

---

# Lokaal bestuur Pajottegem

---

---

## RECHTSPOSITIEREGELING JOBSTUDENTEN & VERENIGINGSWERKERS

---

Goedgekeurd door de gemeenteraad d.d. 23/12/2025

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn 23/12/2025

---

## INHOUDSTAFEL

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INHOUDSTAFEL.....</b>                                               | <b>2</b>  |
| <b>TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN .....</b>                            | <b>3</b>  |
| HOOFDSTUK 1. DEFINITIES.....                                           | 3         |
| HOOFDSTUK 2 SPECIEKE SITUATIE JOBSTUDENTEN EN VERENIGINGSWERKERS ..... | 4         |
| <b>TITEL 2 LOOPBAAN .....</b>                                          | <b>5</b>  |
| HOOFDSTUK I. INSTROOM .....                                            | 5         |
| Afdeling 1. Oproep .....                                               | 5         |
| Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden.....                        | 5         |
| Afdeling 3. Selectie .....                                             | 7         |
| HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE .....                                       | 8         |
| HOOFDSTUK III. RECHT OP FEEDBACK .....                                 | 9         |
| HOOFDSTUK IV. UITSTROOM .....                                          | 10        |
| <b>TITEL 3. VERLONING .....</b>                                        | <b>11</b> |
| HOOFDSTUK 1. SALARIS .....                                             | 11        |
| HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING .....           | 12        |
| Afdeling 1. Jobstudent .....                                           | 12        |
| Afdeling 2. Verenigingswerker .....                                    | 12        |
| HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN .....                          | 13        |
| <b>TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN .....</b>                         | <b>14</b> |
| HOOFDSTUK I. ALGEMEEN .....                                            | 14        |
| HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN .....                           | 14        |
| <b>TITEL 5. SLOTBEPALINGEN .....</b>                                   | <b>19</b> |



## TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN

### HOOFDSTUK 1. 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 en de verenigingswerker, namelijk de algemeen directeur;
2. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971;  
Arbeidstijdwet: Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector;
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 en studentenovereenkomst: Een jobstudent is een student die door het bestuur wordt tewerkgesteld op basis van een studentenovereenkomst, zoals bepaald in Titel VII – *De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten* van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze overeenkomst houdt in dat de student tegen loon arbeid verricht onder het gezag van het bestuur. Studenten die aan de wettelijke voorwaarden voldoen om met een studentenovereenkomst te werken, moeten ook onder deze specifieke overeenkomst worden tewerkgesteld en niet via een gewone arbeidsovereenkomst. De studentenovereenkomst wordt steeds schriftelijk opgesteld in twee exemplaren en heeft een maximale duur van twaalf maanden;
5. Verenigingswerker en overeenkomst tewerkstelling verenigingswerker: Een verenigingswerker is een persoon met wie het bestuur een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling als verenigingswerker sluit, zoals bedoeld in artikel 17, §1 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.  
De overeenkomst tot tewerkstelling van verenigingswerkers is een specifieke arbeidsovereenkomst waarbij de verenigingswerker prestaties levert voor het bestuur binnen de grenzen en voorwaarden bepaald door voormelde regelgeving.  
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;
  - als spreker 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.
6. Wet arbeidsovereenkomsten: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
7. Werkdag: elke dag waarop de jobstudent/verenigingswerker mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster (behoudens in het kader van de wet arbeidsovereenkomsten waarbij een werkdag gelijk is aan elke dag van de week behoudens zondag en feestdagen).



## HOOFDSTUK 2 SPECIFIEKE SITUATIE JOBSTUDENTEN EN VERENIGINGSWERKERS

### Artikel 2

Voor de jobstudenten gelden er afwijkende regels, o.a. met betrekking tot dimona (= dimona STU), sociale zekerheidsbijdragen, bedrijfsvoorheffing, proeftijd en beëindiging.

Voor de verenigingswerkers gelden er eveneens afwijkende regels, o.a. met betrekking tot dimona (= dimona O17 of S17), sociale zekerheidsbijdragen, bedrijfsvoorheffing en beëindiging.

De rechtpositieregeling van het lokaal bestuur is op hen niet van toepassing. Jobstudenten en verenigingswerkers vallen onder dit specifiek reglement.



