

UITTREKSEL UIT HET REGISTER VAN DE BERAADSLAGINGEN VAN DE GEMEENTERAAD
VAN DE STAD TIENEN

ZITTING VAN MAANDAG 28 SEPTEMBER 2026

David Geladé, voorzitter

Jonathan Holslag, burgemeester

Nele Daenen, Gijsbrecht Huts, Werner Sabo, Stefanie Beelen, Liesbet Vannes,
Olivia Verstrepen, Wim Bergé, Schepenen

Aanwezig:

Katrien Partyka, Jos Mombaers, Nicky Martens, Bart Maes, Liesbeth
Vanderloock, Els Moyens, Bernard Vandereyken, Peter Reynaers, Daniel
Raymaekers, Maria Schaerlaekens, Nico Bielen, Sofie De Bruyne, Veronique
Brasseur, Dominique Wilmots, Daniel Vanluyten, Heidi Merckx, Ine Tombeur,
Ketty Vanherle, Anita Savonet, leden

Patrick Vanoverschelde, Raadslid

Patricia Willems, algemeen directeur

Verontschuldigd: Cléo Yaacoub, Bart Thomas, Kevin Vanderwaeren, Bert Valkeniers, leden

Afwezig: Ingrid Goyens, wnd. algemeen directeur

OPENBARE ZITTING

Vaststellen rechtspositieregeling m.b.t. jobstudenten, verenigingswerkers en flexijobbers

Toelichting

De gemeenteraad stelt de rechtspositieregeling m.b.t. jobstudenten, verenigingswerkers en flexijobbers vast.

Regelgeving

Bevoegdheid

- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 40 § 3 dat bepaalt dat de gemeenteraad de gemeentelijke reglementen vaststelt en dat, met behoud van de toepassing van de federale wetgeving in verband met de bevoegdheid van de gemeenteraad om politieverordeningen vast te stellen, de reglementen onder meer betrekking kunnen hebben op het gemeentelijk beleid, de gemeentelijke belastingen en retributies, en op het inwendige bestuur van de gemeente
- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 41, eerste lid dat bepaalt dat de gemeenteraad bij reglement bepaalde bevoegdheden kan toevertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen
- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 41, tweede lid, 2° waaruit volgt dat de gemeenteraad zijn bevoegdheid om reglementen over personeelsaangelegenheden vast te stellen kan delegeren aan het college van burgemeester en schepenen
- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 41, tweede lid, 8° waaruit volgt dat de gemeenteraad bevoegd is om vast te stellen wat onder het begrip “dagelijks bestuur” moet worden verstaan
- Het besluit van de gemeenteraad van 30 januari 2025 houdende het vaststellen van het begrip ‘dagelijks bestuur’ en delegatie van bevoegdheden aan het college van burgemeester en schepenen, artikel 2, 2. dat bepaalt dat de gemeenteraad het begrip “dagelijks bestuur” vaststelt als volgt: *“inzake personeelsaangelegenheden: het vaststellen van reglementen over personeelsaangelegenheden, met inbegrip van het arbeidsreglement en het vaststellen van het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en het openbaar*

centrum voor maatschappelijk welzijn, maar met uitzondering van de rechtspositieregeling en de deontologische code van het personeel"

- Het besluit van de gemeenteraad van 30 januari 2025 houdende het vaststellen van het begrip 'dagelijks bestuur' en delegatie van bevoegdheden aan het college van burgemeester en schepenen, artikel 3 dat bepaalt dat de gemeenteraad het dagelijks bestuur, zoals vastgesteld in artikel 2 van dit besluit, delegeert aan het college van burgemeester en schepenen

Juridische context

- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017
- 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
- De rechtspositieregeling voor het personeel van de stad en het OCMW Tienen
- De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Feiten, context en argumentatie

Visie

In onze organisatie hebben we momenteel één rechtspositieregeling die voor alle personeelsleden van toepassing is. Er zijn evenwel een aantal bijzondere categorieën van medewerkers die niet onder de RPR moeten vallen maar waar rechtszekerheid over het toepasselijke statuut aangewezen is:

