
Lokaal bestuur Middelkerke

RECHTSPOSITIEREGELING JOBSTUDENTEN & MONITOREN

Goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen d.d. 01/04/2025

Goedgekeurd door het vast bureau d.d. 01/04/2025

Gewijzigd door het college van burgemeester en schepenen d.d. 24/03/2026

Gewijzigd door het vast bureau d.d. 24/03/2026

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	2
TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN	3
HOOFDSTUK 1. DEFINITIES.....	3
HOOFDSTUK 2 SPECIFIEKE SITUATIE JOBSTUDENTEN EN MONITOREN.....	4
HOOFDSTUK 3. INZETBAARHEID VAN EEN MONITOR.....	4
TITEL 2 LOOPBAAN.....	5
HOOFDSTUK 1. INSTROOM	5
Afdeling 1. Oproep	5
Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden.....	5
Afdeling 3. Selectie	6
HOOFDSTUK 2. PROEFPERIODE.....	6
HOOFDSTUK 3. FEEDBACK	6
HOOFDSTUK 4. UITSTROOM.....	7
TITEL 3. VERLONING	8
HOOFDSTUK 1. SALARIS	8
HOOFDSTUK 2. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING.....	8
HOOFDSTUK 3. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN	9
TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	11
HOOFDSTUK 1. ALGEMEEN	11
HOOFDSTUK 2. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	11
TITEL 5. SLOTBEPALINGEN	13
TITEL 6. INWERKINGTREDINGSBEPALING	15



TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1. DEFINITIES

Artikel 1

In deze RPR wordt verstaan onder:

1. Aanstellende overheid: het orgaan dat bevoegd is voor de aanstelling en het ontslag van de jobstudent, namelijk het college van burgemeester en schepenen/vast bureau of de algemeen directeur;
2. BVR RPR: het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;
3. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971;
4. Arbeidstijdwet: wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in openbare sector;
5. Jobstudent: iemand waarmee het bestuur een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten sluit, in de zin van Titel VII - De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
6. Studentenovereenkomst: arbeidsovereenkomst gesloten tussen een student en het bestuur waardoor de student zich verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van het bestuur.

Deze studentenovereenkomst is in feite een gewone arbeidsovereenkomst, waarbij bijkomende voorwaarden dienen te worden nageleefd om de student, die nog geen ervaring heeft op de arbeidsmarkt, te beschermen en maximale informatie te verstrekken.

Een student die zich op de arbeidsmarkt begeeft en die voldoet aan de voorwaarden voor het sluiten van een studentenovereenkomst, moet verplicht in dienst worden genomen met dergelijke studentenovereenkomst en niet met een gewone arbeidsovereenkomst.

Deze studentenovereenkomst wordt altijd schriftelijk in twee exemplaren opgesteld voor maximum 12 maanden (zie model, bijlage 1).

7. Monitor: iemand waarmee het bestuur een monitorenovereenkomst afsluit;
8. 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;
9. Wet arbeidsovereenkomsten: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
10. 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;
11. Toelage: een geldelijk voordeel dat jobstudenten ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
12. Vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die de jobstudent werkelijk maakt;
13. Voltijs: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
14. Werkdag: elke dag waarop de jobstudent mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.



HOOFDSTUK 2 SPECIEKE SITUATIE JOBSTUDENTEN EN MONITOREN

Artikel 2

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

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

HOOFDSTUK 3. 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 van 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



TITEL 2 LOOPBAAN

HOOFDSTUK 1. INSTROOM

Afdeling 1. Oproep

Artikel 4

De aanstellende overheid doet oproep aan kandidaten via:

- interne bekendmaking;
- externe bekendmaking;
- combinatie van procedures.

Bij externe bekendmaking doet de aanstellende overheid minimaal een oproep via de website van het lokaal bestuur.

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

Tussen de bekendmaking van de oproep en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens zeven kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de oproep is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

De algemeen directeur beoordeelt de geldigheid van de voorgelegde bewijzen en beslist welke kandidaten tot de selectieprocedure worden toegelaten.

Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden

Artikel 5

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

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

Het passend gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister voor alle functies/voor de gereglementeerde functies (type 596.1) en functies waarbij er specifieke contacten met kinderen en jongeren voorkomen (type 596.2). Als daarop een ongunstige 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 over taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

De aanstellende overheid kan daarnaast, indien nodig of gewenst, volgende aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen:

1. een bepaalde vorming, training of opleiding.
2. een bepaalde leeftijd bereikt hebben.
3. bepaalde diploma's, getuigschriften, attesten of brevetten.
4. bepaalde, relevante, competenties.
5. bepaalde expertise.



