

Reglement voor werkervaringsklanten

Versie: 1 oktober 2019

Inhoud

Reglement voor werkervaringsklanten	1
Deel 1 Arbeidsreglement	2
Artikel 1 Arbeidsreglement	2
Artikel 2 Sancties	2
Deel 2 Salaris en vergoedingen	2
Artikel 3 Salaris	2
Artikel 4 Maaltijdcheques	2
Artikel 5 Gevarentoelage	3
Artikel 6 Toelage voor nacht-, zaterdag en/of zondagwerk	3
Artikel 7 Toelage voor prestaties op een bijkomende feestdag van de werkervaringsplaats	3
Artikel 8 Verstoringstoelage	3
Artikel 9 Meerprestaties en/of overwerk	4
Artikel 10 Woon-werkverkeer	4
Artikel 11 Dienstreizen	4
Deel 3 Aan- en afwezigheden	5
Artikel 12 Arbeidstijd	5
Artikel 13 Afwezigheid wegens ziekte of ongeval, of wegens arbeidsongeval	5
Artikel 14 Jaarlijkse vakantiedagen	5
Artikel 15 Wettelijke feestdagen	6
Artikel 16 Kort verlof	6
Artikel 17 Dienstvrijstellingen	7
Artikel 18 Onbetaalde vakantie	8
Artikel 19 Brugdagen en/of collectieve sluitingen	8
Artikel 20 Opleidingsrecht en opleidingsplicht	8
Artikel 21 Schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctioneringsbeleid	9
Artikel 22 Schorsing arbeidsovereenkomst wanneer de werkervaringsklant ander werk heeft gevonden	10
Artikel 23 Deeltijds ziekteverlof	10
Deel 4 Algemene bepalingen	10
Artikel 24 Rotatie	10
Artikel 25 Roken, alcohol en drugs	10
Deel 5 Slotbepalingen	11
Bijlage I. Afwezigheden	12

Deel 1 Arbeidsreglement

Artikel 1 Arbeidsreglement

De werkervaringsklant volgt het arbeidsreglement van de werkervaringsplaats, voor zover dit niet strijdig is met deze toepassingsmodaliteiten.

Artikel 2 Sancties

Het niet naleven van de toepassingsmodaliteiten kan leiden tot het nemen van gepaste maatregelen volgens de voorgeschreven bepalingen in de toepassingsmodaliteiten, zoals het ontslagrecht.

Daarbovenop kan dit ook inhouden dat bij een niet-gewettigde afwezigheid loon wordt ingehouden zolang de ongewettigde afwezigheid duurt.

Dit kan ook de schorsing en/of intrekking van een toelage of vergoeding betekenen of de terugbetaling van een ontvangen vergoeding of toelage.

Indien de werkervaringsklant de onderrichtingen van het medisch toezicht niet correct naleeft, kan dit leiden tot maximaal twee verwittigingen. Bij herhaling wordt een periode van ziekte niet goedgekeurd. Dit heeft ongewettigde afwezigheid tot gevolg en kan leiden tot inhouding van salaris.

Indien de werkervaringsklant een sanctionele schorsing krijgt, wordt gedurende de hele schorsingsperiode loon ingehouden. Per brief of e-mail kan in beroep gegaan worden tegen een sanctionele schorsing, binnen de 14 dagen na kennisname ervan, gericht aan de algemeen directeur.

Deel 2 Salaris en vergoedingen

Artikel 3 Salaris

§1. Het salaris wordt bepaald conform de bepalingen van de CAO 43 (gewaarborgde brutobezoldiging).

§2. Het salaris wordt maandelijks betaald.

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de volgende formule: $M = VW / PW \times n\% \times NM$

Daarbij geldt:

- M = het te betalen maandloon (100%)
- VW = het aantal gepresteerde werkdagen of daarmee gelijkgestelde dagen;
- PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van de werkervaringsklant;
- n% = het percentage waaraan de werkervaringsklant prestaties verricht;
- NM = het normale maandsalaris (100%) = het jaarsalaris/12 (100% en voor voltijdse prestaties).

Het salaris wordt ten laatste betaald op de laatste werkdag van de desbetreffende maand.

