

Reglement inzake tewerkstelling in het kader van artikel 60 § 7 van de OCMW-wet

Vastgesteld door de raad van maatschappelijk welzijn op datum van 3 november 2025

1. Inleidende bepalingen

1.1. Artikel 1 – Doel van het reglement

Dit reglement bepaalt de voorwaarden, modaliteiten en procedures waaronder het OCMW Nazareth-De Pinte personen kan tewerkstellen in uitvoering van artikel 60 § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn (hierna: *de OCMW-wet*).

De tewerkstelling heeft tot doel:

- het opnieuw inschakelen van rechthebbenden op maatschappelijke integratie of gelijkgestelden in het arbeidscircuit;
- het laten opbouwen van de noodzakelijke arbeidsdagen om recht te openen op sociale zekerheidsuitkeringen, inzonderheid werkloosheidsuitkeringen;
- het versterken van competenties, arbeidsattitudes en zelfredzaamheid van de betrokken personen.

2. Titel I – Toepassingsgebied en definities

2.1. Artikel 2 – Toepassingsgebied

Dit reglement is van toepassing op alle tewerkstellingen georganiseerd door het OCMW Nazareth-De Pinte op basis van artikel 60 § 7 OCMW-wet, zowel:

1. binnen de eigen diensten van het OCMW of de gemeente;
2. als bij externe partners, organisaties of ondernemingen waarmee het OCMW een samenwerkingsovereenkomst afsluit.

2.2. Artikel 3 – Definities

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

- Artikel 60-werknemer: de persoon tewerkgesteld onder de voorwaarden van artikel 60 § 7 OCMW-wet;



- Trajectbegeleider: de maatschappelijk werker of de trajectbegeleider van Werken Leie & Schelde die de opvolging en begeleiding verzorgt;
- Externe partner: elke organisatie, vzw, bedrijf of instelling waarmee het OCMW een schriftelijke overeenkomst sluit tot het aanbieden van een tewerkstellingsplaats;

3. Titel II – Voorwaarden voor tewerkstelling

3.1. Artikel 4 – Doelgroep

In aanmerking komen personen die:

- recht hebben op een leefloon of een equivalent leefloon in de zin van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie;
- door het ontbreken van voldoende arbeidsdagen geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;
- arbeidsgeschikt zijn en de intentie hebben om opnieuw in te stappen in het arbeidscircuit;
- ingeschreven zijn in het bevolkings- of vreemdelingenregister van een Belgische gemeente.

3.2. Artikel 5 – Beslissing tot tewerkstelling

De beslissing tot tewerkstelling wordt genomen door de algemeen directeur, op voorstel van de bevoegde maatschappelijk werker en na sociaal onderzoek.

De duur van de tewerkstelling wordt bepaald op basis van het aantal arbeidsdagen dat vereist is om recht te openen op werkloosheidsuitkering.

4. Titel III – Modaliteiten van de tewerkstelling

4.1. Artikel 6 – Juridische werkgever

Het OCMW Nazareth-De Pinte is steeds de juridische werkgever van de artikel 60-werknemer, ook wanneer de effectieve prestaties plaatsvinden bij een externe partner.

4.2. Artikel 7 – Duur en aard van de arbeidsovereenkomst

- De tewerkstelling gebeurt via een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- De duur is beperkt tot de periode die noodzakelijk is voor het bereiken van het aantal te bewijzen arbeidsdagen, met een maximum van 24 maanden.
- Een verlenging kan uitzonderlijk worden toegestaan bij sociaal-economische of persoonlijke noodzaak, mits gemotiveerd advies van de maatschappelijk werker en goedkeuring door de algemeen directeur

4.3. Artikel 8 – Plaats van tewerkstelling

De werknemer kan tewerkgesteld worden:



- binnen de diensten van het OCMW Nazareth-De Pinte of de gemeentelijke diensten;
- bij externe partners waarmee het OCMW een schriftelijke samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.

Deze overeenkomst regelt onder meer de inhoud van de taken, de begeleiding op de werkvloer, de arbeidsvoorwaarden en de wederzijdse verantwoordelijkheden.

5. Titel IV – Arbeidsvoorwaarden

5.1. Artikel 9 – Loon en sociale zekerheid

- De werknemer ontvangt een loon op basis van de basisjaarwedge van het OCMW-personeel E1-E3 trap 0, aangevuld met een haard- of standplaatstoelage. Doorschalen is niet mogelijk
- Voor het vakantiegeld en eindejaarstoelage worden dezelfde regels als voor het contractueel personeel ocmw gehanteerd.
- Er wordt geen extra toelage voorzien voor zaterdagwerk.
- De werknemer heeft geen recht op sociale voordelen die voorzien worden voor het OCMW-personeel zoals maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, ecocheques e.d.
- Het OCMW staat in voor de betaling van het loon, de inhouding en doorstorting van de wettelijke sociale zekerheidsbijdragen, alsook voor verzekeringen inzake arbeidsongevallen en burgerlijke aansprakelijkheid.