## TITEL 2 LOOPBAAN

### HOOFDSTUK I. INSTROOM

#### Afdeling 1. Oproep

##### Artikel 3

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten via externe bekendmaking, die minstens wordt gepubliceerd op de website van het lokaal bestuur.

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

Tussen de bekendmaking van de oproep en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens zeven kalenderdagen. Uitzonderlijk kan de Algemeen Directeur bij de oproep beslissing om van deze termijn af te wijken.

#### Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden

##### Artikel 4

Om in aanmerking te komen voor een functie moeten de kandidaten:

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

Het passend gedrag wordt voor alle functies getoetst aan de hand van een uittreksel type 596.1 van het strafregister. Voor functies waarbij er contacten met kinderen en jongeren voorkomen dient een uittreksel type 596.2 voorgelegd te worden.

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, relevante, competenties;
4. bepaalde expertise.



## Artikel 5

### Paragraaf 1

Om als jobstudent te werken moet de kandidaat ofwel:

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

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.

Kunnen niet aangesteld worden als jobstudent:

- Een student die op ononderbroken wijze sinds meer dan 12 maanden verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever;
- Studenten die in een avondschool ingeschreven zijn of die onderwijs met beperkt leerplan volgen, behoudens de volgende uitzonderingen:
  - o Studenten die enkel deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen mogen tijdens de periodes van de schoolvakanties een studentenovereenkomst sluiten.
  - o Studenten die een systeem van alternerend leren en werken volgen, mogen eveneens een studentenovereenkomst sluiten, mits zij geen werkloosheidsuitkering ontvangen, noch een inschakelingsuitkering, en voor zover zij enkel prestaties verrichten wanneer zij geen onderwijs op opleiding moeten volgen en uitsluitend bij een andere werkgever dan degene bij wie zij hun praktische opleiding volgen op de werkplek;
- Studenten die bij wijze van stage bij het lokaal bestuur onbezoldigde arbeid verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma. Deze stage-prestaties kunnen niet het voorwerp uitmaken van een studentenovereenkomst.

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

### Paragraaf 2

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;
- als spreker 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.

Personen die tijdens een periode van een jaar, voorafgaand aan de aanvang van de prestaties verbonden waren door een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingsovereenkomst bij het bestuur of die prestaties geleverd hebben als uitzendkracht voor het bestuur zijn uitgesloten van de mogelijkheid om een overeenkomst tewerkstelling verenigingswerker af te sluiten bij het bestuur.



## Afdeling 3. Selectie

### Artikel 6

Een eerste selectie gebeurt op basis van de ingediende CV en sollicitatiebrief.

De weerhouden kandidaten worden vervolgens uitgenodigd voor een gesprek dewelke de capaciteiten en de motieven om de studentenjob/verenigingswerk uit te voeren beoordeelt. Van deze beoordeling wordt een verslag opgemaakt.

De aanstellende overheid sluit met de kandidaat die op basis van het verslag als meest geschikt naar voor komt een studentenovereenkomst/ overeenkomst tewerkstelling verenigingswerker af.



## HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE

### Artikel 7

De drie eerste werkdagen van een studentenovereenkomst worden automatisch beschouwd als proefperiode. De duur van de proefperiode kan niet verlengd worden.

Voor verenigingswerkers is wettelijk geen proefperiode voorzien en ook niet mogelijk.



## HOOFDSTUK III. RECHT OP FEEDBACK

### Artikel 8

Jobstudenten en verenigingswerkers kunnen, indien zij dat wensen, op aanvraag na hun tewerkstellingsperiode feedback ontvangen van hun rechtstreeks leidinggevende. Deze feedback heeft tot doel inzicht te geven in de uitgevoerde taken en de verworven competenties.



## HOOFDSTUK IV. UITSTROOM

### Artikel 9

De studentenovereenkomst wordt voor een bepaalde duur gesloten.

Tijdens de proefperiode kunnen het bestuur en de student de studentenovereenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding.

Daarna kan de studentenovereenkomst voortijdig opgezegd worden door het betekenen van een verkorte opzeggingstermijn in functie van de duur van de verbintenis van de student in zijn functie:

- duur  $\leq$  één maand: opzeg van drie kalenderdagen (indien door het bestuur) of één kalenderdag (indien door de jobstudent);
- duur  $>$  één maand: opzeg van zeven kalenderdagen (indien door het bestuur) of drie kalenderdagen (indien door de jobstudent).

