
OCMW NINOVE

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

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. **26.04.2022**

INHOUD

| | |
|--|-----------|
| INHOUD | 2 |
| TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN | 4 |
| <i>Afdeling 1. toepassingsgebied</i> | <i>4</i> |
| <i>Afdeling 2. algemene bepalingen.....</i> | <i>4</i> |
| TITEL 2. TEWERKSTELLING..... | 6 |
| HOOFDSTUK I. BESLISSING TOT TEWERKSTELLING..... | 6 |
| HOOFDSTUK II. PLAATS VAN TEWERKSTELLING | 7 |
| HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSVOORWAARDEN | 8 |
| <i>Afdeling 1. sluiten van een overeenkomst.....</i> | <i>8</i> |
| <i>Afdeling 2. algemene voorwaarden</i> | <i>9</i> |
| HOOFDSTUK IV. DUUR VAN TEWERKSTELLING..... | 10 |
| HOOFDSTUK V. BEGELEIDING, OPVOLGING EN EVALUATIE | 11 |
| HOOFDSTUK VI. HET VORMINGSREGLEMENT | 12 |
| HOOFDSTUK VII. DE ADMINISTRATIEVE ANCIËNNITEITEN | 13 |
| HOOFDSTUK VIII. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN..... | 13 |
| TITEL 3. HET SALARIS | 14 |
| HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN | 14 |
| HOOFDSTUK II. DE BETALING VAN HET SALARIS | 14 |
| TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN | 16 |
| HOOFDSTUK I. DE HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE | 16 |
| HOOFDSTUK II. HET VAKANTIEGELD | 16 |
| HOOFDSTUK III. DE EINDEJAARSTOELAGE | 16 |
| HOOFDSTUK IV. DE ONREGELMATIGE PRESTATIES | 16 |
| <i>Afdeling 1. nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen</i> | <i>16</i> |
| <i>Afdeling 2. de overuren</i> | <i>16</i> |
| HOOFDSTUK V. DE VERGOEDING VOOR REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN..... | 17 |
| HOOFDSTUK VI. DE SOCIALE VOORDELEN | 17 |
| <i>Afdeling 1. de maaltijdcheques.....</i> | <i>17</i> |
| <i>Afdeling 2. de vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer.....</i> | <i>17</i> |

| | |
|---|-----------|
| TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN | 18 |
| HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALING | 18 |
| HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN | 18 |
| HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN | 19 |
| HOOFDSTUK IV. BEVALLINGSVERLOF EN ADOPTIEVERLOF..... | 19 |
| HOOFDSTUK V. ARBEIDSONGESCHIKTHEID | 21 |
| HOOFDSTUK VI. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF | 23 |
| HOOFDSTUK VII. HET ONBETAALDE VERLOF/VERLOF OM DWINGENDE REDEN | 23 |
| HOOFDSTUK VIII. FEDERALE THEMATISCHE VERLOVEN/VLAAMS ZORGKREDIET | 24 |
| <i>Afdeling 1. algemene bepalingen.....</i> | <i>24</i> |
| <i>Afdeling 2. Vlaams zorgkrediet.....</i> | <i>25</i> |
| <i>Afdeling 3. palliatieve verzorging.....</i> | <i>26</i> |
| <i>Afdeling 4. ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.....</i> | <i>26</i> |
| <i>Afdeling 5. loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.....</i> | <i>27</i> |
| <i>Afdeling 6. mantelzorgverlof.....</i> | <i>27</i> |
| HOOFDSTUK IX. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN | 28 |
| HOOFDSTUK X. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST..... | 29 |
| <i>Afdeling 1. schorsing arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen.....</i> | <i>29</i> |
| <i>Afdeling 2. schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctioneringsbeleid.....</i> | <i>29</i> |
| <i>Afdeling 3. schorsing arbeidsovereenkomst in kader van mutatie</i> | <i>30</i> |
| <i>Afdeling 4. schorsing van de arbeidsovereenkomst in geval van nieuw werk.....</i> | <i>31</i> |
| HOOFDSTUK XI. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN..... | 32 |
| TITEL 6. SLOTBEPALINGEN | 34 |
| HOOFDSTUK I. OVERGANGSBEPALINGEN | 34 |
| HOOFDSTUK II. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN | 34 |
| <i>Afdeling 1. opheffingsbepalingen</i> | <i>34</i> |
| <i>Afdeling 2. inwerkingtredingsbepalingen.....</i> | <i>34</i> |

