
Lokaal bestuur Sint-Pieters-Leeuw

RECHTSPOSITIEREGELING ART. 17/MONITOREN

Goedgekeurd door de gemeenteraad d.d. 18/12/2025

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 18/12/2025

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	2
TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN	3
HOOFDSTUK 1. DEFINITIES.....	3
HOOFDSTUK 2 SPECIFIEKE SITUATIE MONITOREN.....	3
TITEL 2 LOOPBAAN	4
HOOFDSTUK I. INSTROOM	4
Afdeling 1. Oproep	4
Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden.....	4
Afdeling 3. Selectie	5
HOOFDSTUK II. FEEDBACK	5
HOOFDSTUK III. UITSTROOM.....	5
TITEL 3. VERLONING	6
HOOFDSTUK 1. SALARIS	6
HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING.....	6
Afdeling 1. Sociale zekerheid.....	6
Afdeling 2. Bedrijfsvoorheffing	7
HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN	7
TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	8
HOOFDSTUK I. ALGEMEEN	8
HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	8
TITEL 5. SLOTBEPALINGEN	10



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 monitor, namelijk de algemeen directeur.
2. Arbeidswet: Arbeidswet van 16 maart 1971
3. Fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17,3), van het K.B. van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg;
4. 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. Wet arbeidsovereenkomsten: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK 2 SPECIEKE SITUATIE MONITOREN

Artikel 2

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

De rechtspositieregeling van het lokaal bestuur is niet van toepassing. Monitoren vallen onder dit specifiek reglement.



TITEL 2 LOOPBAAN

HOOFDSTUK I. INSTROOM

Afdeling 1. Oproep

Artikel 3

De aanstellende overheid doet een oproep aan kandidaten via interne en externe bekendmaking. Deze bekendmaking gebeurt minstens via de website van het lokaal bestuur.

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 en de termijn voor de kandidaatstelling.

De aanstellende overheid bepaalt de termijn tussen de oproep en de uiterste datum van indiening.

Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden

Artikel 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 de gereglementeerde functies (type 596.1) en functies die 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. bepaalde diploma's, getuigschriften, attesten of brevetten;
3. bepaalde, relevante, competenties;
4. bepaalde expertise.

Artikel 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

Artikel 6

De kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek dat de capaciteiten en de motieven om de monitorenopdracht uit te voeren beoordeelt. 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 II. FEEDBACK

Artikel 7

Aan het einde van hun tewerkstelling krijgen monitoren feedback.

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

HOOFDSTUK III. UITSTROOM

Artikel 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: minstens 14 dagen
- Anciënniteit ≥ 6m: minstens 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 3. VERLONING

HOOFDSTUK 1. SALARIS

Artikel 9

De monitor ontvangt een uurloon berekend op basis van trap 0 van de salarisschaal E1

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

Artikel 10

De monitor die een gedeelte van de maand werkt of deeltijds is aangesteld, krijgt het gedeelte van de maandwedge volgens de formule:

$$M = VW/PW \times n\% \times NM$$

waarbij:

M = het te betalen maandloon (100%);

VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling verschuldigd is;

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van het personeelslid;

n% = het percentage waartegen het personeelslid prestaties verricht;

NM = het normaal maandsalaris (100%).

Artikel 11

Het salaris wordt maandelijks betaald, uiterlijk 7 werkdagen na het afsluiten van de maand waarin er gewerkt werd.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Afdeling 1. Sociale zekerheid

Artikel 12

Indien de 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 socio-culturele sector
 - o 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
 - 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 is beperkt tot 190 uren/jaar.



Afdeling 2. Bedrijfsvoorheffing

Artikel 13

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.

HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 14 Woon-werkverkeer

De monitor die de afstand van en naar de werkplaats volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt een maandelijkse fietsvergoeding per afgelegde kilometer, die overeenstemt met het wettelijk toegelaten maximumbedrag.

Artikel 15 Dienstverplaatsing

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

De monitor die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft 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 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

De monitor heeft recht op:

- een kwartier inhaalarust per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur
- een uur inhaalarust per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag
- een kwartier inhaalarust per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag

Paragraaf 2 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 het personeelslid gepresteerd worden.

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

Artikel 17 Vakantiegeld

Gezien een monitor vrijgesteld is van sociale zekerheidsbijdragen, bouwt hij 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 I. ALGEMEEN

Artikel 19

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

HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

Artikel 20 Jaarlijkse vakantiedagen

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

Artikel 21 Feestdagen

De 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.

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

Artikel 22 Arbeidsongeschiktheid (ziekte)

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

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

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

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

Artikel 23 Arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeval)

De 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 monitor heeft recht op omstandigheidsverlof zoals bepaald in de rechtspositieregeling van het lokaal bestuur.



TITEL 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 25 Arbeidsduur

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.

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.
- 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.

Artikel 26 Registratie aanwezigheid

Iedere monitor dient zijn aanwezigheid te registreren via het tijdsregistratiesysteem.

Artikel 27 Student@work

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

Artikel 28 Arbeidsreglement

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

