
OCMW
Genk

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

Goedgekeurd door het vast bureau d.d. 04/08/2026



INHOUDSTAFEL

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN.....	3
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED.....	3
HOOFDSTUK 2. DEFINITIES.....	3
TITEL 2. ALGEMENE VOORWAARDEN	5
TITEL 3. LOOPBAAN	7
HOOFDSTUK 1. BESLISSING SOCIALE TEWERKSTELLING	7
<i>Afdeling 1. Sociaal onderzoek.....</i>	<i>7</i>
<i>Afdeling 2. Beslissing tot sociale tewerkstelling.....</i>	<i>7</i>
<i>Afdeling 3. Duur van tewerkstelling</i>	<i>7</i>
HOOFDSTUK 2. PLAATS VAN TEWERKSTELLING	7
HOOFDSTUK 3. OVEREENKOMSTEN	8
HOOFDSTUK 4. BEGELEIDING, OPVOLGING EN FEEDBACK & VORMING	8
HOOFDSTUK 5. UITSTROOM	9
TITEL 4. HET SALARIS.....	10
HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN	10
HOOFDSTUK 2. DE BETALING VAN HET SALARIS	10
TITEL 5. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN	11
HOOFDSTUK 1. DE TOELAGEN.....	11
<i>Afdeling 1. Algemene bepalingen</i>	<i>11</i>
<i>Afdeling 2. Het vakantiegeld</i>	<i>11</i>
HOOFDSTUK 2. DE VERGOEDINGEN	11
<i>Afdeling 1. De vergoeding voor dienstreizen</i>	<i>11</i>
<i>Afdeling 2. De vergoeding voor kosten ten laste van de werkgever.....</i>	<i>12</i>
TITEL 6. VERLOVEN	13
HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN	13
HOOFDSTUK 2. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN	13
HOOFDSTUK 3. FEESTDAGEN.....	14
<i>Onderafdeling 1. Tewerkgesteld bij de stad of OCMW</i>	<i>14</i>
<i>Onderafdeling 2. Tewerkgesteld bij een derde-gebruiker</i>	<i>15</i>
HOOFDSTUK 4. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF	15
HOOFDSTUK 5. VLOF DWINGENDE REDEN	15
HOOFDSTUK 6. BEVALLINGS-, ADOPTIE-, PLEEGZORG- EN PLEEGOUDEVELOF	15
HOOFDSTUK 7. ANDERE VLOVEN	15
TITEL 7. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSONGEVAL	17
HOOFDSTUK 1. ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	17
HOOFDSTUK 2. ARBEIDSONGEVAL	18
TITEL 8. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST.....	19
HOOFDSTUK 1. OMWILLE VAN PERSOONLIJKE REDENEN.....	19
HOOFDSTUK 2. IN HET KADER VAN HET SANCTIONERINGSBELEID	19
TITEL 9. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN	20
TITEL 10. SLOTBEPALINGEN.....	22
HOOFDSTUK 1. ARBEIDSDUUR	22
HOOFDSTUK 2. ARBEIDSREGLEMENT.....	22
HOOFDSTUK 3. OVERGANGSBEPALINGEN	22
HOOFDSTUK 4. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN	22

TITEL 1. 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 bij het OCMW of in toepassing van artikel 60§7 of artikel 61 van voornoemde wet ter beschikking gesteld wordt van een derde.

