



RECHTSPOSITIEREGELING MONITOREN LOKAAL BESTUUR KAPELLE-OP-DEN-BOS

**Vastgesteld door de gemeenteraad en raad voor maatschappelijk welzijn
van 22 juni 2026**

Inhoud

Titel I. Inleidende bepalingen	3
Hoofdstuk 1. Definities	3
Hoofdstuk 2. Specifieke situatie monitoren	3
Titel II. Loopbaan	3
Hoofdstuk 1. Instroom.....	3
Afdeling 1. Oproep	3
Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden	4
Afdeling 3. Selectie	4
Hoofdstuk 2. Feedback	4
Hoofdstuk 3. Uitstroom.....	5
Titel III. Verloning	5
Hoofdstuk 1. Salaris	5
Hoofdstuk 2. Sociale zekerheid en bedrijfsvoorheffing	5
Afdeling 1. Sociale zekerheid	5
Afdeling 2. Bedrijfsvoorheffing	6
Hoofdstuk 3. Toelagen en vergoedingen	6
Afdeling 1. Woon-werkverkeer	6
Afdeling 2. Dienstverplaatsing	6
Afdeling 3. Onregelmatige prestaties	7
Afdeling 4. Vakantiegeld.....	7
Afdeling 5. Onkosten	7
Titel IV. Verloven en afwezigheden	7
Hoofdstuk 1. Algemeen.....	7
Hoofdstuk 2. Jaarlijkse vakantiedagen	7
Hoofdstuk 3. Feestdagen	8
Hoofdstuk 4. Arbeidsongeschiktheid	8
Afdeling 1. Ziekte.....	8
Afdeling 2. Arbeidsongeval	8
Hoofdstuk 5. Omstandigheidsverlof	8
Titel V. Slotbepalingen	9
Hoofdstuk 1. Arbeidsduur.....	9
Hoofdstuk 2. Registratie aanwezigheid	9
Hoofdstuk 3. Arbeidsreglement	9
Titel VI. Inwerkingstredingbepaling	9

TITEL I. INLEIDENDE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1. DEFINITIES

Art. 1 In deze RPR wordt verstaan onder:

1. Aanstellende overheid: het orgaan dat bevoegd is voor de aanstelling en het ontslag van de monitor: het college van burgemeester en schepenen voor het gemeentepersoneel en met toepassing van artikel 57 van het decreet lokaal bestuur de algemeen directeur/ het vast bureau voor het OCMW-personeel en met toepassing van artikel 57 en 85 van het decreet lokaal bestuur de algemeen directeur.
2. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971.
3. Fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 38, §1, eerste lid, 14°, a), van het Wetboek van de inkomstenbelastingen van 10 april 1992.
4. Monitor: iemand waarmee het bestuur een overeenkomst voor tewerkstelling van art.17/monitor afsluit, in de zin van artikel 17, § 1, KB 28/11/1969.
5. Hoofdmonitor: iemand die instaat voor het coachen, begeleiden en evalueren van de monitoren en voor de dagelijkse organisatie en coördinatie van de vakantiewerking. De hoofdmonitor krijgt eveneens een overeenkomst voor tewerkstelling conform artikel 17, § 1, KB 28/11/1969.
6. Wet arbeidsovereenkomsten: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK 2. SPECIFIEKE SITUATIE MONITOREN

Art. 2 Voor de (hoofd)monitoren gelden er afwijkende regels, o.a. met betrekking tot dimona (= dimona O17 of S17), sociale zekerheidsbijdragen, bedrijfsvoorheffing en beëindiging.

De rechtpositieregeling van het lokaal bestuur is niet van toepassing. Monitoren en hoofdmonitoren vallen onder dit specifiek reglement.

TITEL II. LOOPBAAN

HOOFDSTUK 1. INSTROOM

Afdeling 1. Oproep

Art. 3 De aanstellende overheid maakt de oproep aan kandidaten bekend via interne en externe bekendmaking. De oproep wordt minstens op de website van het lokaal bestuur gepubliceerd.

De oproep maakt duidelijk dat het een overeenkomst art.17/monitorenovereenkomst betreft en omvat minstens:

- de omschrijving van de functie,
- de prestatiebreuk,
- de bezoldiging,
- de voorwaarden,
- de wijze van de kandidaatstelling,

- 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.

Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden

Art. 4 Om in aanmerking te komen voor een functie moeten de kandidaten:

1. een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren. Het passend gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister voor functies waarbij er specifieke contacten met kinderen en jongeren voorkomen (type 596.2). Een uittreksel type 596.2 mag maximum 1 maand oud zijn. 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, na onderhandelingen met de vakorganisaties, volgende aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen:

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

Art. 5 Personen die tijdens een periode van een jaar, voorafgaand aan de aanvang van de prestaties verbonden waren door een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een aannemingsovereenkomst bij het bestuur of die prestaties geleverd hebben als uitzendkracht voor het bestuur zijn uitgesloten van de mogelijkheid om een monitorenovereenkomst af te sluiten bij het bestuur.

