

**Rechtspositieregeling personeel, sociaal
tewerkgesteld in toepassing van art. 60 § 7
organieke wet**

OCMW Maldegem

**(Afgestemd binnen de cluster Meetjesland
OCMW's van Assenede, Eeklo, Kaprijke, Lovendegem, Maldegem, Nevele, Sint-
Laureins en Waarschoot.)**

TOEPASSINGSGEBIED

Art. 1. Deze afsprakennota is van toepassing op het personeel tewerkgesteld in toepassing van art. 60 § 7 van de organieke wet betreffende de OCMW's dd. 08.07.1976, ongeacht de plaats van de tewerkstelling, zowel binnen het OCMW als bij een partner van het OCMW en ongeacht de uitgeoefende taken.

DE LOOPBAAN

Aanwerving

Art. 2. Het personeelslid art 60 § 7 wordt aangesteld, na positieve evaluatie van de stage, door het bevoegde orgaan.

Stage

Art. 3. De stage beoogt de kennismaking van de kandidaat-tewerkgestelde art 60 § 7 met zijn toekomstige taken, werkplek en collega's en beoogt te peilen of deze aan diens interesses en verwachtingen voldoen en of de toekomstige samenwerking vlot zal kunnen verlopen. De wederzijdse verwachtingen worden tijdens de stage verder afgetoetst en bijgestuurd. Het OCMW aanvaardt de stagiair om zijn kennis te verrijken met praktische ervaring. Het OCMW verbindt zich tot het ter beschikking stellen van alle mogelijkheden om een praktische ervaring te verwerven.

De stageperiode duurt 14 dagen. Op het einde van de stage wordt door de leidinggevende van de stagiair een evaluatie opgemaakt, waarbij minstens nagegaan wordt of de stagiair voldoende arbeidsattitude en motivatie heeft om de tewerkstelling met een redelijke kans op succes aan te vatten. In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld bij afwezigheid wegens ziekte of bij ernstige twijfel kan de stageperiode verlengd worden met 14 dagen.

De stage heeft aanleiding tot een aanvullende sociale steunverlening, in de vorm van een aanmoedigingspremie van 1,5 EUR per gepresteerd uur.

Tussen OCMW en stagiair wordt een stageovereenkomst afgesloten, die de praktische regelingen van de stage bevat, evenals de bepalingen van deze afdeling.

In de loop van de uitvoering van de stage, kan deze op geen enkel ogenblik stilzwijgend omgevormd worden tot een arbeidsovereenkomst.

Het OCMW sluit een arbeidsongevallenverzekering af voor de stageperiode.

De stagiair aanvaardt zich te gedragen naar de bepalingen van het arbeidsreglement, van toepassing op de werkplek, waar de stage doorgaat. De stagiair aanvaardt dat het OCMW eenzijdig een einde kan stellen aan de stage in geval van wangedrag, slechte wil of opzettelijke overtredingen van het arbeidsreglement.

De evaluatie tijdens de tewerkstelling

Art. 4. In de loop van een tewerkstelling gaan meerdere overleg- en evaluatiemomenten door:

- de evaluatie gebeurt door de OCMW Werkwinkelconsulent, in aanwezigheid van het personeelslid en de werkplaatsbegeleider
- de evaluatie heeft plaats na de 1^{ste} en 3^{de} maand van de tewerkstelling. Nadien om de 3 maanden

Bij probleemsituaties is een knelpuntevaluatie mogelijk, bij deze knelpuntevaluatie is ook de begeleidend maatschappelijk werker sociale dienst aanwezig.

Verloning

Art. 5. De geldelijke loopbaan bestaat uit de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van graad E 1.

Einde van de tewerkstelling

Art. 6. De tewerkstelling wordt beëindigd bij het bereiken van voldoende arbeidsdagen om recht te openen op volwaardige sociale zekerheidsrechten.

De tewerkstelling kan ook beëindigd worden :

1. conform de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten
2. om dringende redenen
3. na minimaal twee knelpuntevaluaties

Indien het personeelslid tewerkgesteld kan worden op de reguliere arbeidsmarkt vervallen de opzegbepalingen.

TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

Art. 7. De verdere bepalingen en berekening van de hieronder vermelde toelagen, vergoedingen en sociale voordelen gebeurt conform de regeling voor het reguliere OCMW-personeel, tenzij anders vermeld.

Toelagen

Art. 8. Het personeelslid heeft recht op een hard- en standplaatstoelage.

Art. 9. Het personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld.

Art. 10. Het personeelslid ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

Onregelmatige prestaties

Art. 11. Naast de inhaalrust opgelegd door de arbeidstijdwetgeving krijgt het personeelslid:

1° per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: één kwartier extra inhaalrust of 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: één kwartier extra inhaalrust of een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris.

Art. 12. Bij voorkeur wordt er extra inhaalrust toegekend, tenzij het OCMW anders beslist.

Vergoeding voor reiskosten

Art. 13. Vergoedingen voor reiskosten in uitoefening van de functie worden voorzien door de plaats van tewerkstelling.

De maaltijdcheques

Art. 14. Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques voor elke volledige werkdag. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 3 euro. De werkgeversbijdrage bedraagt € 1,91.

Het recht op maaltijdcheques ontstaat (cumulatieve voorwaarden) :

1. na het presteren van een periode van 6 volledige maanden effectieve tewerkstelling volgens de bepaalde prestatiebreuk - indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst binnen de eerste 6 maanden wordt geschorst, wordt deze periode van 6 maanden met een evenredige duur verlengd;
2. op voorwaarde en zolang het betrokken personeelslid niet meer dan één knelpuntevaluatie heeft ondergaan. Bij het ondergaan van een tweede knelpuntevaluatie binnen of na de eerste periode van 6 maanden tewerkstelling, verliest het personeelslid zijn recht op maaltijdcheques.
Hij kan dit recht op maaltijdcheques opnieuw verkrijgen, na het presteren van een nieuwe periode van 6 volledige maanden effectieve tewerkstelling volgend op deze tweede knelpuntevaluatie.

Het personeelslid dat onvolledige prestaties levert, ontvangt maaltijdcheques à rato van zijn prestatiebreuk.

Vergoeding van de kosten voor het woon- werkverkeer

Art. 15. Bij gebruik van het openbaar vervoer voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het vervoersabonnement/ vervoersbewijs van het personeelslid volledig ten laste genomen van het OCMW

Art. 16. Het personeelslid ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding wanneer hij de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets.

VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Jaarlijkse vakantiedagen

Art. 17. Een voltijds werkend personeelslid heeft recht op 20 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

Feestdagen

Art. 18. Het personeelslid heeft betaalde vakantie op de volgende 10 feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

Indien de plaats van tewerkstelling extra feestdagen toekent, dan heeft het personeelslid hiervoor ook betaalde vakantie.

Ziekteverlof

Art. 19. Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval van gemeen recht krijgt ziekteverlof. Werknemers met een arbeidsstatuut krijgen de carensdag vergoed door het OCMW.

Art. 20. Het personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door de werkgever.

Het personeelslid is, behoudens overmacht, verplicht zijn tewerkstellingsplaats onmiddellijk op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid.

Het personeelslid bezorgt het OCMW zo vlug mogelijk een geneeskundig getuigschrift en uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid, behalve in geval van overmacht. 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 het personeelslid 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 werkgever 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.

Het personeelslid moet het OCMW een geneeskundig getuigschrift bezorgen vanaf een afwezigheid van 1 werkdag.

Het personeelslid mag niet weigeren een door het OCMW aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan het personeelslid heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het personeelslid zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht.

Omstandigheidsverlof

Art. 21. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

- huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten: 4 werkdagen door het personeelslid te kiezen tijdens de week waarin het huwelijk plaatsvindt of in de daaropvolgende week. Dit verlof kan toegestaan worden naar aanleiding van het burgerlijk of het kerkelijk huwelijk.
- bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer: 10 werkdagen, door het personeelslid te kiezen tijdens de 20 werkdagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
- overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner: 4 werkdagen. Door het personeelslid te kiezen binnen de 10 werkdagen te rekenen vanaf de dag van het overlijden.
- huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner: 2 werkdagen. Door het personeelslid te kiezen tijdens de week waarin het huwelijk plaatsvindt, of tijdens de daaropvolgende week. Dit verlof kan toegestaan worden naar aanleiding van het burgerlijk of het kerkelijk huwelijk.
 - overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner: 2 werkdagen door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de na de begrafenis.
- overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner: 1 werkdag door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de na de begrafenis.
- huwelijk van een bloed- of aanverwant: in de eerste graad, die geen kind is; in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: de dag van het huwelijk.
- priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer: de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst.
- plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag.
- gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige: de nodige tijd, maximaal één dag.
- deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd.