HOOFDSTUK 2. DEFINITIES

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. RMI-wet: de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
4. DLB: het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;
5. BVR RPR: het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;
6. Lokale RPR: het reglement dat de rechten en plichten vastlegt van het gewone personeel dat werkzaam is bij het lokaal bestuur Genk, zijnde stad of OCMW Genk. Deze rechtspositieregeling is raadpleegbaar via de website van het lokaal bestuur Genk;
7. Arbeidsovereenkomstenwet: de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
8. De cliënt: de cliënt van het OCMW aan wie een tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 van OCMW-wet toegekend werd;
9. De raad: de raad voor maatschappelijk welzijn voor het OCMW;
10. BCSD: het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst;
11. Het bestuur: het OCMW-bestuur;
12. De aanstellende overheid: het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de aanstelling, de disciplinaire sancties en het ontslag van de cliënt, namelijk de algemeen directeur;
13. Sociale tewerkstelling: de tewerkstelling van een cliënt van het OCMW in het kader van artikel 60 §7 van de OCMW-wet, waarbij de cliënt ofwel tewerkgesteld wordt bij het OCMW zelf of ter beschikking gesteld wordt aan een gebruiker;
14. De werkgever: het OCMW die de cliënt zelf tewerkstelt of ter beschikking stelt van een derde;
15. De gebruiker: de entiteit aan wie de cliënt door het OCMW ter beschikking gesteld wordt in het kader van artikel 60 §7 of 61 van de OCMW-wet;

16. TWE-traject: een arbeidsactiverend traject in het kader van het Decreet van 9 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (TWE-Decreet) en het besluit van de Vlaamse Regering van 23 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring (TWE-Besluit);
17. Jobcoach: persoon die binnen een TWE-traject verantwoordelijk is voor de individuele begeleiding en opvolging van de cliënt;
18. 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;
19. Afgevlakte gezondheidsindex: het prijsindexcijfer, vermeld in artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, dat wordt berekend en toegepast conform artikel 2 tot en met 2quater van het voormelde besluit;
20. Salaris: het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
21. GGMMI: het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen;
22. Schriftelijk:
 - a. Een aangetekende brief;
 - b. Een brief die afgegeven wordt tegen ontvangstbewijs;
 - c. Een elektronische melding van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 1.5 van het Burgerlijk Wetboek, en die een bewijs oplevert van die melding, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens;
23. Sociale voordelen: alle voordelen in natura of in geld die de besturen aan de personeelsleden toekennen, binnen de grenzen van de geldende fiscale wetgeving en sociale zekerheidsregels die daarop van toepassing zijn;
24. Toelage: een geldelijk voordeel dat personeelsleden ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
25. Vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die de cliënt werkelijk maakt;
26. Voltijds: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
27. Werkdag: elke dag waarop de cliënt mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

TITEL 2. ALGEMENE VOORWAARDEN

Artikel 3

Paragraaf 1

Om in aanmerking te komen voor een tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 §7 van de OCMW-wet dient betrokkene aan de voorwaarden te voldoen zoals gesteld bij de RMI-wet:

- zijn werkelijke verblijfplaats in Genk (België) hebben;
 - o Betrokkene voldoet aan deze voorwaarde indien hij gewoonlijk en bestendig in België verblijft, zelfs als hij niet over een woonst beschikt of niet is ingeschreven in het bevolkingsregister, voor zover hij op het grondgebied van België mag verblijven.
- meerderjarig zijn of hiermee gelijkgesteld zijn;
 - o 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. Deze categorie geniet pas na de eerste drie maanden van dit verblijf het recht op maatschappelijke integratie;
 - 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;
 - o hetzij de subsidiaire beschermingsstatus genieten in de zin van artikel 49/2 van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.
- niet over toereikende bestaansmiddelen beschikken, noch er aanspraak kunnen op maken, noch in staat zijn deze hetzij door eigen inspanningen, hetzij op een andere manier te verwerven;
- werkbereid zijn, tenzij dit om gezondheids- of billijkheidsredenen niet mogelijk is;

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.

- zijn rechten laten gelden op uitkeringen die hij kan genieten krachtens de Belgische of buitenlandse sociale wetgeving;
- een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie;
 - o Het passend gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister:
 - Een algemeen model 595 indien het gaat om een niet gereglementeerde functie of een functie waarbij er geen structureel contact is met minderjarigen;
 - Een model 596.1 indien het gaat om een gereglementeerde functie;
 - Een model 596.2 indien het gaat om een functie waarbij er structureel contact is met minderjarigen.
 - o Indien hierop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de cliënt hierover 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;

Paragraaf 2

Ook personen die niet voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in de RMI-wet, kunnen in aanmerking komen voor tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet, voor zover zij:

- op basis van de OCMW-wet in aanmerking komen voor maatschappelijke dienstverlening, en
- beschikken over het recht om te werken in België.