Artikel 4 Maaltijdcheques

§1. De waarde van de maaltijdcheque wordt bepaald op 7 euro. De tegemoetkoming van het OCMW Antwerpen in de kostprijs van de maaltijdcheque wordt vastgesteld op 5,91 euro. De werkervaringsklant neemt een bedrag van 1,09 euro voor zijn rekening. Dit bedrag wordt maandelijks afgehouden van het netto maandsalaris.

§2. Het aantal toegekende maaltijdcheques is gelijk aan het aantal dagen waarop de werkervaringsklant effectieve arbeidsprestaties levert.

Dit aantal dagen wordt berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van deze maand te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag.

Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

§3. Voor de berekeningen waarvan sprake in voorgaand artikel geldt het volgende: het maximum aantal arbeidsdagen dat een voltijdse werkervaringsklant per kwartaal kan presteren stemt overeen met het aantal arbeidsdagen in het regime van de vijf dagenweek die in het kwartaal vallen

d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet in het weekend vallen.

§4. De werkervaringsklant met een arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden heeft geen recht op maaltijdcheques.

Artikel 5 Gevarentoelage

§1. Voor de gevarentoelage komen de werkzaamheden in aanmerking, waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen.

§2. De raad voor maatschappelijk welzijn somt in een afzonderlijke lijst de werkzaamheden op die aan die criteria beantwoorden en die in aanmerking komen voor de gevarentoelage.

§3. De werkervaringsklant die occasioneel zulk een werk uitvoert ontvangt een gevarentoelage, waarvan het bedrag bepaald wordt als volgt:

aantal uren gevaarlijk werk per maand	bedrag van de gevarentoelage
minder dan 7 uur	1,10 euro per uur aan 100%
van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur aan 100%
meer dan 25 uur	1,25 euro per uur aan 100%

§4. De werkervaringsklant die permanent zulke werkzaamheden uitvoert, krijgt een jaartoelage gelijk aan maximaal 10% van de 13de salaristrap van salarisschaal E2 tegen 100%, zoals voorzien voor het gemeente- en provinciepersoneel in het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007. Eén twaalfde van deze toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald. De toekenning van de toelage wordt geschorst wanneer de werkervaringsklant langer dan één maand zijn functie niet uitoefent.

Artikel 6 Toelage voor nacht-, zaterdag en/of zondagwerk

§1. De werkervaringsklant krijgt per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur een toelage in geld die gelijk is aan 25% van het uursalaris.

§2. De werkervaringsklant krijgt per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag een toelage in geld die gelijk is aan 25% van het uursalaris.

§3. De werkervaringsklant krijgt per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een wettelijke feestdag een toelage in geld die gelijk is aan 100% van het uursalaris.

§4. De toelage voor nachtprestaties wordt gecumuleerd met de toelage voor prestaties op zaterdagen, zondagen of wettelijke feestdagen.

§5. Deze toelages worden niet toegekend bij meerprestaties in het kader van het volgen van opleidingen.

§6. Deze toelages worden toegekend in tijd ipv geld bij werkervaringsklanten die werken in flexibele arbeidstijd bij stad of OCMW Antwerpen. Per uitzondering kan hiervan gemotiveerd afgeweken worden na goedkeuring door de Werkgeverscel.

Artikel 7 Toelage voor prestaties op een bijkomende feestdag van de werkervaringsplaats

De werkervaringsklant krijgt per uur prestatie op een bijkomende feestdag van de werkervaringsplaats een toelage in geld die gelijk is aan 25% van het uursalaris.

De werkervaringsklant kan de gepresteerde uren op deze bijkomende feestdag niet recupereren zoals wel het geval is wanneer hij werkt op een wettelijke feestdag.

Artikel 8 Verstoringstoelage

De werkervaringsklant, die onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk, ontvangt per oproep een verstoringstoelage van 4 keer het uursalaris.

Artikel 9 Meerprestaties en/of overwerk

Eventuele meerprestaties en/of overwerk worden gecompenseerd met vrijaf, in onderling overleg met de werkervaringsplaats. Per uitzondering kan gemotiveerd geopteerd worden om te compenseren in geld i.p.v. tijd. De beslissing hiertoe wordt genomen door de Werkgeverscel.

De werkervaringsplaats ziet erop toe dat de meerprestaties worden gerecupereerd.

Artikel 10 Woon-werkverkeer

§1. De vergoedingen voor woon-werkverkeer kunnen:

1° per dag slechts voor één woon-werktraject heen en terug worden toegekend, uitgezonderd in het geval van onderbroken diensten;

2° niet gecumuleerd worden met andere tegemoetkomingen in de verplaatsingskosten voor hetzelfde traject.