- We hadden tot voor kort het statuut van '**ambulante medewerkers**' bij de afdeling beleven, een historische erfenis die een wettelijke grondslag mist. Bij gebrek aan een apart statuut, moesten zij dus als contractuele medewerkers beschouwd worden met alle administratieve en geldelijke verplichtingen die inherent zijn aan contractuele tewerkstelling (gewone SZ-bijdragen, verplichting voor werkgever om dimona-aangifte te doen, recht op eindejaarstoelage, pensioenbijdragen,...).
- Ook **studenten** worden, bij gebrek aan een specifieke regeling, als contractuele medewerkers beschouwd.
- In de afdeling beleven worden binnenkort **verenigingswerkers** tewerkgesteld, hetgeen wel een wettelijk erkend statuut is.
- Intussen is ook het concept van **flexijobs** goed ingeburgerd. Tot op heden kon dit in lokale besturen enkel voor redders toegepast worden. De regering heeft recent besloten dat dit voor alle sectoren op korte termijn zal uitgebreid worden. We wachten nog op de uitvoeringsbesluiten om dit statuut te implementeren voor andere functies.

In afwachting van de wijziging van de Rechtspositieregeling voor alle personeelsleden van stad en OCMW Tienen, is het dus aangewezen om een aparte "mini-RPR" uit te werken voor deze bijzondere categorieën van personeelsleden zodat we voor hen rechtszekerheid en duidelijkheid kunnen bieden enerzijds en waardoor we voor de reguliere medewerkers, lees de statutaire en contractuele vaste medewerkers, een eenvormige RPR kunnen uitwerken zonder dat we met deze bijzondere categorieën van occasionele medewerkers die gekenmerkt worden door uitzonderingen op de algemene regels rekening moeten houden. Dit zal de reguliere RPR aanzienlijk vereenvoudigen en laat ons meer maatwerk toe voor de occasionele vormen van tewerkstelling.

Een bijkomend voordeel is dat de wetgeving voor deze occasionele medewerkers op regelmatige basis wijzigt. Dankzij het feit dat we mini RPR's zullen hebben, zal de RPR voor het vaste personeel niet telkens moeten gewijzigd worden.

Met de invoering van de mini-RPR creëren we rechtszekerheid, vermijden we risico's, besparen we op facultatieve vergoedingen en kunnen we de reguliere RPR aanzienlijk vereenvoudigen.

Procedure

De mini-RPR voor de studenten, flexijobbers en verenigingswerkers is gebaseerd op een voorstel van Jurplus en uitgewerkt in de werkgroep van HR. De mini-RPR werd in het MAT besproken en bijkomende vragen en opmerkingen werden, in overleg met Jurplus om zeker te zijn van het juridisch aspect, geïmplementeerd. De mini-RPR werd besproken met de representatieve

vakorganisaties in het overleg d.d. 26 juni 2026. We hebben na twee herinneringen slechts van twee van de drie vakbonden een protocol ontvangen (zie bijlagen).

Samenvatting van de krachtlijnen

In het voorstel van de mini-RPR wordt er aandacht besteed aan de specifieke wettelijke situatie van deze drie categorieën medewerkers omdat er voor hen bv. afwijkende verplichtingen zijn wat de sociale zekerheid betreft. Ook op het vlak van inzetbaarheid zijn er wettelijke beperkingen die voortaan duidelijk opgenomen zijn in deze tekst.

De manier van aanwerven en de wijze waarop de overeenkomst eindigt voor deze specifieke categorieën is voortaan duidelijk bepaald in titel 2.

De verloning wordt voortaan uniform geregeld voor studenten, flexijobbers en verenigingswerkers. Facultatieve vergoedingen zoals eindejaarstoelage en maaltijdcheques worden niet langer toegekend, wat een besparing op het personeelsbudget oplevert. Ook de regels rond verloven en afwezigheden worden duidelijk vastgelegd.

In de slotbepalingen worden onder meer de grenzen van de arbeidsduur, de verplichtingen rond studentenarbeid en de registratie van aanwezigheid verduidelijkt.

Besluit

Met 19 stemmen voor (David Geladé, Jonathan Holslag, Nele Daenen, Gijsbrecht Huts, Werner Sabo, Stefanie Beelen, Liesbet Vannes, Olivia Verstrepen, Wim Bergé, Peter Reynaers, Daniel Raymaekers, Maria Schaerlaekens, Nico Bielen, Sofie De Bruyne, Veronique Brasseur, Dominique Wilmots, Ine Tombeur, Anita Savonet, Patrick Vanoverschelde), 10 stemmen tegen (Katrien Partyka, Jos Mombaers, Nicky Martens, Bart Maes, Liesbeth Vanderloock, Els Moyens, Bernard Vandereyken, Daniel Vanluyten, Heidi Merckx, Ketty Vanherle)

Enig artikel: De gemeenteraad stelt de bijgevoegde rechtspositieregeling m.b.t. jobstudenten, verenigingswerkers en flexijobbers vast.