TITEL 3. LOOPBAAN

HOOFDSTUK 1. BESLISSING SOCIALE TEWERKSTELLING

Afdeling 1. Sociaal onderzoek

Artikel 4

Met het oog op een sociale tewerkstelling verricht de maatschappelijk werker van het OCMW een sociaal onderzoek. De cliënt is verplicht hiertoe zijn volledige medewerking te verlenen en is ertoe gehouden alle relevante inlichtingen en vereiste machtigingen aan de maatschappelijk werker te bezorgen.

Afdeling 2. Beslissing tot sociale tewerkstelling

Artikel 5

Een beslissing tot sociale tewerkstelling gaat steeds gepaard met een TWE-traject.

De beslissing van de algemeen directeur waarbij aan de cliënt een sociale tewerkstelling wordt toegekend, wordt ter kennis gebracht aan de cliënt.

Afdeling 3. Duur van tewerkstelling

Artikel 6

Een sociale tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 OCMW-wet betreft een vorm van maatschappelijke dienstverlening dewelke de cliënt dient toe te laten werkervaring op te doen en (opnieuw) recht te verkrijgen op sociale uitkeringen.

De periode van tewerkstelling mag zodoende niet langer zijn dan de periode dewelke voor de cliënt nodig is om (opnieuw) gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.

HOOFDSTUK 2. PLAATS VAN TEWERKSTELLING

Artikel 7

De cliënt kan zowel tewerkgesteld worden bij de diensten van het OCMW, als in het kader van artikel 60§7 of 61 van de OCMW-wet ter beschikking gesteld worden van een derde - gebruiker.

Artikel 8

De cliënt kan bij volgende gebruikers worden tewerkgesteld:

- gemeenten;
- andere OCMW's;
- verenigingen zonder winstoogmerk;
- 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 (Deelname in rechtspersonen en samenwerking), titel 3 (De intergemeentelijke samenwerking) van het DLB met een sociaal, cultureel of ecologisch doel;

- een vereniging waarvan sprake in deel 3 (Deelname in rechtspersonen en samenwerking), titel 4 (verenigingen of vennootschappen voor maatschappelijk welzijn), hoofdstuk 2 en 3 (de welzijnsvereniging en de autonome verzorgingsinstelling) van het DLB;
- een openbaar ziekenhuis;
- de initiatieven die door de minister bevoegd voor sociale economie zijn erkend;
- de (private) partners met wie het OCMW in toepassing van 61 van de OCMW-wet een overeenkomst hebben gesloten.

Het OCMW blijft in ieder en elk geval de juridische werkgever van de cliënt.

HOOFDSTUK 3. OVEREENKOMSTEN

Artikel 9

Tussen het OCMW en de cliënt aan wie een sociale tewerkstelling wordt toegekend, wordt een arbeidsovereenkomst afgesloten.

De Arbeidsovereenkomstenwet is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel 10

Paragraaf 1

In het geval de cliënt ter beschikking wordt gesteld bij een derde-gebruiker, wordt een terbeschikkingstellingsovereenkomst opgesteld.

In deze terbeschikkingstellingsovereenkomst worden de voorwaarden, duur en de aard van deze terbeschikkingstelling bepaald.

Deze terbeschikkingstellingsovereenkomst wordt zowel door het OCMW, de derde-gebruiker als de cliënt ondertekend en dit vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

Paragraaf 2

Overeenkomstig 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 derde-gebruiker in voor de correcte toepassing van de regelgeving inzake de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, bescherming van vrouwelijke werknemers, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bekendmaking van de uurroosters van de deeltijdse cliënten alsook alle regels betreffende de gezondheid, veiligheid en het algemeen welzijn op het werk.

