



Jabbeke
geeft je ruimte

Lokaal bestuur Jabbeke

RECHTSPOSITIEREGELING JOBSTUDENTEN

Goedgekeurd door het college van burgemeester en schepenen d.d. 1/12/2025

Goedgekeurd door het vast bureau d.d. 1/12/2025

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL	2
TITEL 1. INLEIDENDE BEPALINGEN	3
HOOFDSTUK 1. DEFINITIES.....	3
HOOFDSTUK 2 SPECIFIEKE SITUATIE JOBSTUDENTEN.....	3
TITEL 2 LOOPBAAN	4
HOOFDSTUK I. INSTROOM	4
Afdeling 1. Oproep	4
Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden.....	4
Afdeling 3. Selectie	5
HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE	6
HOOFDSTUK III. RECHT OP FEEDBACK.....	6
HOOFDSTUK IV. UITSTROOM	6
TITEL 3. VERLONING.....	7
HOOFDSTUK I. SALARIS	7
HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING.....	7
HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN.....	7
TITEL 4. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN.....	9
HOOFDSTUK I. ALGEMEEN	9
HOOFDSTUK II. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	9
TITEL 5. SLOTBEPALINGEN	11



TITEL I. INLEIDENDE BEPALINGEN

HOOFDSTUK I. DEFINITIES

Artikel I

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 en het vast bureau;
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. 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.
5. 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 I).

6. Wet arbeidsovereenkomsten: Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK 2 SPECIFIEKE SITUATIE JOBSTUDENTEN

Artikel 2

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

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

TITEL 2 LOOPBAAN

HOOFDSTUK I. INSTROOM

Afdeling 1. Oproep

Artikel 3

De aanstellende overheid doet oproep aan kandidaten via:

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

Bij interne bekendmaking gebeurt de oproep via een interne mailing verstuurd aan personeel.

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 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. Uitzonderlijk kan bij de oproep van deze termijn worden afgeweken. 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 datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

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.

Voor functies met contacten met kinderen en jongeren moeten meerderjarige kandidaten een uittreksel uit het strafregister, model 596.2, indienen. Bij een ongunstige vermelding kan een schriftelijke toelichting worden toegevoegd.

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

Paragraaf 1

Om als jobstudent te werken moet de kandidaat ofwel:

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

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.

Kunnen niet aangesteld worden als jobstudent:

- Een student die op ononderbroken wijze sinds meer dan 12 maanden verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever;
- Studenten die in een avondschool ingeschreven zijn of die onderwijs met beperkt leerplan volgen, behoudens de volgende uitzonderingen:
 - o Studenten die enkel deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen mogen tijdens de periodes van de schoolvakanties een studentenovereenkomst sluiten.
 - o Studenten die een systeem van alternerend leren en werken volgen, mogen eveneens een studentenovereenkomst sluiten, mits zij geen werkloosheidsuitkering ontvangen, noch een inschakelingsuitkering, en voor zover zij enkel prestaties verrichten wanneer zij geen onderwijs op opleiding moeten volgen en uitsluitend bij een andere werkgever dan degene bij wie zij hun praktische opleiding volgen op de werkplek;
- Studenten die bij wijze van stage bij het lokaal bestuur onbezoldigde arbeid verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma. Deze stage-prestaties kunnen niet het voorwerp uitmaken van een studentenovereenkomst.

Paragraaf 2

De kandidaat-jobstudent geeft de aanstellende overheid toegang tot diens online burgergegevensportaal, zodat nagegaan kan worden of deze al dan niet in aanmerking komt voor een studentenjob.

Afdeling 3. Selectie

Artikel 6

De kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek dat de capaciteiten en de motieven om de studentenjob 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 studentenovereenkomst af.



HOOFDSTUK II. PROEFPERIODE

Artikel 7

De drie eerste werkdagen van de studentenovereenkomst worden automatisch beschouwd als proefperiode. De duur van de proefperiode kan niet verlengd worden.

