
OCMW BERTEM

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. XXX

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.....	5
HOOFDSTUK I. BESLISSING TOT TEWERKSTELLING.....	5
HOOFDSTUK II. PLAATS VAN TEWERKSTELLING	6
HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSVOORWAARDEN	7
<i>Afdeling 1. sluiten van een overeenkomst.....</i>	<i>7</i>
<i>Afdeling 2. algemene voorwaarden</i>	<i>8</i>
HOOFDSTUK IV. DUUR VAN TEWERKSTELLING.....	9
HOOFDSTUK V. BEGELEIDING, OPVOLGING EN EVALUATIE	10
HOOFDSTUK VI. HET VORMINGSREGLEMENT	11
HOOFDSTUK VII. DE ADMINISTRATIEVE ANCIËNNITEITEN	12
HOOFDSTUK VIII. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN.....	12
TITEL 3. HET SALARIS	13
HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN	13
HOOFDSTUK II. DE BETALING VAN HET SALARIS	13
TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN	15
HOOFDSTUK I. DE HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE	15
HOOFDSTUK II. HET VAKANTIEGELD	15
HOOFDSTUK III. DE EINDEJAARSTOELAGE	15
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.....	16
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. HET ZIEKTEVERLOF	24
HOOFDSTUK VI. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF	26
HOOFDSTUK VII. HET ONBETAALDE VERLOF	26
HOOFDSTUK VIII. LOOPBAANONDERBREKING/VLAAMS ZORGKREDIET	27
<i>Afdeling 1. algemene bepalingen.....</i>	<i>27</i>
<i>Afdeling 2. Vlaams zorgkrediet.....</i>	<i>27</i>
HOOFDSTUK IX. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN	30
HOOFDSTUK X. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	31
<i>Afdeling 1. Schorsing arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen</i>	<i>31</i>
<i>Afdeling 2. Schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctioneringsbeleid.....</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 personeel: de plaatselijke rechtspositieregeling van het personeel van het lokaal bestuur Bertem;
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 uitgewerkt om de doorstromingskansen van de cliënt naar het NEC te vergroten.

Paragraaf 2

Het individueel begeleidingsplan 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 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 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

De cliënt wordt ongeacht de tewerkstellingsplaats en de opgebouwde anciënniteit of ervaring, in principe bezoldigd in de salarisschaal E1.

De cliënt heeft geen recht op het meerekenen van vroegere diensten en ontvangt het beginsalaris ("trap 0") van de salarisschaal E1 (13.250 euro aan 100%).

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, tewerkgesteld in het OCMW, heeft recht op een haard- en standplaatstoelage in overeenstemming met de rechtspositieregeling voor het personeel.

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 (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

Paragraaf 1

De cliënt die gebruik maakt van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk krijgt het treinabonnement – de meest voordelige formule - volledig terugbetaald. 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.

Paragraaf 2

De cliënt die gebruik maakt van de bus, de tram of de metro voor de verplaatsingen van en naar het werk krijgt de kosten hiervoor volledig terugbetaald.

Artikel 34

De cliënt die de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt een maandelijks fietsvergoeding per afgelegde kilometer, gelijk aan het fiscaal en sociaal rechterlijk vrijgestelde maximumbedrag.

Het personeelslid heeft recht op de fietsvergoeding voor volgende afstanden:

- kortste weg naar het werk

OF

- veiligste weg naar het werk, op voorwaarde dat deze veiligere, maar langere route vooraf aanvaard wordt door de algemeen directeur.

Elke begonnen kilometer wordt afgerond naar boven.

Ook de verplaatsing die gebeurt met een elektrische fiets komt in aanmerking voor de fietsvergoeding.

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 lokaal bestuur. 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 dienst HRM.

HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Artikel 38

Paragraaf 1

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

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, 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

Paragraaf 1

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

De bepalingen van de artikelen 42, 43 en 44 zijn van toepassing op de zwangere cliënten, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand.

De bepalingen van de artikelen 42, 43, 43 bis en 44 zijn van toepassing op de cliënten, tijdens de lactatie, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand.

Paragraaf 2

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

Artikel 41

Paragraaf 1

Op verzoek van de cliënt wordt verlof ten vroegste gegeven vanaf de zesde week voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Het verlof wordt ten vroegste gegeven vanaf de achtste week voor de vermoedelijke datum van de bevalling als de geboorte van een meerling wordt verwacht.

De cliënt legt daartoe, ten laatste zeven weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling, een geneeskundig attest voor waaruit deze datum blijkt. Als de geboorte van een meerling wordt verwacht, wordt het attest negen weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling voorgelegd.

Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd. Tijdens deze periode bevindt het vrouwelijke cliënteel zich in bevallingsverlof waarvoor de bezoldiging verschuldigd is. De cliënt mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Paragraaf 2

Op verzoek van de cliënt wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin de cliënt verder gearbeid heeft vanaf de zesde week voor de werkelijke datum van de bevalling. Als de geboorte van een meerling wordt verwacht, gaat de verlenging in vanaf de achtste week. Deze periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop arbeid werd verricht tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Met werkdagen die tot na het postnataal verlof kunnen worden verschoven, worden gelijkgesteld volgende afwezigheden tijdens de vijf weken, of de zeven weken in geval van geboorte van een meerling, die vallen voor de zevende dag die aan de bevallingsdatum voorafgaan:

1. dagen arbeidsongeschiktheid;
2. de jaarlijkse vakantiedagen;
3. de feestdagen;
4. het omstandigheidsverlof;
5. tijdelijke werkloosheid wegens overmacht;
6. volledige werkverwijdering in het kader van de moederschapsbescherming (profylactisch verlof).

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de cliënt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in dit artikel, verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Indien de cliënt haar postnatale rust (9 weken) met nog ten minste twee weken kan verlengen, kan zij haar laatste twee weken postnatale rust kan omzetten in verlofdagen van postnatale rust a rato van haar arbeidsregime.

Deze verlofdagen zal de cliënt kunnen opnemen in de 8 weken die volgen op de hervatting van het werk. Dit laat de cliënt toe om gemoedelijker het werk te hervatten en bijvoorbeeld enkele dagen te werken na enkele dagen verlof.

De cliënt dient de omzetting schriftelijk en met planning ten laatste 5 weken na de bevalling en ten laatste 4 weken voor het einde van de verplichte postnatale rust aan te vragen aan de rechtstreeks leidinggevende.

Deze omzetting moet gebeuren in functie van het uurrooster van de cliënt. Zij moet zelf een planning voorstellen om haar verlofdagen van postnatale rust op te nemen.

Paragraaf 3

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de cliënt de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de cliënt aan het bestuur:

- a) bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;
- b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig deze paragraaf, behoudt de cliënt, indien van toepassing, de uitkeringen van de mutualiteit.

Vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie moeder

Artikel 42

Paragraaf 1

Als de moeder overlijdt, heeft de cliënt die vader is van het kind of meeouder 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

Artikel 43

Paragraaf 1

De cliënt krijgt op zijn verzoek adoptieverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij, op basis van artikel 30 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het adoptieverlof bedraagt ten hoogste zes weken indien het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en ten hoogste vier weken in de andere gevallen. De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medische-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

Paragraaf 2

Als slechts een van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlot genieten.

Het verlot moet in een aaneengesloten periode en in één week of een veelvoud van een week genomen worden. M.a.w. de cliënt is niet verplicht de maximumduur afwezig te blijven, maar mag het verlot niet opsplitsen of beperken tot een periode die minder is dan een week of minder bedraagt dan een veelvoud van een week.

Het verlot moet aanvangen binnen de twee maanden nadat het kind opgenomen werd in het gezin, wat blijkt uit de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister.

Bij gelijktijdige adoptie van meerdere kinderen heeft de cliënt per kind recht op adoptieverlot.

Paragraaf 3

De cliënt die wenst gebruik te maken van het recht op adoptieverlot dient de rechtstreeks leidinggevende ten minste één maand voor de opname van het verlot hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het opvangverlot te vermelden.

De cliënt dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlot ingaat, aan de rechtstreeks leidinggevende de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op opvangverlot doet ontstaan.

Paragraaf 4

De cliënt behoudt het recht op bezoldiging gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlot. Daarna bekomt men een uitkering vanwege het ziekenfonds.

Pleegzorgverlot**Artikel 44**

De cliënt die is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand heeft het recht om afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd.

De duur van de afwezigheid mag zes werkdagen per jaar niet overschrijden. Tijdens deze dagen wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst en kan de cliënt geen aanspraak maken op loon ten laste van de gebruiker. De cliënt heeft per dag wel recht op een forfaitaire uitkering ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Bestaat het pleeggezin uit twee cliënten, die beiden aangesteld zijn als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.

Voor het overige gelden de bepalingen van artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de geldende uitvoeringsbesluiten.

Paragraaf 2

De cliënt die, naar aanleiding van een plaatsing in het kader van een langdurige pleegzorg (minstens 6 maanden) een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, met het oog op de zorg voor dit kind, heeft daarenboven eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken. Indien het personeelslid ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken pleegouderverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Het pleegouderverlof van zes weken per ouder wordt als volgt opgetrokken voor de pleegouder of voor beide pleegouders samen :

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Indien het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beiden zijn aangesteld als pleegouder van het kind, worden de bijkomende weken bedoeld in het tweede lid onderling tussen hen verdeeld.

Om het recht op pleegouderverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twaalf maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

HOOFDSTUK V. HET ZIEKTEVERLOF

Artikel 45

De cliënt die afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval krijgt ziekteverlof.

Overeenkomstig artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt de arbeidsovereenkomst van de cliënt geschorst.

Artikel 46

Paragraaf 1

De cliënt met ziekteverlof 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 47

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

Artikel 48

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 maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW en moet voorafgaandelijke toestemming krijgen van de gebruiker.