Artikel 6

Paragraaf 1 – Jobstudenten

Om als jobstudent te werken moet de kandidaat ofwel:

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

Kandidaten die 15 jaar zijn en die nog niet de eerste twee studie jaren 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 avondschoon 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.

Een student die aangesteld wordt als monitor dient aan dezelfde voorwaarden te voldoen zoals gesteld onder § 1 en is gehouden de cumulbeperking zoals bepaald in art. 14 te respecteren.

Afdeling 3. Selectie

Artikel 7

De aanstellende overheid sluit met de kandidaat die als meest geschikt naar voor komt een studentenovereenkomst of monitorenovereenkomst af.

HOOFDSTUK 2. PROEFPERIODE

Artikel 8

Een proefperiode is wettelijk enkel voorzien bij een studentenovereenkomst. De drie eerste werkdagen van de studentenovereenkomst worden automatisch beschouwd als proefperiode. De duur van de proefperiode kan niet verlengd worden.

HOOFDSTUK 3. FEEDBACK

Artikel 9

Aan het einde van hun tewerkstelling krijgen jobstudenten en monitoren feedback.



Enkel feedback waaruit blijkt dat de jobstudent/monitor de competenties voldoende bezit, zijn taken naar behoren uitvoert en over de juiste attitude beschikt, kan aanleiding geven tot een nieuwe overeenkomst als jobstudent/monitor, zoniet kan de aanstellende overheid beslissen om de jobstudent/monitor voor één jaar uit te sluiten.

HOOFDSTUK 4. UITSTROOM

Artikel 10

Paragraaf 1 – Jobstudenten

De studentenovereenkomst wordt voor een bepaalde duur gesloten.

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

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

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

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

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan het bestuur een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid van de student langer duurt dan zeven 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 betekening van de opzeg gelden de formaliteiten zoals opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet.



TITEL 3. VERLONING

HOOFDSTUK 1. SALARIS

Artikel 11

De jobstudent/monitor ontvangt een maandloon/uurloon dat bij de oproep wordt vastgesteld.

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

Artikel 12

Het salaris wordt maandelijks betaald.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

HOOFDSTUK 2. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Artikel 13

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

- maximaal aantal uren per kalenderjaar zoals voorzien in de regelgeving (als men boven die grens gaat, betaalt men de normale sociale bijdragen);
- studentenovereenkomst;
- tewerkgesteld tijdens niet verplichte aanwezigheid in onderwijsinstellingen.

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

Artikel 14

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

- 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 ontvangen heeft uit een tewerkstelling als monitor, ontvangt een fiche 281.27.



HOOFDSTUK 3. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 15 Dienstverplaatsing

Paragraaf 1

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de algemeen directeur.

De algemeen directeur geeft toestemming voor dienstreizen en beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is. In principe moet elke dienstreis gebeuren met het vervoermiddel dat voor het lokaal bestuur het minst duur is.

Indien de wagen het meest geschikte vervoermiddel is dan moet in eerste instantie gebruik gemaakt worden van een wagen uit het poulesysteem. Reizen per auto die aan het bestuur toebehoren geven geen recht op vergoeding. Alle kosten van gebruik en onderhoud van de wagen komen ten laste van het bestuur.

Paragraaf 2

De jobstudent/monitor die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding conform het BVR RPR.

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

De jobstudent/monitor 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 16 Onregelmatige prestaties

Paragraaf 1. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen van sommige personeelscategorieën in de gefinancierde gezondheidsinstellingen

De salarisbijslag en de uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties van sommige personeelscategorieën in de gefinancierde gezondheidsinstellingen, worden wat de bedragen en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de financierende overheid.

Voor het verplegend en verzorgend personeel geldt de volgende regeling :

- per uur nachtprestaties tussen 20 uur en 6 uur (met inbegrip van alle uren of fracties van uren van een prestatie die middernacht overschrijdt, zelfs indien de prestatie start voor 20 uur of eindigt na 6 uur), toeslag op het uursalaris, die gelijk is aan 25% van het uursalaris
- per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag, toeslag op het uursalaris, die gelijk is aan 100 % van het uursalaris;
- per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag, toeslag op het uursalaris, die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
- per uur avondprestaties tussen 19 uur en 20 uur, toeslag op het uursalaris, die gelijk is aan 20% van het uursalaris

De toeslag voor nachtprestaties is cumuleerbaar met de toeslag voor prestaties op zaterdag, maar niet cumuleerbaar met de toeslag voor prestaties op zon- en feestdagen.