Paragraaf 3

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

HOOFDSTUK 4. BEGELEIDING, OPVOLGING EN FEEDBACK & VORMING

Artikel 11

Paragraaf 1

De cliënt wordt tijdens de tewerkstelling begeleid door een maatschappelijk werker van het OCMW en door een jobcoach in het kader van het TWE-traject.

Paragraaf 2

Indien dit nodig blijkt, wordt een individueel vormingsplan uitgewerkt om de doorstromingskansen van de cliënt naar de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

Paragraaf 3

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 jobcoach van het OCMW, de rechtstreeks leidinggevende, in voorkomend geval de werkvloerbegeleider en de cliënt.

Indien nodig, worden concrete afspraken gemaakt ter verbetering van het functioneren of het gedrag van de cliënt. Die bijkomende afspraken worden schriftelijk opgenomen in een afsprakennota en worden door alle partijen ondertekend.

Paragraaf 4

Indien na deze afspraken het functioneren of gedrag problematisch blijft, kan dat tot gevolg hebben dat de tewerkstelling beëindigd wordt overeenkomstig de regels van de Arbeidsovereenkomstenwet.

HOOFDSTUK 5. UITSTROOM

Artikel 12

Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst afgesloten in het kader van art.60§7 OCMW-wet gebeurt overeenkomstig de Arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 13

De arbeidsovereenkomst 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 4. HET SALARIS

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 14

Paragraaf 1

De cliënt wordt ongeacht de tewerkstellingsplaats en de opgebouwde anciënniteit of ervaring, bezoldigd volgens het GGMMI.

Paragraaf 2

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Artikel 15

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

HOOFDSTUK 2. DE BETALING VAN HET SALARIS

Artikel 16

Het salaris wordt maandelijks betaald, uiterlijk op de laatste werkdag voor het einde van de maand.

Artikel 17

Paragraaf 1

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag ervan berekend in dertigsten.

Paragraaf 2

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

Paragraaf 3

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 dit artikel.

TITEL 5. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

HOOFDSTUK 1. DE TOELAGEN

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 18

Enkel de bepalingen zoals opgenomen in deze mini RPR zijn van toepassing. Andere reglementen, voorwaarden of bepalingen buiten het kader van deze mini RPR kunnen niet worden ingeroepen, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld in dit document.

De toelagen en vergoedingen volgen de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en ze worden tegen 100% gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Afdeling 2. Het vakantiegeld

Artikel 19

De cliënt ontvangt, conform de lokale RPR voor de gewone personeelsleden, een vakantiegeld publiek stelsel dewelke 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar bedraagt voor volledige prestaties dewelke gedurende het hele referentiejaar zijn verricht.

Artikel 20

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

HOOFDSTUK 2. DE VERGOEDINGEN

Afdeling 1. De vergoeding voor dienstreizen

Artikel 21

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 cliënt.

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

Afdeling 2. De vergoeding voor kosten ten laste van de werkgever

Artikel 22

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald na goedkeuring door de jobcoach en de dienst HR.

TITEL 6. VERLOVEN

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 23

Paragraaf 1

De cliënt vraagt de verlopen aan bij de rechtstreeks leidinggevende bij het OCMW.

Paragraaf 2

Wanneer de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker, dient hij zijn verlofaanvraag in bij de leidinggevende op de werkplaats evenals aan de jobcoach van het OCMW.

HOOFDSTUK 2. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Artikel 24

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

Een cliënt bouwt zijn vakantie op conform het publiek stelsel zoals bepaald in de rechtspositieregeling voor het gewone personeel van het lokaal bestuur Genk.

Artikel 25

Paragraaf 1

Het verlof wordt genomen naar keuze van de cliënt en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

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

Paragraaf 2

Wanneer de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker waar een collectief verlof van toepassing is, dient de cliënt zijn vakantiedagen op te nemen tijdens deze periode van collectief verlof.