TITEL 1. TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

AFDELING 1. TOEPASSINGSGBIED

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 ter beschikking gesteld wordt van een derde.

AFDELING 2. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2

Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1. OCMW: het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
2. OCMW-wet: de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
3. DLB: het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;
4. BVR RPR O: het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen;
5. het cliënteel: het cliënteel van het OCMW tewerkgesteld in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
6. de raad: de raad voor maatschappelijk welzijn;
7. het bestuur: het OCMW-bestuur;
8. het uitvoerend orgaan van het bestuur: het vast bureau;
9. het hoofd van het personeel: de algemeen directeur;
10. de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel: de plaatselijke rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, vastgesteld met toepassing van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
11. de werkgever: het OCMW dat het cliënteel zelf tewerkstelt of ter beschikking stelt van een derde in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
12. de gebruiker: de entiteit aan wie de cliënt door het OCMW ter beschikking gesteld wordt in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
13. BVR TWE: Besluit van de Vlaamse regering van 23/12/2016 betreffende de tijdelijke werkervaring;

14. D TWE: Decreet van 9/12/2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (= het Tijdelijkewerkervaringsdecreet);
15. traject tijdelijke werkervaring : het competentieversterkend traject dat erop gericht is werkervaring op te verwerven binnen een reële arbeidsmarktomgeving;
16. NEC: het normaal economisch circuit.

TITEL 2. TEWERKSTELLING

HOOFDSTUK I. BESLISSING TOT TEWERKSTELLING

Artikel 3

Paragraaf 1

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

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

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

Paragraaf 2

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

HOOFDSTUK II. PLAATS VAN TEWERKSTELLING

Artikel 4

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

Artikel 5

Het cliënteel kan bij volgende gebruikers worden tewerkgesteld:

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

HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSVOORWAARDEN

AFDELING 1. SLUITEN VAN EEN OVEREENKOMST

Artikel 6

Paragraaf 1

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

De werkervaringsovereenkomst vermeldt minstens :

- de identiteit van de partijen;
- de aanvangsdatum van het traject en de vermoedelijke duur ervan;
- de omschrijving en de inhoud van het traject;
- de rechten en plichten van de partijen.

Deze werkervaringsovereenkomst wordt getekend door de cliënt en door de aanstellende overheid.

Paragraaf 2

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

Artikel 7

Paragraaf 1

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

Paragraaf 2

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

AFDELING 2. ALGEMENE VOORWAARDEN

Artikel 8

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

- gerechtigd zijn op (equivalent) leefloon en toelating hebben om in België te werken;
- meerderjarig zijn of hiermee gelijkgesteld zijn;

Met een meerderjarige persoon wordt gelijkgesteld de minderjarige persoon die hetzij ontvoegd is door huwelijk, hetzij één of meerdere kinderen ten laste heeft, hetzij bewijst zwanger te zijn.

- behoren tot één van de volgende categorieën van personen:
 - o hetzij de Belgische nationaliteit bezitten;
 - o hetzij als burger van de Europese Unie, of als lid van zijn familie die hem begeleidt of zich bij hem voegt, genieten van een verblijfsrecht voor meer dan drie maanden, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
 - o hetzij als vreemdeling ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
 - o hetzij staatloos zijn en onder de toepassing vallen van het Verdrag betreffende de status van staatlozen, ondertekend te New York op 28 september 1954 en goedgekeurd bij de wet van 12 mei 1960;
 - o hetzij vluchteling zijn in de zin van artikel 49 van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
 - een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie;
- Het passend gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag betrokkene daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.
- medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

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

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

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

HOOFDSTUK IV. DUUR VAN TEWERKSTELLING

Artikel 9

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

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

HOOFDSTUK V. BEGELEIDING, OPVOLGING EN EVALUATIE

Artikel 10

De cliënt wordt tijdens het traject begeleid door een maatschappelijk werker van het OCMW.