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

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Verlof om dwingende redenen

Art. 22. Het personeelslid heeft recht om afwezig te zijn van het werk om dwingende redenen. Een dwingende reden is elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Voorbeelden: ziekte, ongeval of hospitalisatie van een met het personeelslid onder hetzelfde dak

wonende persoon; de schade veroorzaakt aan de woning van het personeelslid door een brand of natuurramp; het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding; iedere andere gebeurtenis die het OCMW en het personeelslid in onderling akkoord beschouwen als een dwingende reden.

De afwezigheid moet vooraf, of bij onmogelijkheid, zo spoedig mogelijk aan het OCMW kenbaar gemaakt worden. De afwezigheid moet gestaafd worden met de nodige bewijzen of attesten. De duur van de afwezigheid mag niet meer bedragen dan 10 werkdagen per jaar. Deze afwezigheden worden niet betaald.

Onbetaald verlof

Art. 23. Indien het personeelslid geen recht heeft op een volledig betaald verlof, kan het personeelslid in aanmerking komen voor een onbetaald verlof.

Het aantal dagen onbetaald verlof bedraagt maximaal 20 dagen per kalenderjaar en wordt berekend pro rata van het aantal maanden tewerkstelling en de prestatiebreuk.

De eventuele wettelijke verlofdagen worden in mindering gebracht van het maximale aantal dagen onbetaald verlof.

Voor de opname van de dagen onbetaald verlof wordt rekening gehouden met de eventuele collectieve sluiting van de tewerkstellingsplaats in de loop van het kalenderjaar.

Dit onbetaald verlof kan worden geweigerd als de gevraagde periode van afwezigheid niet verenigbaar is met de goede werking van de tewerkstellingsplaats.

Het onbetaald verlof kan worden geweigerd indien uit het advies van de maatschappelijk werker van de sociale dienst blijkt dat het personeelslid over onvoldoende bestaansmiddelen beschikt om de periode van onbetaald verlof te overbruggen.

Dit onbetaald verlof wordt niet gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Dienstvrijstellingen

Art. 24. A rato van de benodigde tijd krijgt het vrouwelijke personeelslid dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap.

Art. 25. De tewerkstellingsplaats kan toelating verlenen om tijdens de werkuren een gespecialiseerd medisch onderzoek te ondergaan dat in geen geval buiten de werkuren kan uitgevoerd worden. Deze afwezigheid dient gestaafd te worden met een medisch getuigschrift met aanduiding en het aanvangs- en einduur van het onderzoek alsook met de vermelding dat een afspraak buiten de werkuren niet mogelijk was. De tewerkstellingsplaats kan oordelen dat deze dienstvrijstelling dient gecompenseerd te worden.

Art. 26. Tijdens een dienstvrijstelling is een personeelslid tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten. De afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 27. Het OCMW kan beslissen tot het verlenen van een dienstvrijstelling voor het volgen van vorming. De vorming beoogt het verhogen van de kansen van het personeelslid op de reguliere arbeidsmarkt. Het verlenen van dienstvrijstelling voor het volgen van vorming is geen recht, maar een gunst die door het bevoegde orgaan kan toegekend worden.

INWERKINGTREDING

Art. 28. Deze afsprakennota treedt in werking op 1 november 2012. Ze is van toepassing op alle nieuwe arbeidsovereenkomsten art. 60, §7 die worden afgesloten vanaf deze datum.

Gezien om als bijlage gevoegd te worden bij het besluit van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn dd. 23.10.2012.

Piet Vanwambeke
Secretaris

Marleen Van den Bussche
voorzitter