Lokaal bestuur
Genk

RECHTSPOSITIEREGELING JOBSTUDENTEN, ARTIKEL 17 KB RSZ (VERENIGINGSWERKERS) & FLEXIJOBBERS

Goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen d.d. 26/05/2026 en gewijzigd d.d. 03/11/2026

Goedgekeurd door het vast bureau d.d. 26/05/2026 en gewijzigd d.d.03/11/2026

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 JOBSTUDENT 4
HOOFDSTUK IV. INZETBAARHEID VAN EEN VERENIGINGSWERKER 4
HOOFDSTUK V. INZETBAARHEID VAN EEN FLEXIJOBBER 4
TITEL 2. LOOPBAAN **6**
HOOFDSTUK I. INSTROOM 6
Afdeling 1. Oproep 6
Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden 6
Afdeling 3. Selectie 8
HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE 8
HOOFDSTUK III. BEOORDELING EN RECHT OP FEEDBACK 9
HOOFDSTUK IV. UITSTROOM 9
TITEL 3. VERLONING **11**
HOOFDSTUK I. SALARIS 11
Afdeling 1. Algemeen 11
Afdeling 2. Salaris jobstudenten en verenigingswerkers 11
Afdeling 3. Salaris flexijob 11
HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING 11
HOOFDSTUK III. TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN WERKKLEDIJ 12
TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN **14**
HOOFDSTUK I. ALGEMEEN 14
HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN 14
TITEL 5. SLOTBEPALINGEN **16**

TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN

HOOFDSTUK I. DEFINITIES

Artikel 1

In deze RPR wordt verstaan onder:

1. Aanstellende overheid**:** het orgaan dat bevoegd is voor de aanstelling en het ontslag van de jobstudent, verenigingswerker en flexi-jobber conform het reglement inzake bevoegdheidsverdeling en handtekeningverdeling binnen Stad, AGB en OCMW Genk;
2. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971;
3. Fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17,3), van het K.B. van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg;
4. Jobstudent: iemand waarmee het bestuur een studentenovereenkomst sluit;
5. Studentenovereenkomst: overeenkomst voor tewerkstelling van studenten in de zin van Titel VII - van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
6. Artikel 17 KB RSZ-medewerker (hierna verenigingswerker): iemand waarmee het bestuur een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling afsluit in de zin van artikel 17, § 1, KB 28/11/1969 tot uitvoering van de wet van 27/06/1969 tot herziening van de besluitwet van 28/12/1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
7. 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 (= Flexijobwet);
8. Flexijob: een vorm van tijdelijke tewerkstelling waarbij een flexijobber aan gunstige voorwaarden kan bijverdienen in de door de wet bepaalde sectoren;
9. 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.
10. 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 rechtspositieregeling 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 JOBSTUDENT

Artikel 3

De jobstudenten zullen voornamelijk ingeschakeld worden tijdens de schoolvakanties, maar indien specifieke noden zich voordoen kunnen jobstudenten ook op ad hoc basis ingezet worden en dit steeds met aandacht voor leerkansen en maatschappelijke betrokkenheid.

Verder wordt de inzet van jobstudenten vastgelegd in het ‘Kader voor de Inzet van Jobstudenten in Lokaal Bestuur GENK’. Dit is tevens terug te vinden op intranet.

HOOFDSTUK IV. INZETBAARHEID VAN EEN VERENIGINGSWERKER

Artikel 4

Een tewerkstelling als verenigingswerker kan enkel voor de volgende functies:

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

Artikel 5

Een flexijobber is enkel inzetbaar voor de functie van Zwembadmeester/redder en in de volgende gevallen:

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

4. Uitvoering van uitzonderlijk werk.

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

TITEL 2. LOOPBAAN

HOOFDSTUK I. INSTROOM

Afdeling 1. Oproep

Artikel 6

Paragraaf 1 – Algemeen

Tussen de bekendmaking van de oproep en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, moet een termijn van minimaal zeven kalenderdagen worden gerespecteerd, die ingaat op de dag na de bekendmaking en eindigt op de dag voor de indieningsdatum. 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 van het lokaal bestuur. Voor jobstudenten gebeurt dit via alle mogelijke stedelijke kanalen. Een gesloten verspreiding voor specifieke doelgroepen is ook mogelijk, namelijk in plaats van een publieke vacature, kan het lokaal bestuur ervoor kiezen om een vacature enkel te verspreiden via organisaties die werken met kansengroepen.

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

Paragraaf 3 – Flexijobber

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

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

Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden

Artikel 7

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

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

   Het passend gedrag wordt beoordeeld aan de hand van een uittreksel uit het strafregister type 595 (algemeen model). Voor functies waarbij er op structurele basis rechtstreeks contact is met minderjarigen, wordt het passend gedrag van elke kandidaat beoordeeld aan de hand van een uittreksel uit het strafregister type 596.2.