Artikel 11

Paragraaf 1

Voor de aanvang van het traject tijdelijke werkervaring wordt door de maatschappelijk werker van het OCMW en de cliënt in onderling overleg een individueel begeleidingsplan of POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) uitgewerkt om de doorstromingskansen van de cliënt naar het NEC te vergroten.

Paragraaf 2

Het individueel begeleidingsplan of POP omvat minstens :

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

Artikel 12

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

Artikel 13

De cliënt heeft recht op regelmatige opvolging en feedback. Uiterlijk om de 6 maanden wordt de cliënt geëvalueerd door de maatschappelijk werker van het OCMW en de persoon die instaat voor de begeleiding op de werkvloer. Het individueel begeleidingsplan of POP wordt na iedere evaluatie aangepast. Het tussentijdse evaluatierapport wordt opgeladen in het TWE-dossier van de VDAB.

HOOFDSTUK VI. HET VORMINGSREGLEMENT

Artikel 14

Het cliënteel heeft recht op informatie en vorming met betrekking tot aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van de functie. De vorming wordt georganiseerd in het kader van de begeleiding en de opvolging van de cliënt en heeft als doel de doorstromingskansen naar de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie.

Artikel 15

Onder vorming wordt verstaan: elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of extern aan het bestuur en/of de gebruiker georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

De maatschappelijk werker zorgt in samenwerking met de gebruiker voor de concrete invulling van de vorming op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

Artikel 16

De verplichting om aan vormingsactiviteiten deel te nemen gaat uit van het OCMW-bestuur of de gebruiker.

De cliënten kunnen van de verplichting tot deelname aan de opgelegde vormingsactiviteit geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden als daar ernstige redenen voor zijn, andere dan overmacht. De cliënt die meent een ernstige reden te hebben voor een vrijstelling van de verplichte deelname, vraagt die vrijstelling voor de start van de vormingsactiviteit aan bij de maatschappelijk werker. De algemeen directeur beslist over de eventuele vrijstelling.

Artikel 17

De gebruiker draagt in eerste instantie de kosten voor de deelname aan de opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat. De cliënt wordt wel geacht het openbaar vervoer te gebruiken wanneer dit in tijd en/of kostprijs voordeliger is. De cliënt dient de bewijsstukken van de verplaatsingskosten in bij de gebruiker. Nadien vordert de gebruiker deze kosten terug van het OCMW-bestuur.

HOOFDSTUK VII. DE ADMINISTRATIEVE ANCIËNNITEITEN

Artikel 18

Niet van toepassing.

HOOFDSTUK VIII. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN

Artikel 19

Niet van toepassing.

TITEL 3. HET SALARIS

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 20

Het salaris van de cliënt wordt bepaald conform de bepalingen van CAO 43 (gewaarborgde bruto-bezoldiging).

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

HOOFDSTUK II. DE BETALING VAN HET SALARIS

Artikel 21

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

Artikel 22

Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Het salaris wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

Artikel 23

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

Artikel 24**Paragraaf 1**

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag ervan berekend door het volledige maandsalaris te vermenigvuldigen met een van de volgende breuken:

1° indien het aantal gepresteerde dagen van die maand kleiner is dan of gelijk aan 10:

het aantal gepresteerde dagen x 1,4;

30

2° indien het aantal gepresteerde dagen van die maand groter is dan 10:

30-(het aantal niet gepresteerde dagen x 1,4);

30

Paragraaf 2

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

Artikel 25

Als de cliënt in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen, volgens de berekeningswijze in artikel 24.

