar beperkt tot 12 maanden	telt mee, maar beperkt tot 12 maanden
Onbezoldigd verlof als gunst	telt niet mee	telt niet ee
verlof dwingende reden (en zorgverlof)	telt mee	telt mee