HOOFDSTUK VIII. LOOPBAANONDERBREKING/VLAAMS ZORGKREDIET

AFDELING 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 49

De cliënt kan de federale thematische verlopen 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 50

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

Artikel 51

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 ZORGKREDIET

Artikel 52

De cliënten kunnen het Vlaams zorgkrediet opnemen bij één van de motieven:

- Zorg voor een kind tot en met de leeftijd van 12 jaar. Het gaat om:
 - eigen kinderen (inclusief adoptie);
 - kinderen van je partner waarmee je gehuwd bent of wettelijk samenwoont (inclusief adoptie);
 - pleegzorg of pleegvoogdij.
- Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad.
 - onder gezinslid wordt verstaan, elke persoon die samenwoont met de cliënt;
 - onder familielid wordt verstaan, zowel de bloed- en aanverwanten tot de tweede graad van de cliënt als de bloed- en aanverwanten tot de tweede graad van de persoon met wie de cliënt getrouwd is of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd conform artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.
- Zorg voor een kind met handicap. Onder een kind met handicap wordt verstaan:
 - een kind dat voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid;
 - een kind dat een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal als vermeld in de regelgeving betreffende de kinderbijslag;
 - een kind dat erkend is door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap of voor wie Integrale Jeugdhulp een indicatiestellingsverslag heeft afgeleverd met een of meer geldige typemodules in het kader van de handicap.

- Palliatieve zorgen, te weten elke vorm van bijstand, meer bepaald van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt;
- Volgen van een opleiding, die voldoet aan volgende vereisten:
 - elke vorm van onderwijs en opleiding die georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend wordt door de Vlaamse overheid, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat;
 - elke opleiding die georganiseerd wordt door een opleidingsverstrekker die erkend is krachtens het besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidingscheques voor werknemers of het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat.

Artikel 53

Paragraaf 1

De totale duur van het zorgkrediet over de hele loopbaan is afhankelijk van het stelsel waarin deze onderbreking wordt opgenomen:

- Of 18 maanden bij volledige onderbreking van de arbeidsprestaties;
- Of 36 maanden bij onderbreking tot de helft van een voltijdse arbeidsregeling;
- Of 90 maanden bij onderbreking van de voltijdse arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Bij wijziging van de opnamevorm moet er rekening mee gehouden worden dat één maand onderbreking van de arbeidsprestaties gelijk is aan twee maanden halftijdse onderbreking van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden onderbreking van de arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Ingeval van berekening van een resterend krediet, wordt afgerond naar de hogere maandeenheden.

Om de maximale termijn van de onderbreking te bepalen, wordt gerekend vanaf 2 september 2016.

Paragraaf 2

De duur van de onderbreking bedraagt minimum 3 maanden en maximum 12 maanden, waarbij de aanvraag bestaat uit een geheel aantal maanden.

In afwijking hiervan kan de aanvraag bestaan uit niet gehele maanden in één van de volgende gevallen:

- de periode waarvoor zorgkrediet wordt aangevraagd, eindigt de dag voordat het kind voor wie zorgkrediet wordt opgenomen, de leeftijd van dertien jaar bereikt;
- het zorgkrediet wordt opgenomen om een opleiding te volgen conform artikel 52.

Als de minimumduur van drie maanden voor een aanvraag de cliënt verhindert de maximumduur van zijn zorgkrediet op te nemen, wordt de minimumduur verminderd tot één maand.

Als het zorgkrediet wordt aangevraagd omwille van palliatieve verzorging, dan kan de cliënt de onderbreking aanvragen voor minimaal één maand en maximaal drie maanden.

In geval van overlijden van de persoon voor wie het zorgkrediet werd opgenomen, blijft de onderbrekingsuitkering behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode tot maximaal zes maanden na de dag van het overlijden.

Artikel 54**Paragraaf 1**

De cliënt die wenst gebruik te maken van het Vlaams zorgkrediet stelt de algemeen directeur ten minste drie maanden voor de aanvang schriftelijk op de hoogte van de periode gedurende wanneer het Vlaams zorgkrediet opgenomen wordt.

De termijn van drie maanden kan evenwel op verzoek van de cliënt worden ingekort.

Paragraaf 2

Het zorgkrediet neemt steeds 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 55

Voor meer informatie omtrent verloven en afwezigheden kan de cliënt steeds terecht op de dienst HRM..

HOOFDSTUK IX. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN

Artikel 56

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 lokaal 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.

Artikel 57

Paragraaf 1

Aan de cliënt kan, mits gemotiveerde aanvraag, in andere gevallen dan bedoeld in artikel 56 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 58

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

De cliënt vraagt deze schorsing schriftelijk aan bij het bijzonder comité voor de sociale dienst, met vermelding van de reden.

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 59

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 de Raad voor Maatschappelijk Welzijn.

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 de Raad voor Maatschappelijk Welzijn.

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.

HOOFDSTUK XI. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN

Artikel 60

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.)	Dienst HRM (HRM)
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 HRM 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 HRM 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.)	Dienst HRM (HRM)
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 HRM per email om de ontslagprocedure in te zetten.	HRM zet de ontslagprocedure in.

TITEL 6. SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK I. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 61

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 62

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 63

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 64

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