Afdeling 3. Selectie

Art. 6 De kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek dat de capaciteiten en de motieven om de monitorenopdracht uit te voeren beoordeelt. De selectiecommissie is samengesteld uit ten minste 2 interne medewerkers. Een lid van de selectiecommissie fungeert in dit verband als secretaris. Van die beoordeling wordt een verslag opgemaakt.

De aanstellende overheid sluit met de kandidaat die op basis van het verslag als meest geschikt naar voor komt een monitorenovereenkomst af.

HOOFDSTUK 2. FEEDBACK

Art. 7 Aan het einde van hun tewerkstelling krijgen (hoofd)monitoren feedback.

Enkel feedback waaruit blijkt dat de (hoofd)monitor de competenties voldoende bezit en zijn taken naar behoren uitvoert, kan aanleiding geven tot een nieuwe overeenkomst als (hoofd)monitor.

HOOFDSTUK 3. UITSTROOM

Art. 8 De monitorenovereenkomst wordt voor een onbepaalde of bepaalde duur gesloten.

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

- Anciënniteit < 6m: 14 dagen
- Anciënniteit ≥ 6m: 1 maand

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

Voor een overeenkomst bepaalde duur ≥ 6m, ongeacht opzeg door werknemer of werkgever: minstens 1 maand.

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

TITEL III. VERLONING

HOOFDSTUK 1. SALARIS

Art. 9 Een monitor ontvangt een uurloon berekend op basis van trap 0 van de salarisschaal E1.

Een hoofdmonitor ontvangt een uurloon berekend op basis van trap 0 van de salarisschaal C3.

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

Art. 10 Het salaris wordt betaald na de goedkeuring ervan door de budgethouder.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

HOOFDSTUK 2. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Afdeling 1. Sociale zekerheid

Art.11 Indien de (hoofd)monitor voldoet aan volgende voorwaarden, is hij vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen:

- Maximale tewerkstelling van 300 uren/jaar voor alle activiteiten bij een vereniging in de socioculturele sector
 - met een plafond van 100 uren per kwartaal
 - behalve voor het 3de kwartaal: plafond van 190 uren
- Maximale tewerkstelling van 450 uren/jaar voor de sportsector
 - met een plafond van 150 uren per kwartaal
 - behalve voor het 3de kwartaal: plafond van 285 uren
- Maximale tewerkstelling in totaal van 450 uren/jaar
- Voorafgaande Dimona-aangifte

Bij een cumul met studentenarbeid is het plafond is beperkt tot 190 uren/jaar.

Afdeling 2. Bedrijfsvoorheffing

- Art. 12 Er wordt geen bedrijfsvoorheffing afgehouden indien aan de voorwaarden van RSZ-vrijstelling voldaan is.

Wel zal het inkomen uiteindelijk onderworpen aan 10% personenbelasting (20% belast na forfaitaire aftrek van 50%) op het moment van de fiscale afrekening.

Ook hier mag het urencontingent zoals weergegeven in artikel 12 niet worden overschreden en men mag niet meer dan het wettelijk voorziene brutobedrag per jaar verdienen als (hoofd)monitor.

HOOFDSTUK 3. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Afdeling 1. Woon-werkverkeer

- Art. 13 Bij gebruik van de trein of de bus voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het abonnement van de (hoofd)monitor volledig ten laste genomen door het lokaal bestuur.

- Art. 14 Bij gebruik van het openbaar vervoer voor de verplaatsingen van en naar het werk worden de kosten hiervoor volledig terugbetaald door het lokaal bestuur, met uitsluiting van eerste klasse per trein.

Als de (hoofd)monitor per trein in eerste klasse reist, betaalt het zelf de supplementaire kosten daarvoor.

- Art. 15 De (hoofd)monitor ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding van het maximale bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen wanneer hij de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets of de speedpedelec, vermeld in artikel 38, §1, eerste lid, 14°, a), van het Wetboek van de inkomstenbelastingen van 10 april 1992. De fietsvergoeding van en naar de standplaats wordt niet toegekend voor middagpauzes (11-15u).

- Art. 16 De (hoofd)monitor die aan de voorwaarden voldoet voor de toekenning van een parkeerkaart door de bevoegde hogere overheid, ontvangt een vergoeding voor de verplaatsing van en naar het werk met de wagen. Die vergoeding is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

Afdeling 2. Dienstverplaatsing

- Art. 17 Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van het personeelslid.

De 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 een bedrijfsfiets beschikbaar is, maakt de monitor hier bij voorkeur gebruik van voor dienstverplaatsingen.