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

TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

HOOFDSTUK I. DE HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE

Artikel 26

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

HOOFDSTUK II. HET VAKANTIEGELD

Artikel 27

De cliënt ontvangt een vakantiegeld in overeenstemming met titel III van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot uitvoering van de op 28 juni 1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers (privé sector).

HOOFDSTUK III. DE EINDEJAARSTOELAGE

Artikel 28

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

HOOFDSTUK IV. DE ONREGELMATIGE PRESTATIES

AFDELING 1. NACHTPRESTATIES EN PRESTATIES OP ZATERDAGEN, ZONDAGEN EN FEESTDAGEN

Artikel 29

Voor de cliënt gelden de wettelijke regels inzake nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen, die van toepassing zijn bij de gebruiker waar de cliënt tewerkgesteld wordt.

AFDELING 2. DE OVERUREN

Artikel 30

Voor de cliënt gelden de wettelijke regels inzake overuren die van toepassing zijn bij de gebruiker waar de cliënt tewerkgesteld wordt.

HOOFDSTUK V. DE VERGOEDING VOOR REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN

Artikel 31

Voor de cliënt gelden de wettelijke regels inzake reis- en verblijfskosten, die van toepassing zijn bij de gebruiker waar de cliënt tewerkgesteld wordt.

De onkosten zijn steeds ten laste van de gebruiker.

HOOFDSTUK VI. DE SOCIALE VOORDELEN

AFDELING 1. DE MAALTIJDCHEQUES

Artikel 32

De cliënt heeft geen recht op maaltijdcheques vanuit het OCMW-bestuur. De cliënt heeft wel recht op maaltijdcheques indien de gebruiker hen het recht toekent.

AFDELING 2. DE VERGOEDING VAN DE KOSTEN VAN HET WOON-WERKVERKEER

Artikel 33

De cliënt die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor de verplaatsing van en naar het werk krijgt het abonnement volledig terugbetaald, indien het personeelslid qua periode voor het meest voordelige abonnement gekozen heeft rekening houdend met duur tewerkstelling, afwezigheden, verminderde prestaties ... Het abonnement wordt per maand terugbetaald en slechts voor de periode van tewerkstelling.

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

Artikel 34

De cliënt die de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt een maandelijkse fietsvergoeding per afgelegde kilometer. De vergoeding is gelijk aan het maximale bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

Per werkdag wordt evenwel slechts één verplaatsing woon-werk en terug in aanmerking genomen.

Artikel 35

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

TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALING

Artikel 36

Cliënteel tewerkgesteld in het kader van artikel 60 §7 van de OCMW-wet vallen niet onder de rechtspositieregeling die geldt voor de gewone personeelsleden van het OCMW. Zij zijn tewerkgesteld met een werkervaringsovereenkomst waarop de arbeidsovereenkomstenwet van toepassing is. De verloven en afwezigheden overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet kunnen de cliënt niet geweigerd worden.

Artikel 37

De cliënt vraagt de verloven aan bij de rechtstreeks leidinggevende. De gebruiker laat dit weten aan de maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW en de personeelsdienst.

HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Artikel 38

Paragraaf 1

De voltijds tewerkgestelde cliënt heeft recht op het aantal dagen betaalde vakantie zoals vastgesteld bij de gebruiker. Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het vorige dienstjaar. Voor een deeltijds tewerkgestelde cliënt wordt de jaarlijkse vakantie pro rata zijn werkregime berekend.

Paragraaf 2

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

Heeft de cliënt onvoldoende wettelijke vakantiedagen om de volledige sluitingsperiode van de gebruiker te overbruggen en beantwoordt hij aan de toekenningsvoorwaarden van de RVA, dan wordt het systeem van collectieve sluiting toegepast. Hierbij ontvangt de cliënt geen salaris van het OCMW Ninove, maar een tussenkomst van de RVA.

De periode van collectieve sluiting wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Paragraaf 3

De jaarlijkse vakantiedagen moeten opgenomen zijn ten laatste op 31 december van hetzelfde jaar.

Paragraaf 4

Bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties wordt het recht op betaalde vakantie verhoudingsgewijs verminderd.