HOOFDSTUK III. RECHT OP FEEDBACK

Artikel 8

Aan het einde van hun aanstelling hebben jobstudenten het recht om feedback te ontvangen. Dit gebeurt op aanvraag van de jobstudent.

HOOFDSTUK IV. UITSTROOM

Artikel 9

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.



TITEL 3. VERLONING

HOOFDSTUK I. SALARIS

Artikel 10

De jobstudent ontvangt een maandloon berekend op basis van trap 0 van de salarisschaal EI (niet geïndexeerd bruto jaarsalaris: € 13.250).

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

Artikel 11

De jobstudent die een gedeelte van de maand werkt of deeltijds is aangesteld, krijgen loon naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 12

Het salaris wordt maandelijks betaald, uiterlijk op de 7de werkdag die volgt op de maand waarin gewerkt is.

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

HOOFDSTUK II. SOCIALE ZEKERHEID EN BEDRIJFSVOORHEFFING

Artikel 13

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

- de student werkt niet meer dan het maximaal wettelijk toegelaten aantal uren per kalenderjaar, zoals vastgelegd in de geldende regelgeving (bij overschrijding gelden de gewone sociale bijdragen);
- er werd een geldige studentenovereenkomst afgesloten;
- de tewerkstelling vindt plaats buiten de verplichte aanwezigheid in een onderwijsinstelling.

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

HOOFDSTUK III. TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 14. Haard- en standplaatstoelage

De jobstudent ontvangt een haardgeld- of standplaatstoelage in overeenstemming met het BVR RPR.

Artikel 15. Woon-werkverkeer

De jobstudent die de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt voor het afleggen van de meest aangewezen, logische en veilige route per afgelegde kilometer een fietsvergoeding.

Het bedrag is 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. 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 de jobstudent.

Voor het uitvoeren van een dienstreis kan gebruik worden gemaakt van dienstvoertuigen of dienstfietsen.

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 (als men boven het maximaal aantal uren per kalenderjaar gaat zoals voorzien in de regelgeving) bouwt hij vakantiegeld op onder het vakantiestelsel in de publieke sector.

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 jobstudent 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

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 (als men boven het maximaal aantal uren per kalenderjaar gaat zoals voorzien in de regelgeving) heeft hij recht op 20 vakantiedagen conform het vakantiestelsel in de publieke sector.

Artikel 21. Feestdagen

De jobstudent 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.

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

Artikel 22. Arbeidsongeschiktheid (ziekte)

Elke arbeidsongeschiktheid moet door de jobstudent 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 jobstudent de arbeidsongeschiktheid bewezen worden door voorlegging van een medisch attest. Bij verlenging wordt een verlengingsattest voorgelegd binnen de 24 uren.

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

Artikel 23. Arbeidsongeschiktheid (arbeidsongeval)

De jobstudent 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.

In geval van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van en naar het werk moet de leidinggevende zo spoedig mogelijk worden verwittigd.

Artikel 24. Omstandigheidsverlof

De jobstudent heeft recht op omstandigheidsverlof conform artikel 30 van de wet arbeidsovereenkomsten.



TITEL 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 25. Arbeidsduur

Jobstudenten 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 jobstudenten (= -18j) zijn daarenboven onderworpen aan de regels betreffende jeugdige werknemers opgenomen in de Arbeidswet.

Artikel 26. Registratie aanwezigheid

Iedere jobstudent dient zijn aanwezigheid te registreren via een tijdregistratiesysteem (prestatiefiche).

Artikel 27. Student@work

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.

Artikel 28. Arbeidsreglement

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

Artikel 29. Opheffings- en inwerkingtredingsbepalingen

Alle eerdere beslissingen van het lokaal bestuur inzake jobstudenten die niet in overeenstemming zijn met deze rechtspositieregeling worden opgeheven.

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 januari 2026, tenzij anders bepaald.

De gewijzigde artikels treden in werking de 1^e van de maand volgend op de goedkeuring door het college van burgemeester en schepenen/het vast bureau, tenzij anders bepaald of wettelijk bepaald.