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.

Voor betekening van de opzeg gelden de formaliteiten zoals opgenomen in de wet arbeidsovereenkomsten:

- Wanneer de opzegging uitgaat van de werknemer, moet de kennisgeving, op straffe van nietigheid, schriftelijk gebeuren. Dit kan door een geschreven document persoonlijk aan de werkgever te overhandigen, waarbij de handtekening van de werkgever op het duplicaat enkel geldt als bewijs van ontvangst. De kennisgeving kan ook gebeuren per aangetekende brief, die uitwerking heeft op de derde werkdag (= alle dagen behalve de zondag en feestdag) na de datum van verzending, of via gerechtsdeurwaardersexploit.
- Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever, moet de kennisgeving, op straffe van nietigheid, gebeuren per aangetekende brief of via gerechtsdeurwaardersexploit. De aangetekende brief heeft ook hier uitwerking op de derde werkdag (= alle dagen behalve de zondag en feestdag) na de datum van verzending.

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

### Artikel 10

De arbeidsovereenkomst verenigingswerker wordt voor een onbepaalde of bepaalde duur gesloten.

Voor een overeenkomst onbepaalde duur, ongeacht opzeg door werknemer of werkgever, bedraagt de opzegtermijn:

- o Anciënniteit  $<$  6m: minstens 14 kalenderdagen
- o Anciënniteit  $\geq$  6m: minstens 1 maand

Voor een overeenkomst bepaalde duur  $<$  6m, ongeacht opzeg door werknemer of werkgever: minstens 14 kalenderdagen

Voor een overeenkomst bepaalde duur  $\geq$  6m, ongeacht opzeg door werknemer of werkgever: minstens 1 maand

Voor betekening van de opzeg gelden dezelfde formaliteiten opgenomen in de wet arbeidsovereenkomsten en hierboven onder artikel 9 vermeld.



## TITEL 3. VERLONING

### HOOFDSTUK 1. SALARIS

#### Artikel 11

##### Paragraaf 1

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

Het niet geïndexeerd bruto jaarsalaris bedraagt € 13.250.

##### Paragraaf 2

De verenigingswerker ontvangt een forfaitair dagloon van € 95.

Het dagloon stemt overeen met een arbeidsprestatie van 7,36 uren oftewel 456 minuten.

##### Paragraaf 3

In afwijking van §1 en §2 gelden voor de aanstelling van een hoofdmonitor voor de speelpleinwerking de volgende bedragen:

- jobstudent: niet geïndexeerd bruto jaarsalaris van € 14.250
- verenigingswerker: forfaitair dagloon van € 105.

#### Artikel 12

##### Paragraaf 1

De jobstudent die een gedeelte van de maand werkt of deeltijds is aangesteld, krijgt het gedeelte van de maandwedde volgens de formule:

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

waarbij:

M = het te betalen maandloon (100%);

VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling verschuldigd is;

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

n% = het percentage waartegen het personeelslid prestaties verricht;

NM = het normaal maandsalaris (100%).

##### Paragraaf 2

De verenigingswerker die een gedeelte van de dag werkt, krijgt een verloning overeenkomstig de volgende formule: forfaitair dagloon/456min x aantal gewerkte minuten.

#### Artikel 13

Het salaris wordt maandelijks betaald, uiterlijk 7de werkdag die volgt op de maand waarin gewerkt is en dit op het rekeningnummer dewelke vermeld wordt in de studentenovereenkomst/tewerkstellingsovereenkomst verenigingswerker.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.



## HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

### Afdeling 1. Jobstudent

#### Artikel 14

Indien de jobstudent voldoet aan de volgende voorwaarden, valt deze onder de regelgeving van verminderde solidariteitsbijdragen en wordt er geen bedrijfsvoorheffing afgehouden:

- de student werkt niet meer dan het maximaal wettelijk toegelaten aantal uren per kalenderjaar, zoals vastgelegd in de geldende regelgeving (bij overschrijding gelden de gewone sociale bijdragen);
- er werd een geldige studentenovereenkomst afgesloten;
- de tewerkstelling vindt plaats buiten de verplichte aanwezigheid in een onderwijsinstelling.