Paragraaf 3

Een cliënt dient al zijn vakantiedagen voor het einde van het vakantiedienstjaar hebben opgenomen.

In afwijking van het vorige 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 15 maanden na het einde van het vakantiejaar.

Paragraaf 4

Bij uitdiensttreding of overlijden van de cliënt worden de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald, conform de lokale RPR voor de gewone personeelsleden.

Artikel 26

Paragraaf 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.

Paragraaf 2

De cliënt brengt de jobcoach van het OCMW bestuur en de rechtstreeks leidinggevende van de werkplaats voor het normale aanvangsuur van de tewerkstelling op de hoogte en bezorgt een medisch attest binnen 48 uur.

In het geval van §1, tweede lid (arbeidsongeschikt tijdens vakantie), moet de cliënt uiterlijk bij het indienen van het medisch attest schriftelijk melden of hij zijn vakantiedagen wil behouden.

HOOFDSTUK 3. FEESTDAGEN

Onderafdeling 1. Tewerkgesteld bij de stad of OCMW

Artikel 27

Paragraaf 1

De cliënt heeft recht op de volgende feestdagen:

- 1 januari;
- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- de dag na Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 2 november;
- 11 november;
- 25 december;
- 26 december.

Paragraaf 2

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

Onderafdeling 2. Tewerkgesteld bij een derde-gebruiker

Artikel 28

De cliënt tewerkgesteld bij een gebruiker heeft recht op de feestdagen volgens de regelgeving die bij de gebruiker van toepassing is.

HOOFDSTUK 4. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF

Artikel 29

De cliënt heeft recht op omstandigheidsverlof zoals bepaald in de lokale RPR.

Artikel 30

Indien de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse tewerkstelling wordt de duur van het verlof niet in evenredige mate verminderd, in die zin dat als werkdag wordt beschouwd elke begonnen arbeidsdag ongeacht de geleverde prestaties.

HOOFDSTUK 5. VERLOF DWINGENDE REDEN

Artikel 31

De cliënt heeft recht op verlof om dwingende reden conform artikel 30bis van de wet arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK 6. BEVALLINGS-, ADOPTIE-, PLEEGZORG- EN PLEEGOUDERVERLOF

Artikel 32

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan de cliënt volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 33

De cliënt heeft recht op adoptieverlof overeenkomstig artikel 30 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De cliënt heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

In geval van langdurige pleegzorg of pleegvoogdij heeft de cliënt recht op pleegouderverlof conform artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK 7. ANDERE VERLOVEN

Artikel 34

Paragraaf 1

De cliënt tewerkgesteld bij een gebruiker heeft recht op dienstvrijstelling volgens de regels die bij de gebruiker van toepassing zijn.

Paragraaf 2

Daarnaast wordt er aan de cliënt in de volgende gevallen een recht op dienstvrijstelling toegekend, na goedkeuring door de jobcoach:

1. om zich aan te bieden op het OCMW na afspraak indien deze afspraak niet tijdens de werkuren kan plaatsvinden;
2. voor deelname aan examens van het eigen lokaal bestuur;
3. voor deelname aan vorming of opleiding;
4. voor een geneeskundig onderzoek bij de arbeidsarts;
5. om zich aan te bieden op de VDAB en om te solliciteren op advies van de arbeidstrajectbegeleid(st)er;
6. 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.

Paragraaf 3

Aan de cliënt kan, mits gemotiveerde aanvraag, in andere gevallen dan bedoeld in paragraaf 1 en 2 dienstvrijstelling toegestaan worden.

De cliënt richt zijn aanvraag tot de jobcoach van het OCMW die hierover een beslissing neemt.

Paragraaf 4

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

TITEL 7. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ARBEIDSONGEVAL

HOOFDSTUK 1. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 35

Paragraaf 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 de cliënt geschorst.

De cliënt valt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van gewaarborgd loon zoals opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet.