§2. De werkervaringsklant moet de procedure volgen voor de opgave van woon-werkverkeer. De opgave moet gebeuren binnen een termijn van maximaal drie maanden. De vergoeding wordt samen met het maandsalaris betaald.

Fiets

§3. Deze vergoeding wordt slechts toegekend aan werkervaringsklanten die gebruik maken van de eigen fiets of velo fiets stad Antwerpen voor het woon-werkverkeer.

§4. De vergoeding bedraagt 0,23 euro per gefietste kilometer woon-werktraject.

§5. Het woon-werktraject:

1. mag geheel of gedeeltelijk met de fiets worden afgelegd;
2. is de kortste veilige fietsroute voor de werkervaringsklant;
3. moet minstens 1 kilometer bedragen;
4. wordt altijd uitgedrukt in volledige kilometers: afstanden van 500 meter en meer worden afgerond naar boven, afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden.

Openbaar vervoer

§6. Deze vergoeding wordt toegekend aan werkervaringsklanten die gebruik maken van de trein, (water)bus, tram of metro voor woon-werkverkeer.

Er is geen tussenkomst van 80% bij een sociaal abonnement.

§7. De vergoeding is vastgesteld op 80% van de kostprijs. De overige 20% betaalt de werkervaringsklant zelf. OCMW Antwerpen draagt de kost voor de digitale kaart.

In ruil daarvoor vragen we je om de kosten zo laag mogelijk te houden.

- Kost een rittenkaart meer dan een abonnement? Koop dan een abonnement.
- Gebruik je rittenkaart enkel voor je woon-werkverkeer, niet voor privéreizen.
- Als je eersteklas wil rijden met de trein, betaal je zelf het supplement.
- Als je je fiets wil meenemen op de trein, betaal je zelf het supplement

Artikel 11 Dienstreizen

§1. Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de werkervaringsplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht van of op uitnodiging van de verantwoordelijke van de werkervaringsplaats.

§2. Kosten van dienstreizen worden, voor klanten tewerkgesteld bij Stad of OCMW, samen met de bewijsstukken ingediend met een standaard- formulier voor de opgave van de dienstreis. Het formulier moet binnen een termijn van maximaal drie maanden na de dienstreis worden ingediend bij Klantgerichte administratie werkervaring. Ze worden samen met de betaling van het maandsalaris vergoed.

Enkel kosten die noodzakelijk zijn, worden terugbetaald. Kosten gemaakt door de werkervaringsklant ten persoonlijke titel worden niet terugbetaald.

Fiets

§3. De vergoeding voor dienstreizen met de fiets wordt jaarlijks op 1 juli automatisch aangepast aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen conform artikel 119 van het besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

§4. De gevolgde fietsroute tijdens de dienstreis:

- moet de kortste veilige fietsroute zijn voor de werkervaringsklant tussen de verschillende werkervaringsplaatsen
- wordt altijd uitgedrukt in volledige kilometers: afstanden van 500 meter en meer worden afgerond naar boven, afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden.

Openbaar vervoer

§5. De vergoeding voor dienstreizen met het openbaar vervoer is vastgesteld op 100% van de kostprijs.

Als de werkervaringsklant in eerste klasse reist, betaalt hij zelf de supplementaire kosten.

§6. Indien de werkervaringsklant reeds een abonnement heeft dat voor 80% is terugbetaald in het kader van het woon-werkverkeer, is hij verplicht dit te gebruiken. De werkervaringsklant krijgt hiervoor geen bijkomende vergoeding.

Deel 3 Aan- en afwezigheden

Artikel 12 Arbeidstijd

§1. De werkervaringsklant kan voltijds, halftijds of 4/5e werken.

Een voltijdse tewerkstelling impliceert een gemiddelde van 38 uren per week. Uitzonderlijk kan een voltijdse tewerkstelling minder dan 38 uren per week omvatten met een uiterste minimum van 34 uren per week, op voorwaarde dat deze werkorganisatie geldt voor het regulier personeel van de werkervaringsplaats en het aantal uren arbeidsmarktgericht is.

§2. Extra uren bovenop het werkrooster worden aanzien als meerprestaties en dienen te worden gecompenseerd met vrijaf (zie artikel 5 meerprestaties en/of overwerk).