Lokaal bestuur

Tienen

RECHTSPOSITIEREGELING JOBSTUDENTEN, VERENIGINGSWERKERS & FLEXIJOBBERS

Goedgekeurd door de gemeenteraad d.d. 28/09/2026

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 28/09/2026

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL 2

Titel 1. Inleidende bepalingen 3

Hoofdstuk I. Definities 3

Hoofdstuk II. Specifieke situatie van jobstudenten, verenigingswerkers en flexijobbers 4

Hoofdstuk III. Inzetbaarheid van een verenigingswerker 4

Hoofdstuk IV. 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 8

Titel 3. Verloning 9

Hoofdstuk I. Salaris 9

Afdeling 1. Algemeen 9

Afdeling 2. Salaris jobstudenten en verenigingswerkers 9

Afdeling 3. Salaris flexijob 9

Hoofdstuk II. Sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing 9

Hoofdstuk III. Toelagen en vergoedingen 10

Titel 4. Verloven en afwezigheden 12

Hoofdstuk I. Algemeen 12

Hoofdstuk II. Verloven en afwezigheden 12

Titel 5. Slotbepalingen 14

Titel 1. Inleidende bepalingen

Hoofdstuk I. Definities

Artikel 1

In deze RPR wordt verstaan onder:

Aanstellende overheid: het orgaan dat bevoegd is voor de aanstelling en het ontslag van de jobstudent, verenigingswerker en flexi-jobber namelijk de algemeen directeur;

Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971;

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;

Jobstudent: iemand waarmee het bestuur een studentenovereenkomst sluit;

Studentenovereenkomst: overeenkomst voor tewerkstelling van studenten in de zin van Titel VII - van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Verenigingswerker: iemand waarmee het bestuur een verenigingswerkersovereenkomst sluit;

Verenigingswerkersovereenkomst: overeenkomst voor tewerkstelling van verenigingswerkers 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;

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);

Flexijob: een vorm van tijdelijke tewerkstelling waarbij een flexijobber aan gunstige voorwaarden kan bijverdienen in de door de wet bepaalde sectoren;

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.

Arbeidsovereenkomstenwet: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk II. Specifieke situatie van jobstudenten, verenigingswerkers en flexijobbers

Artikel 2

Paragraaf 1

Jobstudenten, verenigingswerkers 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, verenigingswerkers en flexijobbers.

Paragraaf 2

Voor de jobstudenten, verenigingswerkers 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 verenigingswerker

Artikel 3

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

als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, verenigingswerker of adjunct-verenigingswerker in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, de vrije dagen of de gedeelten in het onderwijs;

als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;

bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaats hebben na 16 u. 30 of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.

als beheerder, huismeester, monitor of bewaker van vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen tijdens de schoolvakanties;

enige andere op het lokaal bestuur toepasbare functie zoals voorzien door art. 17 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

Hoofdstuk IV. Inzetbaarheid van een flexijobber

Artikel 4

Reguliere tewerkstelling in het lokaal bestuur is de norm. Daarom is een flexijobber enkel inzetbaar binnen de door de wetgever toegelaten sectoren en functies en enkel in de volgende gevallen:

Het flexibel opvangen van tijdelijk personeelstekort;

Het uitoefenen van ondersteunende functies in de niveau's D, C en IFIC 4 tot en met IFIC 11;

Het opvangen van (deeltijdse) afwezigheid wegens ziekte, ongeval of verlof van een functie binnen het goedgekeurd jaarlijks personeelsbudget;

Tijdelijke vermeerdering van het werk;

Uitvoering van uitzonderlijk werk.

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

Titel 2. Loopbaan

Hoofdstuk I. Instroom

Afdeling 1. Oproep

Artikel 5

Paragraaf 1 - Algemeen

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

Paragraaf 2 - Jobstudenten en verenigingswerkers

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/of de sociale media van het lokaal bestuur.