Indien op het uittreksel een vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen;

2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van het personeelslid bij de uitvoering van zijn werk;
4. voldoen aan de vereiste over taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

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

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

Artikel 8

Paragraaf 1 – Jobstudenten

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

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

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

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

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

Uitgesloten van studentenarbeid zijn de studenten die:

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

Kandidaat-jobstudenten dienen, aan de hand van een attest van inschrijving aan een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar, aan te tonen dat zij effectief als jobstudent zijn ingeschreven.

Paragraaf 2 – Verenigingswerkers

Personen die tijdens een periode van een jaar, voorafgaand aan de aanvang van de prestaties verbonden waren door een arbeidsovereenkomst (behoudens een

studentenarbeidsovereenkomst of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen als gevolg van een pensionering), een statutaire aanstelling of een aannemingsovereenkomst bij het lokaal bestuur of die prestaties geleverd hebben als uitzendkracht voor het bestuur, kunnen niet tewerkgesteld worden als verenigingswerker.

Paragraaf 3 – Flexijobber

Om als flexijobber tewerkgesteld te kunnen worden, moet de kandidaat voldoen aan de specifieke voorwaarden in het kader van de flexijobtewerkstelling.

Paragraaf 4

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

De kandidaten worden gevraagd de nodige bewijsstukken dat ze aan alle voorwaarden voldoen, bij voorkeur te bezorgen bij de kandidatuurstelling. Indien dit niet het geval is, kunnen ze enkel ‘onder voorbehoud’ worden toegelaten tot de selectieprocedure.

Afdeling 3. Selectie

Artikel 9

Een eerste selectie gebeurt op basis van de gegevens ingevuld op het sjabloon toegevoegd bij de publicatie. Kandidaturen worden enkel aanvaard indien ze tijdig, en bij voorkeur digitaal, en volledig worden ingediend.

De personeelsdienst controleert dit en beoordeelt of de kandidaat voldoet aan de gevraagde vereisten.

De weerhouden kandidaten worden daarna uitgenodigd voor een gesprek waarin de capaciteiten en de motieven om de studenten-, verenigingswerkers-, of flexijob uit te voeren worden beoordeeld.

Kandidaten die reeds eerder een werkervaring binnen het lokaal bestuur van Genk hebben opgedaan als jobstudent, verenigingswerker, flexijob en/of stagiair en hiervoor geen negatieve feedback hebben gekregen, kunnen opnieuw aangesteld worden rekening houdend met de inhoudelijke context van de tewerkstelling. De kandidaat wordt minstens uitgenodigd voor een gesprek.

De algemeen directeur sluit op basis van het advies van de personeelsdienst en rekening houdend met de geldende voorrangsregels met de kandidaat die als meest geschikt naar voor komt een studentenovereenkomst (zoals opgenomen in het Kader voor de Inzet van Jobstudenten), verenigingswerkovereenkomst of flexijob-raamovereenkomst af.

HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE

Artikel 10

De drie eerste werkdagen van het werkrooster van de student gepresteerd in het kader van een studentenovereenkomst worden beschouwd als proefperiode. Deze proefperiode is steeds voorhanden. De duur van de proefperiode kan niet verlengd worden, zelfs niet wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst tijdens de proefperiode.

Tijdens deze eerste drie arbeidsdagen 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 11

Paragraaf 1

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

Paragraaf 2 – Jobstudenten en verenigingswerkers

Enkel indien een jobstudent/verenigingswerker geen negatieve schriftelijke feedback heeft ontvangen tijdens een eerdere tewerkstelling, kan er overgegaan worden 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 worden uitgevoerd, kan dat tot gevolg hebben dat de flexijobber niet meer opgeroepen wordt en de tewerkstelling als flexijobber beëindigd wordt.

HOOFDSTUK IV. UITSTROOM

Artikel 12

Paragraaf 1 – Jobstudenten

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

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

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

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

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

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

Paragraaf 2 – Verenigingswerker

Een verenigingswerkovereenkomst wordt voor een bepaalde duur gesloten.

De opzegtermijn voor een verenigingswerkovereenkomst van bepaalde duur:

- van minder dan 6 maanden bedraagt, ongeacht of de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur of de verenigingswerker, minstens 14 dagen.
- 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.

TITEL 3. VERLONING

HOOFDSTUK I. SALARIS

Afdeling 1. Algemeen

Artikel 13

Het salaris wordt maandelijks betaald uiterlijk op de 7e 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 14

De jobstudent of verenigingswerker ontvangt een uurloon berekend op basis van trap 0 van de salarisschaal E1, D1 of C1 naargelang de functie die men uitoefent, bv. E1 trap 0 voor een jobstudent die tewerkgesteld wordt bij de technisch uitvoerende diensten.