§3. Wanneer de werkervaringsklant meer dan 6 uur per dag werkt, wordt een rustpauze toegekend, die niet geldt als betaalde arbeidstijd. De organisatie van de rustpauze is afhankelijk van de aard van de dienst en wordt door de werkervaringsplaats georganiseerd.

§4. Het werkrooster wordt zoveel mogelijk afgestemd op de reguliere werking van de werkervaringsplaats.

Artikel 13 Afwezigheid wegens ziekte of ongeval, of wegens arbeidsongeval

§1. De werkervaringsklant die afwezig is wegens ziekte of ongeval, of wegens arbeidsongeval volgt de bepalingen zoals vermeld in de brochure "info ziektecontrole".

Indien de werkervaringsklant de onderrichtingen van het medisch toezicht niet correct naleeft, kan dit leiden tot maximaal twee verwittigingen. Bij herhaling wordt een periode van ziekte niet goedgekeurd. Dit heeft ongewettigde afwezigheid tot gevolg en kan leiden tot inhouding van salaris.

Artikel 14 Jaarlijkse vakantiedagen

§1. De voltijds tewerkgestelde werkervaringsklant heeft met inachtneming van de behoeften van de werkervaringsplaats recht op 20 dagen betaalde vakantie wanneer hij een volledig dienstjaar werkt (= jaarlijkse vakantie). Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het huidige dienstjaar (rekening houdend met de vermoedelijke einddatum). Voor een deeltijds tewerkgestelde werkervaringsklant wordt de jaarlijkse vakantie pro rata zijn werkregime berekend.

§2. De jaarlijkse vakantie moet in de eerste plaats worden gebruikt om collectieve sluitingen en brugdagen op te vangen.

§3. De jaarlijkse vakantiedagen moeten opgenomen zijn ten laatste op 31 december van hetzelfde jaar. Niet opgenomen jaarlijkse vakantiedagen kunnen uitzonderlijk en gemotiveerd na beslissing van de algemeen directeur worden overgedragen naar het volgende jaar in geval van ziekte.

§4. Bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties wordt het recht op betaalde vakantie verhoudingsgewijze verminderd, tenzij anders bepaald in bijlage I van de toepassingsmodaliteiten voor werkervaringsklanten.

§5. Het opnemen van vakantie gebeurt steeds volgens het werkrooster en in overleg met de werkervaringsplaats.

§6. De werkervaringsklant met een arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden heeft geen recht op jaarlijkse vakantie.

Artikel 15 Wettelijke feestdagen

§1. De werkervaringsklant heeft recht op 10 wettelijke feestdagen:

- Nieuwjaar (1 januari)
- Paasmaandag
- Feest van de Arbeid (1 mei)
- Onze-lieve-heer-Hemelvaart
- Pinkstermaandag
- Nationale feestdag (21 juli)
- Onze-lieve-vrouw-Hemelvaart (15 augustus)
- Allerheiligen (1 november)
- Wapenstilstand (11 november)
- Kerstmis (25 december)

§2. Voor de wettelijke feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen, worden compensatiedagen toegekend, die onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kunnen worden opgenomen. De opname van de compensatiedag kan pas wanneer de wettelijke feestdag voorbij is en gebeurt in overleg met de verantwoordelijke van de werkervaringsplaats. Uitzondering is de feestdag van 25 december, die tijdens de gans maand december kan worden opgenomen.

§3. De werkervaringsklant die moeten werken op een feestdag, krijgt hiervoor een compensatiedag die dezelfde regels volgt als de jaarlijkse vakantiedagen.

§4. De werkervaringsklant met een arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden heeft recht op de wettelijke feestdagen afhankelijk van de periode van tewerkstelling.

Wanneer de werkervaringsplaats gesloten is op een bijkomende feestdag waarop de werkervaringsklant geen recht heeft, moet hij zijn compensatiedag op deze bijkomende feestdag nemen.

Artikel 16 Kort verlof

De werkervaringsklant heeft recht om van het werk afwezig te zijn met behoud van het normale loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van bepaalde verschijningen voor het gerecht.

Om gerechtigd te zijn op het normale loon moet de werkervaringsklant de werkervaringsplaats vooraf verwittigen.

De werkervaringsklant bewaart het attest 1 jaar. Het attest kan steeds opgevraagd worden.