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

### Afdeling 2. Verenigingswerker

#### Artikel 15

Indien de verenigingswerker voldoet aan de volgende voorwaarden, is deze vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en wordt er geen bedrijfsvoorheffing afgehouden:

- de verenigingswerker werkt niet meer dan 300 uren/jaar voor alle activiteiten bij een vereniging in de socio-culturele sector
  - o met een plafond van 100 uren per kwartaal
    - behalve voor het 3de kwartaal: plafond van 190 uren
- de verenigingswerker werkt niet meer dan 450 uren/jaar voor de sportsector
  - o 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 hoofde van tewerkstelling als verenigingswerker, ontvangt een fiche 281.27 en doet een belastingaangifte.



## HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

### Artikel 16 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 het personeelslid.

De jobstudent en verenigingswerker die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op dezelfde vergoeding als de vergoeding voor de dienstreizen van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

De jobstudent/verenigingswerker 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 17 Overuren

Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van de algemeen directeur of het diensthoofd of de rechtstreeks leidinggevende geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis door de jobstudent/verenigingswerker gepresteerd worden.

De jobstudent/verenigingswerker die overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust conform de wettelijke bepalingen. Deze compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

### Artikel 18 Vakantiegeld

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

Wanneer de jobstudent meer werkt dan het maximaal toegelaten aantal uren per kalenderjaar en daardoor onder de gewone sociale bijdragen valt, heeft hij recht op vakantiegeld volgens het geldende vakantiestelsel in de publieke sector.

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

### Artikel 19 Onkosten

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald na goedkeuring door de algemeen directeur.



## TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

### HOOFDSTUK I. ALGEMEEN

#### Artikel 20

De jobstudent en verenigingswerker verbinden zich ertoe om elke vertraging of afwezigheid op het werk onmiddellijk te melden en eveneens te rechtvaardigen tegenover het bestuur.

### HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

#### Artikel 21 Jaarlijkse vakantiedagen

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

Wanneer de jobstudent meer werkt dan het maximaal aantal toegelaten uren per kalenderjaar en daardoor onder de gewone sociale bijdragen valt, heeft hij recht op 20 vakantiedagen volgens het vakantiestelsel van de publieke sector.

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

#### Artikel 22 Feestdagen

De jobstudent en verenigingswerker hebben, voor zover deze vallen binnen de periode van tewerkstelling, recht op volgende feestdagen:

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

Als een feestdag samenvalt met een normale inactiviteitsdag, wordt deze dag vervangen. Indien de feestdag niet door het bestuur vervangen is door een vastgelegde dag, kan deze vrij opgenomen worden door de jobstudent/verenigingswerker.

Bij tewerkstelling op een feestdag, heeft de jobstudent/verenigingswerker recht op gelijkwaardige meeruren.



## Artikel 23 Arbeidsongeschiktheid (ziekte)

Elke arbeidsongeschiktheid moet door de jobstudent/verenigingswerker onmiddellijk en ten laatste voor het begin van de arbeidsdag gemeld worden aan de leidinggevende.

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

De jobstudent/verenigingswerker is niet verplicht een medisch attest te bezorgen voor de eerste dag ziekte en dit voor maximaal drie ziekteperiodes per jaar. De verwittigingsplicht blijft wel bestaan.

De jobstudent valt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van gewaarborgd loon zoals opgenomen in de wet arbeidsovereenkomsten. Voor een bediende geldt dat deze vanaf de eerste dag van tewerkstelling aanspraak maakt op gewaarborgd loon terwijl een arbeider dit recht pas verwerft na één maand ononderbroken tewerkstelling bij dezelfde werkgever.

Een verenigingswerker heeft echter geen recht op gewaarborgd loon voor een arbeidsongeschiktheid ingevolge een ziekte of ongeval van gemeen recht.

## Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeval)

De jobstudent en verenigingswerker vallen 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.

## Artikel 25 Omstandigheidsverlof

### Paragraaf 1

De jobstudent/verenigingswerker heeft recht op omstandigheidsverlof zoals bepaald in de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur en dewelke hieronder wordt hernoemen:

| AARD VAN DE GEBEURTENIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | TOEGESTAAN MAXIMUM                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. <b>huwelijk</b> van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van <b>wettelijke samenwoning</b> door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, m.u.v. het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:                                                         | <b>4 werkdagen</b> , op te nemen vanaf de dag vóór de gebeurtenis tot en met de week erna |
| 2. <b>bevalling</b> van de <b>echtgenote</b> of <b>samenwonende partner</b> , of ter gelegenheid van de geboorte van een <b>kind dat wettelijk afstamt</b> van het personeelslid                                                                                                                                                                     | <b>20 werkdagen</b> , op te nemen binnen de vier maanden vanaf de bevalling               |
| 3. <b>overlijden</b> van: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. de <b>samenwonende of huwelijkspartner</b></li> <li>b. een <b>kind</b> van het personeelslid of de samenwonende of huwelijkspartner</li> <li>c. een <b>pleegkind</b> in het kader van <b>langdurige pleegzorg</b> op het moment van het overlijden of in het verleden</li> </ul> | <b>10 werkdagen</b> , op te nemen binnen de termijnen zoals bepaald in §3                 |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4. <b>overlijden</b> van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. vader</li> <li>b. moeder</li> <li>c. stiefvader</li> <li>d. stiefmoeder</li> <li>e. schoonzoon</li> <li>f. schoondochter</li> </ul> <p>van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner</p>                                                                                                                                                | <p><b>4 werkdagen</b>, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden</p> |
| <p>5. <b>overlijden</b> van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. pleegvader</li> <li>b. pleegmoeder</li> </ul> <p>van het personeelslid in het kader van <b>langdurige pleegzorg</b> op het moment van het overlijden</p>                                                                                                                                                                                             | <p><b>4 werkdagen</b>, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden</p> |
| <p>6. <b>overlijden</b> van een <b>pleegkind</b> in het kader van <b>kortdurende pleegzorg</b> op het moment van het overlijden</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p><b>1 werkdag</b>, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden</p>   |
| <p>7. <b>huwelijk</b> van een <b>kind</b> van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner of van een <b>pleegkind</b> van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van <b>langdurige pleegzorg</b> op het moment van het huwelijk:</p>                                                                                                                                            | <p><b>2 werkdagen</b>, op te nemen binnen de twee weken na het huwelijk</p>   |
| <p>8. <b>overlijden</b> van een <b>bloed- of aanverwant</b> van het personeelslid of de samenwonende partner in <b>om het even welke graad</b>, die onder <b>hetzelfde dak woont</b> als het personeelslid of de samenwonende partner:</p>                                                                                                                                                                                      | <p><b>2 werkdagen</b>, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden</p> |
| <p>9. <b>overlijden</b> van een:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>bloed- of aanverwant</b> van het personeelslid of de samenwonende partner in <b>de tweede graad</b></li> <li>b. <b>overgrootouder</b></li> <li>c. <b>achterkleinkind</b></li> </ul> <p><b>niet onder hetzelfde dak wonend</b> als het personeelslid of de samenwonende partner:</p>                                                           | <p><b>1 werkdag</b>, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden</p>   |
| <p>10. <b>overlijden</b> van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. de <b>ouder van een pleegouder</b> van het personeelslid</li> <li>b. een <b>kind van het pleegkind</b> van het personeelslid</li> </ul> <p>in het kader van <b>langdurige pleegzorg</b> op het moment van het overlijden, waarbij die ouder of dat kind <b>niet onder hetzelfde dak woont</b> van het personeelslid of de samenwonende partner:</p> | <p><b>1 werkdag</b>, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden</p>   |
| <p>11. <b>huwelijk</b> van een bloed- of aanverwant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. in de <b>eerste graad</b>, die geen kind is</li> <li>b. in de <b>tweede graad</b>, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner</li> </ul>                                                                                                                                                                     | <p>de <b>dag van het huwelijk</b></p>                                         |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12. <b>huwelijk</b> van een: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>pleegouder</b> van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner</li> <li>b. <b>bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad</b> van de pleegouder of het pleegkind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:</li> </ul>                                                                  | de <b>dag van het huwelijk</b>                                                                                                    |
| 13. <b>priesterwijding of intrede in het klooster</b> van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de priesterwijding of intrede in het klooster, of van een broer, zus, schoonbroer of schoonzus van het personeelslid | de <b>dag van de rooms-katholieke plechtigheid</b> of een plechtigheid die daarmee overeenstemt, bij een andere erkende eredienst |
| 14. <b>plechtige communie</b> van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtige communie:                                                                                                                      | de <b>dag van de plechtigheid</b> , of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag             |
| 15. deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het feest aan het <b>feest van de vrijzinnige jeugd</b> :                                                                                                  | de <b>dag van de plechtigheid</b> , of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag             |
| 16. deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtigheid aan een <b>plechtigheid in het kader van een erkende eredienst</b> die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:            | de <b>dag van de plechtigheid</b> , of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag             |
| 17. <b>gehoord worden door de vrederechter</b> in het kader van de organisatie van de <b>voogdij</b> over een minderjarige:                                                                                                                                                                                                                                                                         | de nodige tijd, <b>maximaal één dag</b>                                                                                           |
| 18. deelneming aan een <b>assisenjury</b> , oproeping als <b>getuige</b> voor de <b>rechtbank</b> of <b>persoonlijke verschijning</b> op aanmaning van de <b>arbeidsrechtbank</b> :                                                                                                                                                                                                                 | de <b>nodige tijd</b>                                                                                                             |
| 19. <b>zwangerschapsverlies</b> van het <b>personeelslid</b> dat zwanger was                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>2 werkdagen</b> op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer                                                       |
| 20. <b>zwangerschapsverlies</b> van de <b>echtgenote</b> of <b>samenwonende partner</b> van het personeelslid                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>2 werkdagen</b> op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer                                                       |