De toeslag voor avondprestaties is niet cumuleerbaar met de toeslag voor prestaties op zaterdag, zon- en feestdagen.



Paragraaf 2 Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen van de overige personeelsleden

Naast de inhaalrust opgelegd door de arbeidstijdwetgeving krijgt de jobstudent/monitor:

- per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: een kwartier inhaalrust of een toeslag op het uursalaris, die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
- per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: een uur inhaalrust of een toeslag op het uursalaris, die gelijk is aan 100% van het uursalaris;
- per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag: een kwartier inhaalrust of een toeslag op het uursalaris, die gelijk is aan 25% van het uursalaris;

De compensatie voor nachtprestaties is cumuleerbaar met de compensatie voor prestaties op zaterdagen.

Paragraaf 3 Overuren

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

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

Artikel 17 Vakantiegeld

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

Wanneer de jobstudent valt onder de gewone sociale bijdragen (> maximaal aantal uren per kalenderjaar zoals voorzien in de regelgeving) bouwt hij vakantiegeld op onder het publiek vakantiestelsel.

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

Artikel 18 Onkosten

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



TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK 1. ALGEMEEN

Artikel 19

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

HOOFDSTUK 2. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Artikel 20 Jaarlijkse vakantiedagen

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

Wanneer de jobstudent valt onder de gewone sociale bijdragen (> maximaal aantal uren als jobstudent per kalenderjaar zoals voorzien in de regelgeving) heeft hij recht op 20 vakantiedagen conform het publiek vakantiestelsel.

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

Artikel 21 Feestdagen

De jobstudent/monitor heeft, voor zover deze vallen binnen de periode van tewerkstelling, recht op volgende 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 de jobstudent/monitor.

Bij tewerkstelling op een feestdag, heeft de jobstudent/monitor afhankelijk van de dienst waar hij tewerkgesteld is recht op gelijkwaardige inhaalrust of een toeslag.

Artikel 22 Arbeidsongeschiktheid (ziekte)

Elke arbeidsongeschiktheid moet door de jobstudent/monitor onmiddellijk en ten laatste voor het begin van de arbeidsdag gemeld worden aan de leidinggevende en de personeelsdienst overeenkomstig de bepalingen van het arbeidsreglement.

De jobstudent/monitor valt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid onder de regels van gewaarborgd loon zoals opgenomen in de wet arbeidsovereenkomsten.



Artikel 23 Arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeval)

De jobstudent/monitor 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 24 Omstandigheidsverlof

De jobstudent/monitor krijgt omstandigheidsverlof conform artikel 30 van de wet arbeidsovereenkomsten.

Artikel 25 Afwezigheid wegens dwingende reden

De jobstudent/monitor heeft recht op afwezigheid wegens dwingende reden conform artikel 30 bis van de wet arbeidsovereenkomsten.



TITEL 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 26 Arbeidsduur

Paragraaf 1 - Algemeen

Jobstudenten en monitoren 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 continu-arbeid (dit zijn werken die omwille van hun aard niet onderbroken of stilgelegd mogen worden) en ingeval van ploegenarbeid (dit is arbeid in opeenvolgende ploegen) gaat voor minderjarigen ouder dan 16 jaar het verbod op nachtarbeid in vanaf 23 uur en dit tot en met 7 uur.
- Werken op zon- en feestdagen is in principe niet toegelaten en kan enkel in de gevallen van overmacht opgesomd in artikel 12, 3° en 4° en artikel 26 van de Arbeidswet.

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 27 Registratie aanwezigheid

Iedere jobstudent en monitor dient zijn aanwezigheid te registreren via het tijdsregistratiesysteem of via een andere tool.

Artikel 28 Student@work en Verenigingswerk.be

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 resterend arbeidsuren van de jobstudent onder de solidariteitsbijdragen.

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

Artikel 29 Arbeidsreglement

Het lokaal bestuur beschikt over een arbeidsreglement voor al zijn personeelsleden. De jobstudent en monitor valt onder de bepalingen van dit arbeidsreglement.



TITEL 6. INWERKINGTREDINGSBEPALING

Artikel 30

Wat de studenten betreft, is deze rechtspositieregeling in werking getreden op 1 april 2025, met uitzondering van artikel 15, dat in werking trad op 1 juli 2025.

Wat de monitoren betreft, treedt deze rechtspositieregeling in werking op 1 april 2026.