Gebeurtenis	Duur van het verlof	Wanneer opnemen?
Geboorte als vader of meeouder	15 dagen vanaf 01/01/2022, 20 dagen vanaf 01/01/2023	Binnen 4 maanden. 3 dagen betaald door de werkgever en overige dagen betaald door de mutualiteit indien voldoende rechten zijn opgebouwd.
Wettelijk samenwonen	4 dagen	Zelf te bepalen
Eigen huwelijk	4 dagen	Zelf te bepalen
Huwelijk van een kind	2 dagen	Zelf te bepalen

Gebeurtenis	Duur van het verlof	Wanneer opnemen?
Huwelijk van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer	1 dag	Op de dag zelf
Overlijden partner, kind of partner van kind	10 dagen	Zelf te bepalen
Overlijden pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg	10 dagen	Zelf te bepalen
Overlijden vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer	4 dagen	Zelf te bepalen
Overlijden pleegouders in het kader van langdurige pleegzorg	4 dagen	Zelf te bepalen
Overlijden onder hetzelfde dak	2 dagen	Zelf te bepalen
Overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, overgrootouder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter	1 dag	Zelf te bepalen
Overlijden pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg	1 dag	Dag van de plechtigheid
Plechtige communie of feest van de Vrijzinnige Jeugd van je kind	1 dag	Op de dag zelf, tenzij dat het een zaterdag, zondag of feestdag is. In dat geval mag het verlof worden opgenomen op de 1e werkdag voor of na de gebeurtenis.
Priesterwijding van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer	1 dag	Op de dag zelf, tenzij dat een zondag of feestdag is. In dat geval mag het verlof worden opgenomen op de 1e werkdag voor of na de gebeurtenis.
Overlijden partner, kind of partner van kind	10 dagen	Zelf te bepalen
Uitoefening van het ambt van bijzitter naar aanleiding van verkiezingen	De nodige tijd, met een maximum van 5 dagen	Op de dag zelf
Arbeidsrechtbank	Duur van het evenement	Op de dag zelf
Assisenjury	Duur van het evenement	Op de dag zelf
Voogdijzaak over een minderjarige die niet bloedverwant is	Aantal uren rechtbank	Op de dag zelf

De persoon met wie de werkervaringsklant wettelijk samenwoont wordt gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de werkervaringsklant.

De werkervaringsklant kan enkel kort verlof nemen voor dagen waarop hij normaal gezien zou gewerkt hebben. Indien de dagen kort verlof vrij gekozen mogen worden, beslist de werkervaringsplaats over het moment van opname, rekening houdend met de wensen van de werkervaringsklant en met de dienstnoodwendigheden.

De toekenning en opname van kort verlof zoals bedoeld in punten 9 tot 13 gebeurt voor de hoogst nodige tijd.

De andere vormen van kort verlof worden toegekend en opgenomen in volledige werkdagen volgens het werkrooster.

Artikel 17 Dienstvrijstellingen

De werkervaringsklant krijgt de toestemming om in volgende gevallen gedurende de werkuren afwezig te zijn voor de hoogst nodige tijd:

1. om deel te nemen aan selectieproeven
2. om deel te nemen aan sollicitatievoorbereiding, gesprekken of sollicitatietraining, na overleg met de deskundige werkervaring

3. bij oproeping door de raad voor maatschappelijk welzijn, bedrijfseenheid Sociale dienstverlening afdeling Activering of de bedrijfseenheid Personeelsmanagement;
4. bij oproeping voor een geneeskundig onderzoek door de arbeidsgeneesheer;
5. om deel te nemen aan vergaderingen die de representatieve vakorganisaties in de dienstlokalen beleggen, behalve wanneer de goede werking of de continuïteit van de dienst of de openbare veiligheid in het gedrang komt;
6. om deel te nemen aan vorming en opleiding tijdens de werkuren na overleg met de deskundige werkervaring;
7. om borstvoedingspauzes te nemen, conform de wettelijke bepalingen.
8. om vrouwelijke medewerkers vanaf de leeftijd van 50 jaar de mogelijkheid te bieden voor het laten nemen van een screeningsmammografie

Deze dienstvrijstellingen worden bezoldigd en met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 18 Onbetaalde vakantie

De werkervaringsklant kan onbetaalde vakantie opnemen op voorwaarde dat de werkervaringsklant hiervoor voorafgaandelijk toestemming heeft gekregen van de deskundige werkervaring en de verantwoordelijke werkervaringsplaats en mits het voorleggen van de gevraagde bewijsstukken.