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

Paragraaf 3 - Flexijobber

De aanstellende overheid doet minimaal een oproep via de website 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 6

Om in aanmerking te komen voor een tewerkstelling als jobstudent, verenigingswerker of flexijobber 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 recent uittreksel uit het strafregister dewelke maximaal 3 maand oud is:

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

Een model 596.1 indien het gaat om een gereguleerde functie;

Een model 596.2 indien het gaat om een functie waarbij er structureel contact is met minderjarigen.

Indien hierop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat hierover 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.

bepaalde diploma's, getuigschriften, attesten of brevetten.

bepaalde, relevante, competenties.

bepaalde expertise.

Artikel 7

Paragraaf 1 - Jobstudenten

Behoudens andere interne richtlijnen vastgesteld door het managementteam, moet de kandidaat om als jobstudent tewerkgesteld te kunnen worden, ofwel:

minstens 16 jaar oud zijn;

15 jaar of ouder zijn én de eerste twee studiejaren van het middelbaar onderwijs gevolgd hebben.

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

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

Zodra de kandidaat afstudeert en niet langer onder het studentenstatuut valt, 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 avondschool ingeschreven zijn of onderwijs met beperkt leerplan volgen, behoudens bijzondere gevallen;

als stage onbezoldigde arbeid verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma.

Paragraaf 2 - Verenigingswerkers

Personen die tijdens een periode van een jaar voorafgaand aan de aanvang van de prestaties, met het OCMW of de gemeente verbonden waren door een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingsovereenkomst of die prestaties geleverd hebben als uitzendkracht, kunnen niet bij dezelfde werkgever tewerkgesteld worden als verenigingswerker.

Paragraaf 3 - Flexijobber

Om als flexijobber tewerkgesteld te kunnen worden, moet de kandidaat voldoen aan de voorwaarden zoals gesteld in de flexijobwet.

Paragraaf 4

De kandidaat jobstudent, verenigingswerker en flexijob geeft de aanstellende overheid toegang tot diens online burgergegevensportaal (student@work, verenigingswerk.be, mycareer.be) zodat nagegaan kan worden of deze al dan niet in aanmerking komt voor een studentenjob, tewerkstelling als verenigingswerker of flexijob.

Afdeling 3. Selectie

Artikel 8

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

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

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

Hoofdstuk II. Proefperiode

Artikel 9

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

Hoofdstuk III. Beoordeling en recht op feedback

Artikel 10

Paragraaf 1

Jobstudenten, verenigingswerkers 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 verenigingswerkers

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

Paragraaf 3 - Flexijob

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

Hoofdstuk IV. Uitstroom

Artikel 11

Paragraaf 1 - Jobstudenten

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

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

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

wanneer deze duur minder dan of gelijk is aan één maand, geldt een opzegtermijn van drie kalenderdagen (indien de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur) of één kalenderdag (indien de opzeg uitgaat van de jobstudent);

wanneer de duur meer is dan één maand, geldt een opzegtermijn van zeven kalenderdagen (indien de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur) of drie kalenderdagen (indien de opzeg uitgaat van de jobstudent).

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

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

Paragraaf 2 - Verenigingswerkers

Een verenigingswerkersovereenkomst wordt voor een onbepaalde of bepaalde duur gesloten.

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

minstens 14 kalenderdagen, indien de verenigingswerker een anciënniteit heeft van minder dan 6 maanden;

minstens 1 maand, indien de verenigingswerker een anciënniteit heeft van 6 maanden of meer.

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

De opzegtermijn voor een verenigingswerkersovereenkomst van bepaalde duur van 6 maanden of meer bedraagt, ongeacht of de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur of de verenigingswerker, 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 (zoals bij dringende redenen, overmacht, overlijden van de flexijobber of bij minnelijk akkoord).

Titel 3. Verloning

Hoofdstuk I. Salaris

Afdeling 1. Algemeen

Artikel 12

Het salaris wordt maandelijks betaald, uiterlijk op de 7^{de} werkdag die volgt op de maand waarin gewerkt is.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Afdeling 2. Salaris jobstudenten en verenigingswerkers

Artikel 13

De jobstudent of verenigingswerker ontvangt een uurloon berekend op basis van trap 0 van de salarisschaal van toepassing voor de betrokken functie.