Paragraaf 5

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

HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN**Artikel 39**

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

HOOFDSTUK IV. BEVALLINGSVERLOF EN ADOPTIEVERLOF**Bevallingsverlof****Artikel 40**

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

Artikel 41

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

Artikel 42**Paragraaf 1**

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

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

Paragraaf 2

Bij hospitalisatie van de moeder heeft de cliënt die vader is van het kind of meeouder is, recht op vaderschapsverlof resp. geboorteverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

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

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

Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof**Artikel 43****Paragraaf 1**

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

Paragraaf 2

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

Paragraaf 3

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

HOOFDSTUK V. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 44

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 voor de betaling gedurende de afwezigheid na de regeling van het gewaarborgd salaris onder het stelsel van de wetgeving op de ziekteverzekering.

Artikel 45

Paragraaf 1

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

Paragraaf 2

Volgende regels gelden inzake de organisatie van de ziektecontrole:

- de cliënt is verplicht de rechtstreeks leidinggevende en de maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW onmiddellijk op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid, meer bepaald uiterlijk binnen het uur volgend op de aanvang van de dagprestatie.

Indien de cliënt gebonden is aan een bijzondere uurindeling, dient de mededeling de rechtstreeks leidinggevende en de maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW te bereiken vóór de aanvang van de dienstprestaties.

Elke ziekte of gebrekkigheid, die gepaard gaat met een afwezigheid, dient bevestigd te worden door een geneeskundig getuigschrift.

- Behoudens in geval van overmacht dient dit attest (origineel) bij de gebruiker toe te komen uiterlijk de tweede werkdag van de afwezigheid. 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 de werkgever gekende adres, en of de cliënt zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.
- Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen of overhandigen van het getuigschrift leiden tot het verlies van het recht op het loon dat de gebruiker voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift zou verschuldigd geweest zijn, in geval de dagen van afwezigheid tijdig zouden gerechtvaardigd geweest zijn als afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.
- De cliënt mag niet weigeren een door de gebruiker aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan de cliënt heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de cliënt zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht. De reiskosten van de cliënt zijn ten laste van de gebruiker.
- Behoudens in geval van overmacht kan het weigeren van een onderzoek of het niet ingaan op een uitnodiging van de controlearts, leiden tot het verlies van het recht op het loon dat de gebruiker voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van de uiteindelijke controle verschuldigd zou geweest zijn.

- De controlearts gaat na of de cliënt werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voor zover die noodzakelijk zijn voor de ziektecontrole; alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.
- De controlearts overhandigt zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan de cliënt. Indien de cliënt op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift. Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe de cliënt werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan de cliënt het recht worden ontzegd op loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.
- Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard welke rijzen tussen de cliënt en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.
- Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de bevindingen door de controlearts, kan de partij die er het meest belang bij heeft (cliënt of de gebruiker) met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voor zover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De gebruiker kan de controlearts uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen. Evenzo kan de cliënt aan diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft (behandelend arts), uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de cliënt, vallen ten laste van de verliezende partij.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De gebruiker en de cliënt worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd.

- Het loon is verschuldigd voor de periode dat de cliënt als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.

HOOFDSTUK VI. HET OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Artikel 46

Paragraaf 1

De cliënt krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van familiale gebeurtenissen. Het recht op omstandigheidsverlof wordt toegestaan zoals van toepassing bij de gebruiker.

Paragraaf 2

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

De cliënt richt zijn aanvraag tot de rechtstreeks leidinggevende.

Paragraaf 3

Wanneer het omstandigheidsverlof uit meerdere dagen bestaat kan het op verzoek van de cliënt worden gesplitst in meerdere periodes. Er moet evenwel een verband bestaan met de gebeurtenis.

HOOFDSTUK VII. HET ONBETAALDE VERLOF/VERLOF OM DWINGENDE REDEN

Artikel 47

De cliënt heeft recht op 10 werkdagen onbetaald verlof. In geval van deeltijdse prestaties wordt dit verlof berekend in verhouding tot de arbeidsprestaties.