Artikel 19 Brugdagen en/of collectieve sluitingen

§1. De werkervaringsklant moet zijn wettelijke vakantie reserveren om brugdagen en/of collectieve sluitingen van de werkervaringsplaats te overbruggen.

§2. Heeft de werkervaringsklant die niet in een onderwijsinstelling werkt onvoldoende wettelijke vakantiedagen om de volledige sluitingsperiode van de werkervaringsplaats te overbruggen en beantwoordt hij aan de toekenningsvoorwaarden van de RVA, dan wordt het systeem van tijdelijke werkloosheid sluiting ingevolge jaarlijkse vakantie toegepast.

Hierbij ontvangt de werkervaringsklant geen salaris van het OCMW Antwerpen, maar een werkloosheidsvergoeding van de RVA.

De periode van tijdelijke werkloosheid sluiting ingevolge jaarlijkse vakantie wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§3. Heeft de werkervaringsklant die in een onderwijsinstelling werkt onvoldoende wettelijke vakantiedagen om de volledige sluitingsperiode van de werkervaringsplaats te overbruggen en kan hij niet bij een andere werkervaringsplaats tewerk gesteld worden, dan wordt zijn arbeidsovereenkomst geschorst.

De werkervaringsklant ontvangt geen salaris van het OCMW Antwerpen maar kan leefloon ontvangen indien hij onder de norm valt.

Deze periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst wordt niet gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Artikel 20 Opleidingsrecht en opleidingsplicht

§1. Tijdens de periode van werkervaring wordt de mogelijkheid tot vorming en opleiding ingebouwd. Het precieze aantal uren wordt afgesproken met deskundige werkervaring en de werkervaringsplaats.

Deze opleidingsuren zijn werkuren waarop eveneens de arbeidsreglementering van toepassing is. Indien de opleiding plaatsvindt tijdens de werkuren, krijgt de werkervaringsklant hiervoor dienstvrijstelling. Indien de opleiding plaatsvindt buiten de werkuren, kunnen deze uren gecupereerd worden in overleg met de werkervaringsplaats.

De werkervaringsklant heeft recht op opleiding, maar ook de plicht tot opleiding zowel met betrekking tot aspecten die nuttig en/of noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de huidige werkervaring als met betrekking tot aspecten die een onderdeel uitmaken van het begeleidingstraject met het oog op de doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt.

De werkervaringsklant moet de opleidingskaart binnenbrengen bij de verantwoordelijke op de werkplaats, ten laatste op de 10e werkdag van de volgende maand. Wanneer de werkervaringsklant zich niet houdt aan deze afspraak zal voor opleidingen, die plaatsvonden tijdens de werkuren, geen dienstvrijstelling toegekend worden. Dit heeft ongewettigde afwezigheid tot gevolg en kan leiden tot

inhouding van salaris. Voor opleidingen, die plaatsvonden buiten de werkuren, worden geen uren geregistreerd waardoor deze uren niet gecupereerd kunnen worden.

Wanneer de werkervaringsklant zich niet houdt aan de verplichtingen en gemaakte afspraken i.v.m. vorming en opleiding kan dit ontslag tot gevolg hebben.

§2 Nederlandse les

De werkervaringsklant is verplicht Nederlandse les te volgen totdat hij het vereiste niveau behaald heeft in functie van verdere doorstroom naar de arbeidsmarkt. Voor de 'werkervaringsklant arbeider' is dat niveau 2.4 en voor de 'werkervaringsklant bediende' is dat niveau 3.2.

De werkervaringsklant is verplicht alle lessen bij te wonen, ook wanneer deze buiten de werkuren vallen het opgelegde huiswerk te maken en de examens af te leggen.

Deze lesuren zijn werkuren waarop eveneens de arbeidsreglementering van toepassing is. Indien de Nederlandse les plaatsvindt tijdens de werkuren, krijgt de werkervaringsklant hiervoor dienstvrijstelling. Indien de Nederlandse les plaatsvindt buiten de werkuren, kunnen deze uren gecupereerd worden in overleg met de werkervaringsplaats.