De (hoofd)monitor die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft vanaf 1 juli 2026 recht op dezelfde vergoeding als de vergoeding voor de dienstreizen van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld

in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006. Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

De monitor die voor dienstreizen van de eigen fiets gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding gelijk aan 0,2287 euro per kilometer.

Afdeling 3. Onregelmatige prestaties

Art. 18 De (hoofd)monitor heeft recht op:

- per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: één kwartier extra inhaalrust
- per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een reglementaire feestdag: één uur extra inhaalrust.
- per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag:
 - a) buiten het normale uurrooster: één half uur extra inhaalrust
 - b) binnen het normale uurrooster: geen extra inhaalrust

Art. 19 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 het personeelslid gepresteerd worden.

Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust conform de wettelijke bepalingen. Deze compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

Afdeling 4. Vakantiegeld

Art. 20 In afwijking van de gewone contractuele personeelsleden is het privaat vakantiestelsel van toepassing.

Gezien een (hoofd)monitor vrijgesteld is van sociale zekerheidsbijdragen, bouwt hij geen recht op vakantiegeld op.

Afdeling 5. Onkosten

Art. 21 Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald na goedkeuring door de algemeen directeur.

TITEL IV. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK 1. ALGEMEEN

Art. 22 De (hoofd)monitor verbindt zich ertoe om elke vertraging of afwezigheid op het werk onmiddellijk te melden en eveneens te rechtvaardigen tegenover het bestuur.

HOOFDSTUK 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Art. 23 In afwijking van de gewone contractuele personeelsleden is het privaat vakantiestelsel van toepassing.

Gezien een (hoofd)monitor vrijgesteld is van sociale zekerheidsbijdragen, bouwt hij geen recht op vakantiedagen op.

De (hoofd)monitor heeft geen recht op bijkomende vakantiedagen.

HOOFDSTUK 3. FEESTDAGEN

Art. 24 De (hoofd)monitor heeft, voor zover deze vallen binnen de periode van tewerkstelling, recht op volgende feestdagen:

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

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

Bij tewerkstelling op een feestdag, heeft de (hoofd)monitor recht op gelijkwaardige inhaalrust.

HOOFDSTUK 4. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Afdeling 1. Ziekte

Art. 25 Elke arbeidsongeschiktheid moet door de (hoofd)monitor onmiddellijk en ten laatste voor het begin van de werkdag gemeld worden aan de leidinggevende.

Daarnaast moet binnen de 48 uren na het ontstaan ervan door de (hoofd)monitor de arbeidsongeschiktheid bewezen worden door voorlegging van een medisch attest. Bij verlenging wordt een verlengingsattest voorgelegd binnen de 24 uren.

De (hoofd)monitor is niet verplicht een medisch attest te bezorgen voor de eerste dag ziekte. Dit is beperkt tot het aantal keren dat wettelijk is voorzien voor contractuele medewerkers in de arbeidsovereenkomstenwet. De verwittigingsplicht blijft wel bestaan.

De (hoofd)monitor heeft geen recht op gewaarborgd loon voor een arbeidsongeschiktheid ingevolge een ziekte of ongeval van gemeen recht.

Afdeling 2. Arbeidsongeval

Art. 26 De (hoofd)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.

HOOFDSTUK 5. OMSTANDIGHEIDSVLOF

Art. 27 De (hoofd)monitor heeft recht op omstandigheidsverlof zoals bepaald in de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur.

TITEL V. SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK 1. ARBEIDSDUUR

Art. 28 Monitoren en hoofdmonitoren volgen dezelfde regels naar arbeidsduur als gewone personeelsleden. Afhankelijk van de plaats van tewerkstelling vallen ze onder de regels van de Arbeidswet of Arbeidstijdwet.

Minderjarige 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.
- Buiten de zondagsrust moet aan jeugdige werknemers een bijkomende rustdag worden toegekend, onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan de zondag.
- 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.

HOOFDSTUK 2. REGISTRATIE AANWEZIGHEID

Art. 29 Iedere (hoofd)monitor dient zijn aanwezigheid te registreren op een aanwezigheidslijst bij aankomst en bij vertrek.

Art. 30 Iedere (hoofd)monitor kan zijn saldocontingent raadplegen via een applicatie op www.verenigingswerk.be/nl.

HOOFDSTUK 3. ARBEIDSREGLEMENT

Art. 31 Het lokaal bestuur beschikt over een arbeidsreglement voor al zijn personeelsleden. De (hoofd)monitor valt onder de bepalingen van dit arbeidsreglement. Ingeval van tegenstrijdige bepalingen, primeren de bepalingen van de rechtspositieregeling monitoren.

TITEL VI. INWERKINGSTREDINGBEPALING

Art. 32 Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 22 juni 2026.