De cliënt vraagt dit verlof aan bij de algemeen directeur en moet voorafgaandelijke toestemming krijgen van de algemeen directeur en de gebruiker.

HOOFDSTUK VIII. FEDERALE THEMATISCHE VERLOVEN/VLAAMS ZOR GKREDIET

AFDELING 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 48

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

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

Artikel 49

De verloven zoals bedoeld in dit hoofdstuk zijn een recht voor alle cliënten, ongeacht hun functie.

Artikel 50

De periodes van loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties en het Vlaams zorgkrediet worden beschouwd als verlof.

Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het verlof is onbezoldigd.

AFDELING 2. VLAAMS ZOR GKREDIET

Artikel 51

Het Vlaams zorgkrediet wordt toegepast conform volgende besluiten:

1. het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
2. het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2017 tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
3. het besluit van de Vlaamse Regering van 7 september 2018 houdende de wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

Artikel 52

Paragraaf 1

De cliënt met recht op het Vlaams zorgkrediet stelt de algemeen directeur ten minste twee maanden voor de aanvang schriftelijk op de hoogte van de periode gedurende welke het Vlaams zorgkrediet opgenomen wordt.

De termijn van twee maanden kan evenwel op verzoek van het personeelslid worden ingekort.

Paragraaf 2

Het zorgkrediet neemt in principe een aanvang op de eerste van de maand, tenzij aansluitend op een andere loopbaanvermindering of bevallingsrust.

Ingeval van zorgkrediet voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of voor palliatieve verzorging, gaat het recht in op de eerste dag van de week, volgend op de overhandiging van het attest, of op een vroeger tijdstip mits akkoord van de algemeen directeur.

Ingeval van zorgkrediet voor een geadopteerd kind, start het zorgkrediet (ten vroegste) vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid woont.

Artikel 53

Paragraaf 1

Het bewijs van de aangehaalde redenen tot volledig of gedeeltelijk zorgkrediet wordt geleverd door de cliënt.

Paragraaf 2

De periodes van het Vlaams zorgkrediet kunnen onder de gestelde voorwaarden en mits naleving van de regels bepaald in dit hoofdstuk worden verlengd.

AFDELING 3. PALLIATIEVE VERZORGING**Artikel 54**

Het verlof zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

1. de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
2. het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof.

AFDELING 4. OUDERSCHAPSVERLOF IN HET KADER VAN DE ONDERBREKING VAN DE BEROEPSLOOPBAAN**Artikel 55**

Het ouderschapsverlof wordt genomen conform het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 betreffende de invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Artikel 56**Paragraaf 1**

De cliënt heeft het recht zijn loopbaan volledig te onderbreken.

De volledige onderbreking is voor een periode van vier maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt in maanden worden gesplitst.

Met akkoord van het bestuur kan deze periode van vier maanden in weken worden opgesplitst. Daardoor kan de cliënt maximaal 16 weken volledige onderbreking verkrijgen. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing in weken minder dan 4 weken bedraagt, heeft de cliënt het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

De 4de maand ouderschapsverlof wordt alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

Paragraaf 2

De voltijdse cliënt heeft het recht zijn loopbaan halftijds te verminderen.

Vermindering van de prestaties tot de helft is voor een periode van acht maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan.

Met akkoord van het bestuur kan deze periode van acht maanden worden gesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing in maanden minder dan 2 maanden bedraagt, heeft de cliënt het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

De 7de en 8ste maand ouderschapsverlof worden alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

Paragraaf 3

De voltijdse cliënt heeft het recht zijn loopbaan deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde.

Vermindering van de prestaties met een vijfde is voor een periode van twintig maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

De 16de tot de 20ste maand ouderschapsverlof worden alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

Paragraaf 4

De voltijdse cliënt kan zijn loopbaan verminderen met één tiende voor zover het bestuur hiermee akkoord gaat.