Artikel 14

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 15

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

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

Artikel 16

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

Hoofdstuk II. Sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing

Artikel 17

Paragraaf 1 - Jobstudenten

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

De jobstudent blijft binnen het wettelijk vastgelegde aantal toegelaten werkuren per kalenderjaar. Zodra dit aantal wordt overschreden, gelden de normale sociale bijdragen.

Er werd een geldige studentenovereenkomst afgesloten.

De tewerkstelling vindt plaats tijdens periodes waarin aanwezigheid op school of in de onderwijsinstelling niet verplicht is.

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

Paragraaf 2 - Verenigingswerkers

Indien de verenigingswerker 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

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

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 verenigingswerker die een inkomen ontvangen heeft uit een tewerkstelling als verenigingswerker, 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.g -

Hoofdstuk III. Toelagen en vergoedingen

Artikel 18 Woon-werkverkeer

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

De jobstudent, verenigingswerker 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 weg. Per werkdag kunnen slechts twee verplaatsingen (één heen en één terug) aangerekend worden.

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

Artikel 19 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, verenigingswerker of flexijobber.

De jobstudent, verenigingswerker 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, verenigingswerker 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, verenigingswerker of flexijobber die voor dienstreizen van de eigen fiets gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

Artikel 20 Onregelmatige prestaties: nachtprestaties, prestaties op zaterdag, zon- en feestdag

Paragraaf 1

De jobstudent, verenigingswerker of flexijobber heeft recht op:

een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 12,5% per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur;

een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 12,5% per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag.

een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 12,5% per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag;

Paragraaf 2

De toeslag voor nachtprestaties is niet combineerbaar met de toeslag voor een zaterdag, zon- of feestdag.

Artikel 21 Overuren

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

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 - Verenigingswerkers

Gezien een verenigingswerker 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, verenigingswerker of flexijobber worden terugbetaald na goedkeuring door de algemeen directeur.

Titel 4. Verloven en afwezighedenstuk I. Algemeen

Artikel 24

De jobstudent, verenigingswerker 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 - Verenigingswerkers

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

Paragraaf 3 - Flexijobber

Een flexijobber kan jaarlijks maximum 20 wettelijke vakantiedagen conform het publieke vakantiestelsel, 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 & verenigingswerkers

De jobstudent of verenigingswerker 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 en verenigingswerker recht op gelijkwaardige inhaalrust.

Artikel 27 Arbeidsongeschiktheid (ziekte)

Elke arbeidsongeschiktheid moet door de jobstudent, verenigingswerker of flexijobber zo snel mogelijk en uiterlijk één uur na aanvang van de normale arbeidsprestaties via e-mail aan de leidinggevende en de personeelsdienst gemeld worden, behoudens in geval van overmacht.

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

De jobstudent, verenigingswerker 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, verenigingswerker 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, verenigingswerker of flexijobber valt onder de regels zoals opgenomen in de Wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg van en naar het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

De jobstudent, verenigingswerker of flexijobber brengt zo snel als mogelijk de personeelsdienst op de hoogte ingeval deze het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval zodat de aangifte tijdig kan gebeuren.

Artikel 29 Omstandigheidsverlof

De jobstudent, verenigingswerker en flexijobber hebben recht op omstandigheidsverlof conform artikel 30 § 1 van de Arbeidsovereenkomstenwet zoals uitgewerkt door het KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten

Titel 5. Slotbepalingen

Artikel 30 Arbeidsduur

Paragraaf 1 - Algemeen

Jobstudenten, verenigingswerkers 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 & verenigingswerkers

Minderjarige jobstudenten en verenigingswerkers (= <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 40 uren per week (met een gemiddelde van 38 uren per week over de gehele tewerkstellingsperiode).

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 40 uren per week) is in principe niet toegelaten en kan enkel in de artikel 26 van de Arbeidswet opgesomde gevallen van overmacht.

Nachtwerk (dit is vanaf 20 uur tot en met 6 uur) is niet toegelaten. Voor minderjarigen ouder dan 16 geldt hierop de afwijking dat het verbod op nachtwerk pas ingaat vanaf 22 uur en geldt t.e.m. 6 uur. Voor bepaalde vormen van arbeidsorganisaties, zoals continuarbeid (dit zijn werken die omwille van hun aard niet onderbroken of stilgelegd mogen worden) en ingeval van ploegenarbeid (dit is arbeid in opeenvolgende ploegen) gaat voor minderjarigen ouder dan 16 jaar het verbod op nachtarbeid in vanaf 23 uur en dit tot en met 7 uur.