De werkervaringsklant moet de opleidingskaart binnenbrengen bij de verantwoordelijke op de werkplaats, ten laatste op de 10e werkdag van de volgende maand. Wanneer de werkervaringsklant zich niet houdt aan deze afspraak zal voor opleidingen, die plaatsvonden tijdens de werkuren, geen dienstvrijstelling toegekend worden. Dit heeft ongewettigde afwezigheid tot gevolg en kan leiden tot inhouding van salaris.

Voor opleidingen, die plaatsvonden buiten de werkuren, worden geen uren geregistreerd waardoor deze uren niet gecupereerd kunnen worden.

Wanneer de werkervaringsklant zich niet houdt aan de verplichtingen en gemaakte afspraken i.v.m. de Nederlandse les kan dit ontslag tot gevolg hebben.

Artikel 21 Schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctioneringsbeleid

§1. Indien de werkervaringsklant onvoldoende functioneert omwille van arbeidsattitude wordt een afsprakennota opgemaakt, ondertekend door de werkervaringsklant. Deze afsprakennota somt de tekortkomingen en de verwachten op.

Bij een volgende ernstige tekortkoming kan de arbeidsovereenkomst geschorst worden.

De werkervaringsklant wordt uitgenodigd voor een gesprek en kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze. De afsprakennota bij schorsing wordt besproken en wordt ondertekend door de werkervaringsklant.

Indien de werkervaringsklant gewettigd afwezig is tijdens dit gesprek, wordt het gesprek uitgesteld. De bedrijfsdirecteur Sociale Dienstverlening beslist over de goedkeuring van de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Deze schorsing kan, naargelang de ernst van het vergrijp, 1 tot 7 dagen duren. Als de werkervaringsklant deze afsprakennota niet ondertekent, wordt deze aangetekend verstuurd.

§2. Agressie van de werkervaringsklant

De werkervaringsklanten mogen geen agressie, verbaal en/of fysiek, vertonen tijdens de werkuren.

Indien dit wel het geval is, wordt de tewerkstelling gestaakt en een toegangsverbod opgelegd.

Afhankelijk van de ernst van de feiten en de bewijslast kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden omringende reden.

De werkervaringsklant krijgt dienstvrijstelling met behoud van wedde en wordt uitgenodigd voor een ordegesprek. Indien de werkervaringsklant gewettigd afwezig is tijdens dit gesprek, wordt het gesprek uitgesteld.

Tijdens het ordegesprek wordt aan de werkervaringsklant gevraagd een garantverklaring te ondertekenen waarbij hij verklaart de veiligheid van de medewerkers en de anderen tijdens toekomstige contacten niet in gevaar te brengen.

Na ondertekening van de garantverklaring kan de arbeidsovereenkomst geschorst worden voor de duur van 1 tot 7 dagen.

Bij ongewettigde afwezigheid tijdens het gesprek of bij weigering om de garantverklaring te ondertekenen wordt voorgesteld om de arbeidsovereenkomst te beëindigen om dringende reden.

§3. Vaccinaties en bloedafname

De werkervaringsklanten zijn verplicht zich te laten vaccineren of bloed te laten afnemen indien deze vaccinaties en/of bloedafname noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van hun functie op de werkervaringsplaats.

De werkervaringsklant is zelf verantwoordelijk voor het nakomen van zijn afspraak bij Gemeenschappelijk Preventiedienst, ook indien het om vervolg afspraken gaat.

Indien de werkervaringsklant zijn afspraak niet nakomt en zijn vaccinatie niet krijgt of er geen bloedafname gebeurt, kan zijn arbeidsovereenkomst geschorst worden wegens werkweigering.

De werkervaringsklant krijgt na een week een nieuwe afspraak bij Gemeenschappelijk Preventiedienst. Indien de werkervaringsklant nalaat deze afspraak na te komen en er geen vaccinatie/bloedafname gebeurd is, kan ontslag om dringende reden volgen.

Artikel 22 Schorsing arbeidsovereenkomst wanneer de werkervaringsklant ander werk heeft gevonden

Indien de werkervaringsklant een nieuwe tewerkstelling vindt, kan de arbeidsovereenkomst voor de resterende periode geschorst worden.

Artikel 23 Deeltijds ziekteverlof

§1. Deeltijds ziekteverlof is een gunst die aan een werkervaringsklant kan toegestaan worden. De eerst toegekende periode bedraagt maximum 3 maanden, hierna kan deze periode met maximum 3 maanden verlengd worden. Na een totale periode van maximum 6 maanden is een bijkomende verlenging uitzonderlijk mogelijk.