5.2. Artikel 10 – Begeleiding en evaluatie

- Elke werknemer wordt begeleid door een maatschappelijk werker van het OCMW (en een trajectbegeleider van Werken Leie en Schelde)
- Bij tewerkstelling bij een externe partner wordt tevens een werkvloerbegeleider aangeduid.
- Er worden tussentijdse evaluaties georganiseerd, met bijzondere aandacht voor arbeidsattitude, vaardigheden en doorstromingsmogelijkheden.

5.3. Artikel 10bis – Verlof en afwezigheden

- De bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, feestdagen, afwezigheden om dwingende redenen, ziekteverlof en andere vormen van afwezigheid zijn dezelfde als die welke gelden voor het contractueel personeel van het OCMW Nazareth-De Pinte,
- De werknemer meldt elke afwezigheid onmiddellijk aan de trajectbegeleider van Werken Leie en Schelde (en de maatschappelijk werker van het OCMW).
- Bij ziekte of ongeval bezorgt de werknemer binnen 48 uur een geneeskundig attest aan het OCMW.
- Onwettige afwezigheden kunnen aanleiding geven tot inhouding van loon, tuchtrechtelijke maatregelen of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, na beoordeling door de algemeen directeur.
- Indien de werknemer bij een externe partner tewerkgesteld is, volgt hij de praktische afspraken over uurroosters, verlofplanning en meldingen die op de werkvloer gelden, voor zover die niet strijdig zijn met dit reglement of de arbeidsovereenkomst.

5.4. Artikel 10ter – Arbeidsregeling

- De arbeidsduur van de artikel 60-werknemer wordt vastgesteld overeenkomstig de uurregeling die geldt binnen de dienst of de externe partner waar hij tewerkgesteld is.



- Tewerkstelling op zondag is niet toegestaan.
Enkel in uitzonderlijke gevallen, wanneer de aard van de activiteit dit strikt vereist (bijvoorbeeld in zorg- of dienstverlenende sectoren), kan hiervan worden afgeweken mits:
 1. voorafgaande schriftelijke toestemming van de algemeen directeur, en
 2. naleving van de wettelijke bepalingen inzake zondagsarbeid en compensatierust.
- De werkuren worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of in het werkrooster van de betrokken dienst.
- De werknemer geniet de wettelijke rustdagen, met inbegrip van de zondagsrust, en de feestdagen zoals voorzien voor het personeel van het OCMW

6. Titel V – Beëindiging van de tewerkstelling

6.1. Artikel 11 – Automatische beëindiging

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:

- bij afloop van de overeengekomen duur;
- wanneer de werknemer de nodige arbeidsdagen heeft opgebouwd om recht te openen op werkloosheidsuitkeringen;

6.2. Artikel 12 – Vroegtijdige beëindiging

Het OCMW kan de tewerkstelling vroegtijdig beëindigen in de volgende gevallen:

- ernstige tekortkomingen of tuchtwaaardige feiten;
- blijvende arbeidsongeschiktheid;
- ernstige schending van de arbeidsverplichtingen;
- verlies van de hoedanigheid van gerechtigde op maatschappelijke integratie.

De werknemer kan op eigen verzoek ontslag nemen mits naleving van de wettelijke opzegtermijnen.

7. Titel VI – Rechten en plichten van de werknemer

7.1. Artikel 13 – Plichten

De werknemer verbindt zich ertoe:

- de arbeidsprestaties naar best vermogen uit te voeren;
- de arbeidsreglementen van de tewerkstellingsplaats na te leven;
- actief mee te werken aan de begeleiding en evaluatie;
- elke wijziging in persoonlijke of familiale situatie te melden aan het OCMW.

7.2. Artikel 14 – Rechten

De werknemer heeft recht op:



- een correcte verloning en sociale bescherming;
- een veilige en gezonde werkomgeving;
- begeleiding gericht op doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt;
- inzage in zijn dossier en evaluatieverslagen.

8. Titel VII – Toezicht, rapportage en doorstroom

8.1. Artikel 15 – Opvolging

De maatschappelijk werker ziet toe op de naleving van dit reglement en rapporteert periodiek aan de algemeen directeur over de voortgang van de tewerkstellingen.

8.2. Artikel 16 – Doorstroom en nazorg

Na afloop van de tewerkstelling begeleidt het OCMW de werknemer verder naar tewerkstelling in het normale arbeidscircuit of, indien nodig, naar bijkomende opleiding of activering.

9. Titel VIII – Slotbepalingen

9.1. Artikel 17 – Inwerkingtreding

Dit reglement treedt in werking na goedkeuring door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn en vervangt alle eerdere bepalingen inzake tewerkstelling krachtens artikel 60 § 7.

9.2. Artikel 18 – Bekendmaking

Het reglement wordt bekendgemaakt via de officiële kanalen van het OCMW Nazareth-De Pinte en ter inzage gelegd voor belanghebbenden.

Opgesteld te Nazareth-De Pinte, [datum in te vullen]
Voor goedkeuring door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn

