
Lokaal bestuur Steenokkerzeel

RECHTSPOSITIEREGELING JOBSTUDENTEN, MONITOREN & FLEXIJOBBERS

Goedgekeurd door de gemeenteraad d.d. 21/05/2026

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn 21/05/2026



Steenokkerzeel
STEENGOED!

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	2
TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN	3
HOOFDSTUK I. DEFINITIES.....	3
HOOFDSTUK II. SPECIFIEKE SITUATIE VAN JOBSTUDENTEN, MONITOREN EN FLEXIJOBBERS	3
Hoofdstuk III. Inzetbaarheid van een monitor	4
Hoofdstuk IV. Inzetbaarheid van een flexijobber	4
TITEL 2. LOOPBAAN	5
HOOFDSTUK I. INSTROOM	5
Afdeling 1. Oproep	5
Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden.....	5
Afdeling 3. Selectie	7
HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE	7
HOOFDSTUK III. BEOORDELING EN RECHT OP FEEDBACK	7
HOOFDSTUK IV. UITSTROOM	8
TITEL 3. VERLONING	10
HOOFDSTUK I. SALARIS	10
Afdeling 1. Algemeen.....	10
Afdeling 2. Salaris jobstudenten en monitoren	10
Afdeling 3. Salaris flexijob.....	10
HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING.....	11
TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	14
HOOFDSTUK I. ALGEMEEN	14
HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	14
TITEL 5. SLOTBEPALINGEN	18



TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN

HOOFDSTUK I. DEFINITIES

Artikel 1

In deze RPR wordt verstaan onder:

1. Aanstellende overheid: het orgaan dat bevoegd is voor de aanstelling en het ontslag van de jobstudent, monitor en flexi-jobber namelijk het college van burgemeester en schepenen en het Vast Bureau, tenzij gedelegeerd aan de Algemeen Directeur;
2. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971;
3. Fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17,3), van het K.B. van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg;
4. Jobstudent: iemand waarmee het bestuur een studentenovereenkomst sluit;
5. Studentenovereenkomst: overeenkomst voor tewerkstelling van studenten in de zin van Titel VII - van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
6. Monitor: iemand waarmee het bestuur een monitorenovereenkomst sluit;
7. Monitorenovereenkomst: overeenkomst voor tewerkstelling van monitoren in de zin van art. 17§1 van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1960 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
8. Flexijobber: iemand waarmee het bestuur een overeenkomst voor tewerkstelling van flexijob sluit, in de zin van Hoofdstuk II van de Wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, zoals aangepast door de Programmawet van 26 december 2023 (= Flexijobwet);
9. Flexijob: een vorm van tijdelijke tewerkstelling waarbij een flexijobber aan gunstige voorwaarden kan bijverdienen in de door de wet bepaalde sectoren;
10. Flexi-uurloon: is het uurloon dewelke overeenkomstig de Flexijobwet minimaal gelijk is aan het uurloon bepaald op basis van het baremieke loon dat geldt voor de door de werknemer uitgeoefende functie en dewelke niet meer mag bedragen van 150% van dit baremieke loon.
11. Flexijob-raamovereenkomst en flexijob-arbeidsovereenkomst: een flexijob-raamovereenkomst is een overeenkomst tussen het bestuur en de flexijobber dewelke het kader vastlegt binnen dewelke de flexijobber wordt tewerkgesteld. Deze raamovereenkomst bevat minimaal de vermeldingen zoals opgesteld door art. 6 van de Flexijobwet;

Voorafgaandelijk aan elke daadwerkelijk tewerkstelling wordt tussen het bestuur en de flexijobber een flexijob-arbeidsovereenkomst afgesloten. Deze wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en mag nooit kwartaaloverschrijdend zijn.
12. Arbeidsovereenkomstenwet: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK II. SPECIFIEKE SITUATIE VAN JOBSTUDENTEN, MONITOREN EN FLEXIJOBBER

Artikel 2

Paragraaf 1

Jobstudenten, monitoren en flexijobbers vallen niet onder de rechtpositieregeling voor het personeel van het lokaal bestuur. Zij vallen onder dit specifiek reglement, zijnde de rechtpositieregeling voor jobstudenten, monitoren en flexijobbers.

Paragraaf 2

Voor de jobstudenten, monitoren en flexijobbers gelden er eveneens afwijkende regels, o.a. met betrekking tot dimona (= dimona STU, O17 of S17, FLX), sociale zekerheidsbijdragen, bedrijfsvoorheffing (...).