§2. De afwezigheid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof.

§3. De werkervaringsklant die een volledige werkdag vakantie wil nemen tijdens de periode van de deeltijdse prestaties wegens ziekte, moet voor een volledige werkdag verlofuren ingeven.

Deel 4 Algemene bepalingen

Artikel 24 Rotatie

In kader van de verdere ontwikkeling van de competenties binnen het traject Tijdelijke Werkervaring van de werkervaringsklant is het mogelijk dat hij andere taken uitoefent binnen zijn werkervaringsplaats en, wanneer aangewezen, hij tewerkgesteld wordt op meerdere werkervaringsplaatsen. Dit gebeurt op maat van de werkervaringsklant, in functie van zijn capaciteiten, noden, jobdoelwit en groeipotentieel.

Artikel 25 Roken, alcohol en drugs

Het alcohol- en drugsbeleid van Stad en OCMW Antwerpen is van toepassing.

De werkervaringsklanten vallen onder het alcohol- en drugsbeleid van de werkervaringsplaats, zoals opgenomen in het arbeidsreglement, als dit niet in strijd is met de toepassingsmodaliteiten.

Indien het arbeidsreglement hierover niets bepaalt, gelden volgende regels:

Roken

Bij het OCMW is het roken tijdens de werkuren verboden, roken kan enkel tijdens de pauzes. De arbeidsovereenkomst kan geschorst worden of bij herhaling kan ontslag volgen.

Alcohol

Het gebruik van alcohol is verboden.

Werkervaringsklanten moeten nuchter zijn bij het begin van de werkdag en mogen geen alcohol drinken tijdens de diensturen. Bij een vermoeden van alcoholgebruik, kan de werkervaringsplaats een ademtest doen of de werkervaringsklant doorverwijzen naar de Gemeenschappelijk Preventiedienst om de arbeidsgeschiktheid te laten vaststellen.

Als de test positief is of arbeidsongeschiktheid vastgesteld wordt, kan de arbeidsovereenkomst geschorst worden of kan bij herhaling ontslag volgen.

Daarnaast kunnen er willekeurige testen uitgevoerd worden, ook als de werkervaringsklant helemaal niet gedronken heeft.

Drugs

Werkervaringsklanten mogen geen drugs gebruiken, bezitten of verkopen tijdens de werkuren. De werkervaringsplaats maakt een feitenverslag op en contacteert de politie wanneer zij de werkervaringsklant betrappen op het gebruiken of verdelen van drugs.

De arbeidsovereenkomst kan geschorst worden of bij herhaling kan ontslag volgen.

Deel 5 Slotbepalingen**Inwerkingtredingbepalingen**

De wijzigingen aan het reglement voor de werkervaringsklanten, die aangebracht worden door de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 september 2019, treden in werking op 1 oktober 2019.

Bijlage I. Afwezigheden

Benaming van de vakantie of de afwezigheid	Recht op salaris	Toekenning	Opname	Opbouw vakantiedagen	Recht op maaltijdcheques
Ziekteverlof	Enkel tijdens periode van gewaarborgd loon	Niet van toepassing	Volgens werkrooster	Ja, maar beperkt tot 1 jaar ziekte	Neen
Ongewettigde afwezigheid wegens niet toegekende ziekte	Neen	Niet van toepassing	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Bevallingsverlof en vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie moeder	neen	Volgens werkrooster	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Ongewettigde afwezigheden / uren te laat	Neen	Niet van toepassing	Volgens werkrooster	Neen	Neen
Jaarlijkse vakantiedagen	Ja	Pro rata het prestatieregime	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Wettelijke feestdagen	Ja	Volgens werkrooster	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Kort verlof	Ja, behalve bij 7 dagen mutualiteit vaderschapsverlof	Volgens werkrooster	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Dienstvrijstellingen	Ja	Volgens werkrooster	Volgens werkrooster	Ja	Ja
Onbetaalde vakantie per kalenderjaar	Neen	Pro rata het prestatieregime	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Schorsing arbeidsovereenkomst	Neen	Niet van toepassing	Volgens werkrooster	Neen	Neen
Collectieve sluiting	Neen	Niet van toepassing	Volgens werkrooster	Ja	Neen