## Paragraaf 2

In §1 wordt verstaan onder:

- 1) langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, voor minstens 6 maanden of de pleegzorg waarbij het kind in het verleden voor minstens 6 maanden was ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waarin het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, of de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het pleegkind voor minstens 6 maanden deel zal uitmaken van het gezin van het personeelslid, in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft;
- 2) kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in 1);
- 3) zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen.
- 4) samenwonende partner: de partner waarmee het personeelslid een affectieve relatie heeft en dat onder eenzelfde adres als het personeelslid is ingeschreven (zowel wettelijke als feitelijke samenwoning komen in aanmerking);
- 5) aanverwantschap: de bloedverwanten van de huwelijkspartner van het personeelslid en de huwelijkspartner van de bloedverwanten van het personeelslid.

## Paragraaf 3

Het omstandigheidsverlof zoals vermeld in §1, 3° wordt opgenomen als volgt:

- 1) de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;
- 2) de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.

## Paragraaf 4

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

De jobstudent/verenigingswerker richt zijn aanvraag tot de personeelsdienst en licht ook zijn leidinggevende in.

## Paragraaf 5

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

## Paragraaf 6

De deeltijdse jobstudenten/verenigingswerkers hebben het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en periodes bedoeld in het eerste lid die samenvallen met de dagen en periodes waarop zij normaal zouden hebben gewerkt.



## TITEL 5. SLOTBEPALINGEN

### Artikel 26 Arbeidsduur

Jobstudenten en verenigingswerkers volgen dezelfde regels naar arbeidsduur als gewone personeelsleden. Afhankelijk van de plaats van tewerkstelling vallen ze onder de regels van de Arbeidswet of Arbeidstijdwet.

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 continu-arbeid (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.

### Artikel 27 Registratie aanwezigheid

Iedere jobstudent en verenigingswerker dient zijn aanwezigheid te registreren via ofwel een prestatiefiche ofwel via de app van de speelpleinwerking.

### Artikel 28 Student@work en verenigingswerk.be

Iedere jobstudent registreert zich op de website [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be). Dit is een online dienst die bijhoudt hoeveel uur er als student reeds is gewerkt.

Iedere verenigingswerker kan via de applicatie beschikbaar op [www.verenigingswerk.be](http://www.verenigingswerk.be) nagaan hoeveel uren deze reeds gebruikt heeft.

Op deze manier hebben zowel het bestuur als de jobstudent en verenigingswerker zelf op ieder moment zicht op de resterend arbeidsuren.

### Artikel 29 Arbeidsreglement

Het lokaal bestuur beschikt over een arbeidsreglement voor al zijn personeelsleden. De jobstudent en verenigingswerker vallen onder de bepalingen van dit arbeidsreglement. Ingeval van tegenstrijdige bepalingen, primeren de bepalingen van de rechtspositieregeling voor jobstudenten en verenigingswerkers.



## Artikel 30 Opheffing en inwerkingtreding

Alle eerdere besluiten van het lokaal bestuur m.b.t. de jobstudenten en verenigingswerkers worden opgeheven.

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 01/01/2026 tenzij anders bepaald.

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