Hoofdstuk III. Inzetbaarheid van een monitor

Artikel 3

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

- als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, de vrije dagen of de gedeelten in het onderwijs;
- als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaats hebben na 16 u. 30 of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.
- als beheerder, huismeester, monitor of bewaker van vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen tijdens de schoolvakanties;
- enige andere op het lokaal bestuur toepasbare functie zoals voorzien door art. 17 van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1960 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Hoofdstuk IV. Inzetbaarheid van een flexijobber

Artikel 4

Een flexijobber is enkel inzetbaar binnen de door de wetgever toegelaten sectoren en functies en in de volgende gevallen:

1. Het flexibel opvangen van tijdelijk personeelstekort;
2. Het uitoefenen van ondersteunende functies (niveau E, D, C);
3. Het opvangen van (deeltijdse) afwezigheid wegens ziekte, ongeval of verlof van een functie binnen het goedgekeurd jaarlijks personeelsbudget;
4. Tijdelijke vermeerdering van het werk;
5. Uitvoering van uitzonderlijk werk.

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



TITEL 2. LOOPBAAN

HOOFDSTUK I. INSTROOM

Afdeling 1. Oproep

Artikel 5

Paragraaf 1 – Algemeen

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

Paragraaf 2 – Jobstudenten en monitoren

De aanstellende overheid doet oproep aan kandidaten via:

- interne bekendmaking;
- externe bekendmaking;
- of een combinatie van beide.

Bij interne bekendmaking gebeurt de oproep via het intranet en/of een interne nota of mailing verstuurd aan het personeel.

Bij externe bekendmaking doet de aanstellende overheid minimaal een oproep via de website en/of de sociale media van het lokaal bestuur.

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

Paragraaf 3 – Flexijobber

De aanstellende overheid doet minimaal een oproep via de website en/of de sociale media van het lokaal bestuur.

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

Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden

Artikel 6

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

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

Voor functies waarbij er op structurele basis rechtstreeks contact is met minderjarigen, wordt het passend gedrag van elke meerderjarige kandidaat beoordeeld aan de hand van een uittreksel uit het strafregister type 596.2. Indien op het uittreksel een vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van het personeelslid bij de uitvoering van zijn werk;



4. voldoen aan de vereiste inzake 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 7

Paragraaf 1 – Jobstudenten

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

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

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

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

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

Uitgesloten van studentenarbeid zijn de studenten die:

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

Paragraaf 2 – Monitoren

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 lokaal bestuur of die prestaties geleverd hebben als uitzendkracht voor het bestuur, kunnen niet tewerkgesteld worden als monitor.

Paragraaf 3 – Flexijobber

Om als flexijobber tewerkgesteld te kunnen worden, moet de kandidaat:

- gepensioneerd zijn;
- drie kwartalen voordien minstens 4/5 tewerkgesteld zijn bij een andere werkgever (of werkgevers) dan het lokaal bestuur.

Tewerkstelling als flexijobber is niet toegelaten voor:

- iemand die al voor het lokaal bestuur werkt in het kader van een andere arbeidsrelatie;



- iemand van het eigen lokaal bestuur tijdens zijn of haar opzegtermijn of periode verbrekingsvergoeding;
- iemand die een tewerkstelling heeft van 4/5 of meer binnen een verbonden onderneming in de zin van het Wetboek Vennootschappen (bijvoorbeeld een moeder- en dochtervennootschap, of ondernemingen die samen een consortium vormen omdat ze onder een centrale leiding staan);
- iemand die zijn of haar arbeidsvolume verminderd heeft door over te gaan van 100% (in het 4de kwartaal dat aan de flexijob voorafgaat) naar 80% (in het 3de kwartaal dat aan de flexijob voorafgaat) en dit gedurende twee kwartalen.

Paragraaf 4

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

Afdeling 3. Selectie

Artikel 8

Een eerste selectie gebeurt op grond van objectieve criteria (ervaring, opleiding, behaalde attesten enz.) en dit op basis van het ingediende toepasselijke registratie- of sollicitatieformulier.

Weerhouden kandidaten kunnen worden uitgenodigd voor een gesprek met de rechtstreeks leidinggevende van de dienst waarbij deze de capaciteiten en de motieven van de kandidaten beoordeelt. Van deze beoordeling wordt een schriftelijk verslag opgemaakt.

De aanstellende overheid sluit met de kandidaat die op basis van het verslag als meest geschikt naar voor komt een studentenovereenkomst, monitorenovereenkomst of flexijob-raamovereenkomst af.

HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE

Artikel 9

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

HOOFDSTUK III. BEOORDELING EN RECHT OP FEEDBACK

Artikel 10

Paragraaf 1 – Algemeen

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

Paragraaf 2 – Jobstudenten en monitoren

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



Paragraaf 3 – Flexijobber

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

HOOFDSTUK IV. UITSTROOM

Artikel 11

Paragraaf 1 – Jobstudenten

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

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

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

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

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

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

Paragraaf 2 – Monitoren

Een monitorenovereenkomst wordt voor een onbepaalde of bepaalde duur gesloten.

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

- minstens 14 dagen, indien de monitor een anciënniteit heeft van minder dan 6 maanden;
- minstens 1 maand, indien de monitor een anciënniteit heeft van 6 maanden of meer.

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

De opzegtermijn voor een monitorenovereenkomst van bepaalde duur van 6 maanden of meer bedraagt, ongeacht of de opzeg uitgaat van het lokaal bestuur of de monitor, minstens 1 maand.

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

Paragraaf 3 – Flexijobber

Een flexijob-arbeidsovereenkomst wordt voor een bepaalde duur gesloten of voor een duidelijk omschreven werk en neemt automatisch een einde bij het bereiken van de bepaalde duur of de voltooiing van het werk.



Een voortijdige beëindiging kan enkel in de gevallen voorzien bij de Arbeidsovereenkomstenwet (dringende reden, overmacht, overlijden van de flexijobber of bij minnelijk akkoord).



TITEL 3. VERLONING

HOOFDSTUK I. SALARIS

Afdeling 1. Algemeen

Artikel 12

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

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Afdeling 2. Salaris jobstudenten en monitoren

Artikel 13

Paragraaf 1

De jobstudent of monitor tewerkgesteld op de speelpleinwerking en/of (sport)kampen ontvangt een salaris afhankelijk van de functie:

- Hoofdanimator: basisjaarwedde = € 16.467,39 niet geïndexeerd;
- Animator met attest: basisjaarwedde = € 14.530,12 niet geïndexeerd;
- Animator zonder attest: basisjaarwedde = € 12.486,15 niet geïndexeerd;
- Opvangmonitor (voor- en na-opvang speelpleinwerking): forfaitair dagloon t.b.v. €40/dag, niet geïndexeerd.
- monitoren toezicht sporthal art. 17 : basisjaarwedde = € 13.250 niet geïndexeerd.

Paragraaf 2

De jobstudent of monitor tewerkgesteld op een andere dienst dan de speelpleinwerking en/of (sport)kampen ontvangt een salaris overeenkomstig salarisschaal D1 trap 0 (basisjaarwedde = €13.300 niet geïndexeerd).

Artikel 14

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

Artikel 15

De jobstudent of monitor die een gedeelte van de maand werkt of deeltijds is aangesteld, krijgt het aantal gewerkte uren per maand uitbetaald.

Afdeling 3. Salaris flexijob

Artikel 16

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

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

Artikel 17

Het flexi-loon (vergoedingen, premies en voordelen waarop RSZ verschuldigd is inbegrepen) mag niet meer bedragen dan 150% van het minimumbasisloon zoals bedoeld in artikel 16.



HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Artikel 18

Paragraaf 1 – Jobstudenten

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

- De jobstudent blijft binnen het wettelijk vastgelegde aantal toegelaten werkuren per kalenderjaar. Zodra dit aantal wordt overschreden, gelden de normale sociale bijdragen.
- Er werd een geldige studentenovereenkomst afgesloten.
- De tewerkstelling vindt plaats tijdens periodes waarin aanwezigheid op school of in de onderwijsinstelling niet verplicht is.

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

Paragraaf 2 – Monitoren

Indien de monitor voldoet aan de volgende voorwaarden, is hij vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en wordt er geen bedrijfsvoorheffing ingehouden op het loon :

Samen met het uurloon communiceren we op een heldere manier naar de monitoren dat check van onderstaande hun verantwoordelijkheid is.

- Een maximale tewerkstelling van 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
- Een maximale tewerkstelling van 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 beperkt tot 190 uren/jaar.

De monitor die een inkomen heeft ontvangen uit een tewerkstelling als monitor, ontvangt een fiche 281.27.