Paragraaf 2

Ingeval van ziekte/arbeitsongeschiktheid brengt de cliënt onmiddellijk de jobcoach op de hoogte.

Wanneer de cliënt tewerkgesteld is bij een derde-gebruiker, brengt deze onmiddellijk zowel de jobcoach van het OCMW als zijn rechtstreeks leidinggevende bij de derde-gebruiker op de hoogte.

Uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid bezorgt de cliënt aan zijn rechtstreeks leidinggevende en jobcoach bij het OCMW een geneeskundig getuigschrift. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die verschilt van het door het bestuur gekende adres, en of het personeelslid zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.

Een geneeskundig getuigschrift is niet verplicht voor de eerste dag ziekte en dit voor maximaal 2 ziekteperiodes per kalenderjaar. Dit geldt ook als het personeelslid langer dan 1 dag ziek is. Cliënt is dan vanaf de tweede dag ziekte verplicht om een geneeskundig getuigschrift te bezorgen. In elk geval blijft cliënt verplicht om de arbeidsongeschiktheid onmiddellijk te melden. Indien cliënt niet op zijn gewoonlijke verblijfplaats zal verblijven tijdens de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, moet het daarenboven ook meteen meedelen op welk adres hij wél zal verblijven.

Artikel 36

De cliënt met verlof wegens arbeidsongeschiktheid staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door het bestuur.

De nadere modaliteiten worden uitgewerkt in het arbeidsreglement.

Artikel 37

De cliënt kan na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval zijn functie weer opnemen met deeltijdse prestaties mits toestemming van het bestuur, de gebruiker en de adviserende geneesheer van zijn ziekenfonds.

HOOFDSTUK 2. ARBEIDSONGEVAL

Artikel 38

De cliënt 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 cliënt is gehouden de jobcoach en de personeelsdienst van het lokaal bestuur onverwijld in kennis te stellen van het arbeidsongeval zodat de aangifte tijdig kan gebeuren.

TITEL 8. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST

HOOFDSTUK 1. OMWILLE VAN PERSOONLIJKE REDENEN

Artikel 39

Slechts in uitzonderlijke gevallen, kan schorsing van de arbeidsovereenkomst verleend worden om persoonlijke redenen.

De cliënt vraagt deze schorsing aan bij de jobcoach. Deze aanvraag wordt ter advies voorgelegd aan het bijzonder comité, met vermelding van de reden. De algemeen directeur beslist over de goedkeuring.

Schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van persoonlijke redenen wordt niet verleend om het jaarlijks aantal vakantiedagen uit te breiden.

HOOFDSTUK 2. IN HET KADER VAN HET SANCTIONERINGSBELEID

Artikel 40

Paragraaf 1

De sociale tewerkstelling kan moeizaam verlopen wanneer de cliënt onvoldoende functioneert. In dat geval wordt door de jobcoach een afsprakennota opgesteld. Deze wordt ondertekend door de cliënt en de jobcoach, waarbij elke partij een exemplaar ontvangt.

In deze afsprakennota worden de tekortkomingen van de cliënt beschreven, evenals de verwachtingen waaraan de cliënt dient te voldoen. Daarnaast wordt expliciet vermeld dat bij het niet naleven van deze verwachtingen maatregelen zoals schorsing of ontslag mogelijk zijn.

Paragraaf 2

Bij een volgende ernstige tekortkoming kan worden overgegaan tot een schorsing of tot een herziening van de toegekende sociale tewerkstelling. De jobcoach plant in dat geval een overleg tussen de cliënt en het BCSD. De cliënt heeft het recht zich tijdens dit gesprek te laten bijstaan door een persoon naar keuze.

Paragraaf 3

Indien het BCSD beslist om de toegekende dienstverlening in de vorm van sociale tewerkstelling te schorsen, kan deze afhankelijk van de ernst van de feiten maximaal 7 dagen duren. Het BCSD bezorgt haar beslissing tot schorsing aan de aanstellende overheid zodat deze hieraan het passend gevolg kan geven.