Werken op zon- en feestdagen is in principe niet toegelaten en kan enkel in de gevallen van overmacht opgesomd in artikel 12, 3° en 4° en artikel 26 van de Arbeidswet.

Paragraaf 3 - Minderjarige jobstudenten & verenigingswerkers van 15 jaar die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht

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

De arbeidsduur bedraagt maximaal 2 uren per schooldag en 12 uren per week voor arbeid buiten de schooltijd tijdens de schoolperiode. In geen geval mag langer dan 8 uur per dag gewerkt worden.

Tijdens een periode van minstens één week zonder schoolactiviteiten mag maximaal 8 uren per dag en 40 uren per week worden gewerkt (met een gemiddelde van 38 uren per week over de gehele tewerkstellingsperiode). Wanneer de minderjarige bij meerdere werkgevers werkt, worden de arbeidsdagen en -uren samengeteld.

Overwerk en nachtwerk (dit is arbeid tussen 20 uur en 6 uur) en werken op zon- en feestdagen is niet toegelaten.

Wanneer de arbeidstijd 4 uren en een half overschrijdt, moet er minstens een half uur pauze worden genomen.

Wanneer de arbeidstijd 6 uren overschrijdt, moet er minstens 60 minuten pauze worden genomen, waarvan minstens 30 minuten aaneensluitend.

Tussen de beëindiging van de arbeidstijd en de hervatting ervan moet er minstens 14 opeenvolgende uren rust zijn.

Naast de zondagsrust heeft de minderjarige recht op één bijkomende rustdag per week, die onmiddellijk voorafgaat aan of volgt op de zondag.

Artikel 31 Registratie aanwezigheid

Paragraaf 1 - Jobstudenten & verenigingswerkers

Iedere jobstudent of verenigingswerker dient zijn aanwezigheid te registreren. Dit gebeurt via het tijdsregistratiesysteem. Van zodra er een alternatief systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) dat aan Dimona verbonden is, in werking treedt, zal het via dit systeem verlopen.

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 tijdsregistratiesysteem. Van zodra er een alternatief systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) dat aan Dimona verbonden is, in werking treedt, zal het via dit systeem verlopen.

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 resterende uren van de jobstudent onder de solidariteitsbijdragen.

De jobstudent raadpleegt dit saldocontingent regelmatig en bezorgt indien het bestuur hierom verzoekt, ook tijdens de tewerkstelling, een afdruk van dit overzicht als bewijs van het aantal resterende uren.

Artikel 33 Verenigingswerk.be

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

De verenigingswerker raadpleegt dit saldocontingent regelmatig en bezorgt indien het bestuur hierom verzoekt, ook tijdens de tewerkstelling, een afdruk van dit overzicht als bewijs van het beschikbare saldocontingent.

Artikel 34 Mycareer.be

Iedere flexijobber raadpleegt vóór de aanvang van de tewerkstelling en vervolgens elk kwartaal via de website www.mycareer.be of deze voldoet aan de wettelijke voorwaarden voor het uitoefenen van een flexi-job.

De flexijobber bezorgt indien het bestuur hierom verzoekt, ook tijdens de tewerkstelling, een afdruk van deze raadpleging als bewijs dat aan de voorwaarden voor het uitoefenen van een flexi-job wordt voldaan.

Artikel 35 Arbeidsreglement

Het lokaal bestuur beschikt over een arbeidsreglement voor al zijn personeelsleden. De jobstudent, verenigingswerker of flexijobber valt onder de bepalingen van dit arbeidsreglement. Ingeval van tegenstrijdige bepalingen, primeren de bepalingen van deze rechtspositieregeling. Aan de bepalingen van het arbeidsreglement kunnen door de jobstudent, verenigingswerker en flexijobber geen rechten worden ontleend die strijdig zijn met of verder gaan dan deze regelingen.

Artikel 36 Opheffings- en inwerkingtredingsbepaling

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

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op de eerste dag van de maand na goedkeuring door de gemeenteraad en OCMW-raad.

Aldus gedaan in zitting met bovenvermelde datum.

De algemeen directeur,
(get.) Patricia Willems

De voorzitter,
(get.) David Geladé

Voor éénsluitend afschrift,
Tienen, 29 september 2026



algemeen directeur,
Patricia Willems

voorzitter,
David Geladé