Vermindering van de prestaties met een tiende is voor een periode van veertig maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt worden opgesplitst in periodes van tien maanden of een veelvoud hiervan.

De 30ste tot de 40ste maand ouderschapsverlof worden alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

AFDELING 5. LOOPBAANONDERBREKING VOOR BIJSTAND OF VERZORGING VAN EEN ZWAAR ZIEK GEZINS- OF FAMILIELID**Artikel 57**

Het verlof zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

1. de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
2. het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

AFDELING 6. MANTELZORGVERLOF**Artikel 58****Paragraaf 1**

Voltijdse en deeltijdse cliënten hebben het recht hun beroepsloopbaan volledig te onderbreken voor een periode van één maand per zorgbehoevende om mantelzorgen te verstrekken aan deze persoon. Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Voltijdse cliënten kunnen hun beroepsloopbaan met twee maanden per zorgbehoevende gedeeltelijk (met de helft of met een vijfde) onderbreken om mantelzorgen te verstrekken. Het recht op deeltijdse onderbreking bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Paragraaf 2

De cliënt dient erkend te zijn als mantelzorger, dit is de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan een als zorgbehoevende erkende persoon.

Paragraaf 3

De cliënt die mantelzorgverlof wil opnemen, vraagt het verlof minstens zeven kalenderdagen op voorhand aan en voegt het bewijs van erkenning als mantelzorger van de geholpen persoon toe.

HOOFDSTUK IX. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN

Artikel 59

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 heeft de cliënt in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:

1. om zich aan te bieden op het OCMW na afspraak;
2. voor deelname aan examens van het eigen OCMW-bestuur;
3. voor deelname aan vorming of opleiding;
4. voor een geneeskundig onderzoek bij de arbeidsgeneesheer;
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.

Artikel 60

Paragraaf 1

Aan de cliënt kan, mits gemotiveerde aanvraag, in andere gevallen dan bedoeld in artikel 59 dienstvrijstelling toegestaan worden.

De cliënt richt zijn aanvraag tot de maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW. De algemeen directeur beslist in samenspraak met de gebruiker of deze aanvraag goedgekeurd wordt. Een eventuele weigering gebeurt op gemotiveerde wijze.

Paragraaf 2

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

HOOFDSTUK X. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

AFDELING 1. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST OM PERSOONLIJKE REDENEN

Artikel 61

Paragraaf 1

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

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

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

Paragraaf 2

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

Paragraaf 3

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

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

Paragraaf 4

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

AFDELING 2. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST IN KADER VAN SANCTIONERINGSBELEID

Artikel 62

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

Bij een volgende ernstige tekortkoming kan de arbeidsovereenkomst geschorst worden. De begeleidende maatschappelijk werker plant een afspraak voor bespreking hiervan tussen de cliënt en de leden van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst.

De cliënt kan zich tijdens het schorsingsgesprek laten bijstaan door een persoon naar keuze. Deze schorsing kan, naargelang de ernst van het vergrijp, 1 tot 7 dagen duren. De duur van de schorsing wordt in overleg tussen de gebruiker en de begeleidende maatschappelijk werker besproken en voorgelegd aan het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst.

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

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

De begeleidende maatschappelijk werker bezorgt de beslissing tot schorsing met motivatie onmiddellijk aan de personeelsadministratie. De personeelsadministratie staat vervolgens in voor de inhouding op loon.

Na een schorsing moet steeds een nieuwe afsprakennota opgesteld worden. De vorige is immers niet meer geldig omdat er een sanctie op volgde.

AFDELING 3. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST IN KADER VAN MUTATIE

Artikel 63

Paragraaf 1

Tijdens een tewerkstelling art.60 §7 is er de mogelijkheid dat de cliënt doorstroomt naar diverse werkvloeren, dit heeft als doel de arbeidscompetenties te vergroten alsook de kloof met het normaal economisch circuit te dichten. In sommige gevallen kan een cliënt niet direct het doorschuiven naar een andere werkvloer/werkplek. In die gevallen is er een mogelijkheid tot schorsing van de arbeidsovereenkomst in het kader van mutatie.