Paragraaf 3 – Flexijobber

Het flexi-uurloon is niet onderworpen aan persoonlijke bijdragen sociale zekerheid. Wel is een patronale bijdrage van 28% verschuldigd.

Op het flexi-uurloon wordt geen bedrijfsvoorheffing ingehouden.

De flexijobber die een inkomen heeft ontvangen uit een tewerkstelling als flexijobber, ontvangt een fiche 281.10.

Artikel 19 Haard- en standplaatstoelage

De jobstudent, monitor en flexijobber ontvangen een haard- en standplaatstoelage onder dezelfde voorwaarden als het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

Artikel 20 Woon-werkverkeer

De jobstudent, monitor of flexijobber die de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt voor het afleggen van de meest aangewezen en logische route maandelijks per afgelegde kilometer een fietsvergoeding.

Het bedrag is gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.



Artikel 21 Dienstverplaatsing

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van de jobstudent, monitor of flexijobber.

De Algemeen Directeur geeft toestemming voor dienstreizen en beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

De jobstudent, monitor of flexijobber die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding dienstreizen, vermeld in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006. Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

De kilometervergoeding dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het eigen motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten. De jobstudent, monitor of flexijobber heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

Bij carpooling wordt de vergoeding voor de jobstudent, monitor of flexijobber die voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig en een of meerdere andere personeelsleden meeneemt, verhoogd met de helft van de vergoeding conform het BVR RPR 2023. De meereizende personeelsleden hebben geen recht op een kilometervergoeding.

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

Artikel 22 Onregelmatige prestaties: nachtprestaties en prestaties op zaterdag, zondagen en feestdagen

De jobstudent, monitor of flexijobber heeft recht op:

1. per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
2. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% van het uursalaris;
3. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag: een toeslag op het uursalaris van 75% van het uursalaris.

Artikel 23 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 door de jobstudent, monitor of flexijobber gepresteerd worden.

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

Artikel 24 Vakantiegeld

Paragraaf 1 – Jobstudenten

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

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



Paragraaf 2 – Monitoren

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

Paragraaf 3 – Flexijobber

Een flexijobber heeft recht op 7,67% vakantiegeld. Dit wordt samen met het flexi-uurloon uitbetaald.

Artikel 25 Tweede pensioenpijler

Een flexijobber heeft recht op een aanvullend pensioen, dat het lokaal bestuur financiert met vaste bijdragen of met een vergelijkbare bijdrageregeling van 3% van het salaris.

Artikel 26 Onkosten

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



TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK I. ALGEMEEN

Artikel 27

De jobstudent, monitor of flexijobber verbindt zich ertoe om elke vertraging of afwezigheid op het werk onmiddellijk te melden en eveneens te rechtvaardigen tegenover het lokaal bestuur.

HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Artikel 28 Jaarlijkse vakantiedagen

Paragraaf 1 – Jobstudenten

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

Wanneer de jobstudent meer uren presteert dan het wettelijk toegelaten urencontingent en valt onder de gewone sociale bijdragen, heeft hij recht op 20 vakantiedagen conform het vakantiestelsel volgens de publieke sector.

Paragraaf 2 – Monitoren

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

Paragraaf 3 – Flexijobber

Een flexijobber kan jaarlijks maximum 20 wettelijke vakantiedagen conform titel III van het KB van 30 maart 1967, opbouwen.

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

Artikel 29 Feestdagen – Jobstudenten & monitoren

De jobstudent of monitor heeft, voor zover deze vallen binnen de periode van tewerkstelling, recht op de volgende betaalde feestdagen:

- 1 januari;
- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 11 november;
- 25 december.

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

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



Artikel 30 Arbeidsongeschiktheid (ziekte)

Elke arbeidsongeschiktheid moet door de jobstudent, monitor of flexijobber onmiddellijk en ten laatste voor het begin van de arbeidsdag gemeld worden aan de rechtstreeks leidinggevende.

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

De jobstudent, monitor of flexijobber is niet verplicht een medisch attest te bezorgen voor de eerste dag ziekte en dit voor maximaal 2 ziekteperiodes per jaar. De verwittigingsplicht blijft wel bestaan.

De jobstudent, monitor en flexijobber vallen gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van het gewaarborgd loon zoals opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet, hetgeen betekent dat:

- een monitor nooit aanspraak maakt op gewaarborgd loon;
- een jobstudent/flexijobber tewerkgesteld als arbeider pas aanspraak maakt op gewaarborgd loon wanneer deze zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst is van het lokaal bestuur.