Indien het BCSD beslist om de toegekende dienstverlening in de vorm van sociale tewerkstelling te herzien, bezorgt deze haar beslissing aan de aanstellende overheid zodat deze hieraan het passend gevolg kan geven.

Paragraaf 4

De cliënt wordt van de beslissing op de hoogte gebracht via een aangetekend schrijven. In dit aangetekend schrijven wordt ook de beroepsmogelijkheid tegen deze beslissing vermeld.

De jobcoach bezorgt de gemotiveerde beslissing onmiddellijk aan de personeelsadministratie, die instaat voor de verdere administratieve verwerking.

TITEL 9. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN

Artikel 41

	Jobcoach	Personeelsdienst (P.D.)
Aanvang tewerkstelling	De cliënt krijgt duidelijke uitleg over de procedure inzake afwezigheden en ziekte.	
1 ^{ste} ongewettigde afwezigheid	De jobcoach bespreekt dit met de cliënt. Omwille van de onbekendheid van de cliënt met de dwingende gevolgen van diens verzuim, zal de jobcoach trachten om de afwezigheid te wettigen met compensatieverlof van de cliënt. Op dat moment vervalt de notie 'ongewettigde afwezigheid' in de prestatie staat van de cliënt. Gelijktijdig vraagt de jobcoach per email aan P.D. om per aangetekende zending een eerste waarschuwing te versturen.	Compensatiedag wordt aangewend om de afwezigheid te wettigen. Een eerste waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.
1 ^{ste} (2de) Ongewettigde afwezigheid	Bij de eerste ongewettigde afwezigheid <i>na opvulling door compensatieverlof</i> bespreekt de jobcoach dit opnieuw met de cliënt. De afwezigheid zal niet meer met compensatieverlof worden gewettigd. Gelijktijdig vraagt jobcoach per email aan P.D. om per aangetekende zending een waarschuwing te sturen. De cliënt ontvangt voor deze periode geen loon.	De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was. Een tweede waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.
2de (3de) ongewettigde afwezigheid	Zie hoger + Uitnodiging om voor BCSD te verschijnen + BCSD machtigt algemeen directeur om bij volgende ongewettigde afwezigheid onmiddellijk de Ontslagprocedure in te zetten	De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was. Een derde waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.

3de (4 ^{de}) ongewettigde afwezigheid	De jobcoach verzoekt op de eerste dag van de ongewettigde afwezigheid algemeen directeur en P.D. per email om de ontslagprocedure in te zetten.	P.D. zet de ontslagprocedure in.
---	---	----------------------------------

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 kan leveren om die afwezigheid te wettigen. Het kan per afwezigheidsperiode gaan om een afwezigheid van 1 of zelfs meerdere dagen.

Bij het niet naleven van deze voorschriften kan er overgegaan worden tot ontslag (om dringende redenen).

TITEL 10. SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK 1. ARBEIDSDUUR

Artikel 42

De cliënt volgt dezelfde regels naar arbeidsduur zoals voorzien in de lokale RPR voor gewone personeelsleden. Afhankelijk van de plaats van tewerkstelling valt de cliënt onder de regels van de Arbeidswet of Arbeidstijdwet.

HOOFDSTUK 2. ARBEIDSREGLEMENT

Artikel 43

De cliënt valt onder de bepalingen van het arbeidsreglement dat van toepassing is op de personeelsleden van de plaats van tewerkstelling.

HOOFDSTUK 3. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 44

Procedures van tewerkstelling in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet die opgestart zijn voor de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

Bij verlenging van die tewerkstelling na inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling gelden de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

Artikel 45

De verloven en afwezigheden die al toegekend waren, op het ogenblik van het van kracht worden van de gewijzigde regeling, blijven toegekend voor de toegestane duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning.

Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld overeenkomstig de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

HOOFDSTUK 4. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN

Artikel 46

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

Artikel 47

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 01/01/2027, tenzij anders bepaald.