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 mag niet meer bedragen dan 150% van het minimumbasisloon zoals bedoeld in artikel 15. Vergoedingen, premies en voordelen toegekend bij wettelijke of reglementaire bepalingen zijn uitgesloten van de beperking van het flexiloon tot 150 procent van het minimale basisloon.

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.

HOOFDSTUK III. TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN WERKKLEDIJ

Artikel 18

Enkel de toelagen en vergoedingen zoals hieronder opgesomd zijn van toepassing op de jobstudent, verenigingswerker of flexijobber. Er is dus geen recht op bvb. maaltijdcheques, ecocheques,...

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 Overuren

Het is de jobstudent, verenigingswerker en flexijobber niet toegelaten overuren te presteren, tenzij in uitzonderlijke omstandigheden en op vraag van de leidinggevende.

Artikel 21 Vakantiegeld

Paragraaf 1 – Jobstudenten

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

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

Paragraaf 2 – Verenigingswerker

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 22 Onkosten

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

Artikel 23 – Werkkledij

In bepaalde functies ontvangt de jobstudent, verenigingswerker of flexijobber bij de start van hun tewerkstelling werkkledij. Verdere bepalingen hieromtrent vind je terug in het arbeidsreglement.

TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK 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 – Verenigingswerker

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 titel III van het KB van 30 maart 1967, opbouwen.

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

Artikel 26 Feestdagen

De jobstudent, verenigingswerker of flexijobber 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.

Daarnaast heeft men recht op dezelfde 3 facultatieve feestdagen als de gewone personeelsleden zoals bepaald in de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur.

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 de jobstudent, verenigingswerker of flexijobber.

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

Artikel 27 Arbeidsongeschiktheid (ziekte & arbeidsongeval)

De regels omtrent de arbeidsongeschiktheid, zowel voor ziekte als arbeids(weg)ongeval, zijn vastgelegd en van toepassing op jobstudenten, verenigingswerkers en flexijobbers zoals voorzien in het arbeidsreglement.

Artikel 28 Omstandigheidsverlof

De jobstudent, verenigingswerker en flexijobber hebben recht op omstandigheidsverlof zoals bepaald in de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur voor het regulier personeel. Deze rechtspositieregeling is terug te vinden op www.genk.be.

TITEL 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 29 Arbeidsduur

Paragraaf 1 - Algemeen

Jobstudenten, verenigingswerkers of flexijobbers volgen dezelfde regels naar arbeidsduur als gewone personeelsleden.

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

Paragraaf 3 – Minderjarige jobstudenten & 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. Wanneer de minderjarige bij meerdere werkgevers werkt, worden de arbeidsdagen en -uren samengeteld.
- Overwerk en nachtwerk (dit is arbeid tussen 20 uur en 6 uur) en werken op zon- en feestdagen is niet toegelaten.
- Wanneer de arbeidstijd 4 uren en een half overschrijdt, moet er minstens een half uur pauze worden genomen.
- Wanneer de arbeidstijd 6 uren overschrijdt, moet er minstens 60 minuten pauze worden genomen, waarvan minstens 30 minuten aaneensluitend.

- Tussen de beëindiging van de arbeidstijd en de hervatting ervan moet er minstens 14 opeenvolgende uren rust zijn.
- Naast de zondagsrust heeft de minderjarige recht op één bijkomende rustdag per week, die onmiddellijk voorafgaat aan of volgt op de zondag.

Artikel 30 Registratie aanwezigheid

Iedere jobstudent, verenigingswerker of flexijobber dient zijn aanwezigheid te registreren via een tijdsregistratiesysteem.

Artikel 31 Student@work

Iedere jobstudent registreert zich op de website www.studentatwork.be en/of via burgergegevens. 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 arbeidsuren van de jobstudent onder de solidariteitsbijdragen.

Artikel 32 Verenigingswerk.be

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

Artikel 33 Mycareer.be

Iedere flexijobber raadpleegt vóór de aanvang van de tewerkstelling en vervolgens elk kwartaal via de website www.mycareer.be en/of via burgergegevens 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 34 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.

Artikel 35 Opheffings- en inwerkingtredingsbepaling

Alle eerdere beslissingen van het lokaal bestuur m.b.t. studenten, verenigingswerkers en flexijobbers worden opgeheven.

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op de datum van goedkeuring door het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau, zijnde 26/05/2026 tenzij anders bepaald en werd laatst gewijzigd op 03/11/2026.