Artikel 31 Arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeval)

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

Artikel 32 Omstandigheidsverlof

De jobstudent, monitor en flexijobber hebben recht op omstandigheidsverlof conform artikel 30 van de wet arbeidsovereenkomsten.

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, welke hierna opgesomd zijn, heeft de jobstudent, monitor en flexijobber, hierna genoemd werknemer, het recht, met behoud van hun normaal loon van het werk afwezig te zijn voor een als volgt bepaalde duur:

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1° Huwelijk van de werknemer.	Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats grijpt of tijdens de daaropvolgende week.
2° Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk.
3° Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.	De dag van de plechtigheid.
4° Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	Tien dagen waarbij drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten



- 5° Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.]¹³
- 6° Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont.
- 7° Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.
- 8° Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.]¹³
- 9° Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e). Wanneer de plechtige communie samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt.
- 10° Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de “vrijzinnige jeugd” daar waar dit feest plaats heeft. Wanneer het feest van de “vrijzinnige jeugd” samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt.
- 11° Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum.
- 12° Verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op het Bestuur van de medische expertise of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.
- opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
- Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
- Twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
- 1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
- 1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
- De dag van de plechtigheid.
- De dag van het feest.
- De nodige tijd met een maximum van drie dagen.
- De nodige tijd met een maximum van drie dagen.



13° Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank. De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

14° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen. De nodige tijd.

15° Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement. De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

16° Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen. De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

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

Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperkingen als deze bedoeld in het eerste lid.



TITEL 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 33 Arbeidsduur

Paragraaf 1 - Algemeen

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

Paragraaf 2 – Minderjarige jobstudenten & monitoren

Minderjarige jobstudenten en monitoren (= -18j) zijn daarenboven onderworpen aan de regels betreffende jeugdige werknemers opgenomen in de Arbeidswet, meer bepaald:

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

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

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

- De arbeidsduur bedraagt maximaal 2 uren per schooldag en 12 uren per week voor arbeid buiten de schooltijd tijdens de schoolperiode. In geen geval mag langer dan 8 uur per dag gewerkt worden.
- Tijdens een periode van minstens één week zonder schoolactiviteiten mag maximaal 8 uren per dag en 40 uren per week worden gewerkt. Wanneer de minderjarige bij meerdere werkgevers werkt, worden de arbeidsdagen en -uren samengeteld.
- Overwerk en nachtwerk (dit is arbeid tussen 20 uur en 6 uur) en werken op zon- en feestdagen is niet toegelaten.
- Wanneer de arbeidstijd 4 uren en een half overschrijdt, moet er minstens een half uur pauze worden genomen.
- Wanneer de arbeidstijd 6 uren overschrijdt, moet er minstens 60 minuten pauze worden genomen, waarvan minstens 30 minuten aaneensluitend.
- Tussen de beëindiging van de arbeidstijd en de hervatting ervan moet er minstens 14 opeenvolgende uren rust zijn.

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



Artikel 34 Registratie aanwezigheid

Paragraaf 1 – Jobstudenten & monitoren

Iedere jobstudent of monitor dient zijn aanwezigheid te registreren.

Paragraaf 2 – Flexijobber

Iedere flexijobber dient zijn aanwezigheid te registreren in een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexi-jobber het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie bijhoudt.

Dit gebeurt:

- via het alternatief systeem van aanwezigheidsregistratie (ASA) dat aan Dimona verbonden is of
- via een tijdsregistratiesysteem.

Artikel 35 Student@work

Iedere jobstudent registreert zich op de website www.studentatwork.be. Dit is een online dienst die bijhoudt hoeveel uur er als student reeds is gewerkt. Op deze manier hebben zowel het bestuur als de jobstudent zelf op ieder moment zicht op de resterende uren van de jobstudent onder de solidariteitsbijdragen.

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

Artikel 36 Verenigingswerk.be

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

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

Artikel 37 Mycareer.be

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

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

Artikel 38 Arbeidsreglement

Het lokaal bestuur beschikt over een arbeidsreglement voor al zijn personeelsleden. De jobstudent, monitor of flexijobber valt onder de bepalingen van dit arbeidsreglement. Ingeval van tegenstrijdige bepalingen, primeren de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

Artikel 39 Opheffings- en inwerkingtredingsbepaling

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

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 01/06/2026, behoudens de artikelen 24§1 lid 2 en 28§1 lid 2 dewelke in werking treden op 01/01/2027.