De cliënt richt zijn vraag tot schorsing aan zijn dossierbeheerder van het OCMW.

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

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

Paragraaf 2

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

Paragraaf 3

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

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

AFDELING 4. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST IN GEVAL VAN NIEUW WERK**Artikel 64****Paragraaf 1**

Tijdens de duurtijd van de arbeidsovereenkomst is het de bedoeling dat de cliënt alle noodzakelijke inspanningen levert om op termijn door te stromen naar het normaal economisch circuit. Om de kansen op een tewerkstelling in het normaal economisch circuit te garanderen zonder daarbij de tewerkstelling artikel 60 §7 te hypothekeren, is er de mogelijkheid tot schorsing van de arbeidsovereenkomst in het geval van een tewerkstelling in het normaal economisch circuit. Dit biedt de mogelijkheid tot terugkeer naar de tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 §7.

De cliënt richt zijn vraag tot schorsing aan zijn dossierbeheerder van het OCMW.

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

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

Paragraaf 2

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

Paragraaf 3

Tijdens periode van schorsing wordt verwacht dat de cliënt alle nodige inspanningen levert om de oorsprong van de schorsing (tewerkstelling in het normaal economisch circuit) weg te werken binnen de vooropgestelde termijn. Om dit te bekomen wordt er een afsprakennota opgemaakt. Hierin staat omschreven welke stappen de cliënt moet zetten met het oog op een hervatting van de tewerkstelling op een andere werkvloer/werkplek.

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

HOOFDSTUK XI. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN

Artikel 65

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

| | Maatschappelijk assistent (M.A.) | Personeelsdienst (P.D.) |
|-------------------------------------|--|--|
| Aanvang tewerkstelling | | De werknemer krijgt duidelijke uitleg over de procedure inzake afwezigheden en ziekte. |
| 1ste ongewettigde afwezigheid | <p>M.A. bespreekt dit met de cliënt. Omwille van de onbekendheid van de cliënt met de dwingende gevolgen van diens verzuim, zal M.A. 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.</p> <p>Gelijktijdig vraagt M.A. per email aan P.D. om per aangetekende zending een eerste waarschuwing te versturen.</p> | <p>Compensatiedag wordt aangewend om de afwezigheid te wettigen.</p> <p>Een eerste waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.</p> |
| 1ste (2de) ongewettigde afwezigheid | <p>Bij de eerste ongewettigde afwezigheid <i>na de verhulling met compensatieverlof</i> bespreekt de M.A. dit opnieuw met de cliënt. De afwezigheid zal niet meer met compensatieverlof worden gewettigd.</p> <p>Gelijktijdig vraagt M.A. per email aan P.D. om per aangetekende zending een waarschuwing te sturen.</p> <p>De cliënt ontvangt voor deze periode geen loon.</p> | <p>De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was.</p> <p>Een tweede waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.</p> |
| 2de (3de) ongewettigde afwezigheid | <p>Zie hoger +</p> <p>uitnodiging om voor de algemeen directeur te verschijnen</p> | <p>De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was.</p> <p>Een derde waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.</p> |

| | Maatschappelijk assistent (M.A.) | Personeelsdienst (P.D.) |
|---|---|---|
| 3de (4de) ongewettigde afwezigheid | Zie hoger + uitnodiging om voor RVMW te verschijnen + RVMW 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 vierde waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden. |
| 4de (5 ^{de}) ongewettigde afwezigheid | M.A. 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. |

TITEL 6. SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK I. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 66

Procedures van tewerkstelling van cliënten 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.

Artikel 67

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 II. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN.

AFDELING 1. OPHEFFINGSBEPALINGEN

Artikel 68

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

AFDELING 2. INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN

Artikel 69

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1/12/2021, tenzij anders bepaald.

De gewijzigde artikels treden in werking de 1^e van de maand volgend op de goedkeuring door de raad, tenzij anders bepaald of wettelijk bepaald.