



Toepassingsmodaliteiten voor werkervaringsklanten

Deel 1 Arbeidsreglement

Artikel 1 Arbeidsreglement

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

Deel 2 Salaris en vergoedingen

Artikel 2 Salaris

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

§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 3 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 vijfdaagse week 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 4 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 tegen 100%
van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur tegen 100%
meer dan 25 uur	1,25 euro per tegen 100%

§4. De werkervaringsklant die permanent zulke werkzaamheden uitvoert, krijgt een jaartoeslag 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 5 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.

Artikel 6 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 7 Meerprestaties en/of overwerk

Eventuele meerprestaties en/of overwerk worden gecompenseerd met vrijaf, in onderling overleg met de begeleider werkervaring en de werkervaringsplaats.

De werkervaringsplaats ziet erop toe dat de meerprestaties worden gerecupereerd.

Artikel 7 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 voor het woon-werkverkeer.

§4. De vergoeding bedraagt 0,15 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, bus, tram of metro voor woon-werkverkeer.

§7. De vergoeding is vastgesteld op 80% van de kostprijs.

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

§8. Uitgezonderd voor de trein, komen enkel abonnementen en meerrittenkaarten in aanmerking. Wanneer geen abonnement wordt gebruikt, gelden volgende regels:

1° de gebruikte vervoersbewijzen moeten exclusief aangewend worden voor woon-werkverkeer;

2° de vergoeding moet lager liggen dan deze die zou voortvloeien uit het gebruik van een abonnement.

Artikel 8 Dienstreizen

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

§2. Kosten van dienstreizen worden, 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 de personeelsadministratie 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 bedraagt van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2015: 0,1735 euro per gefietste kilometer.

§4. Het bedrag wordt jaarlijks op 1 juli automatisch aangepast aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen door de van kracht zijnde bedragen te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het voorgaande jaar en de teller gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het lopende jaar.

§5. De gevolgde fietsroute tijdens de dienstreis:

1° moet de kortste veilige fietsroute zijn voor de werkervaringsklant tussen de verschillende werkervaringsplaatsen;

2° 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. 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.

§7. 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 9 Arbeidstijd

§1. De werkervaringsklant kan voltijds, halftijds of 4/5^e 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 36 uren per week, op voorwaarde dat deze werkorganisatie geldt voor het regulier personeel van de werkervaringsplaats.

§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 10 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 "medisch toezicht voor werkervaringsklanten".

§2. Indien de werkervaringsklant de onderrichtingen van het medisch toezicht niet correct naleeft, wordt de periode van ziekte niet goedgekeurd. Dit heeft ongewettigde afwezigheid en inhouding van salaris tot gevolg. Deze ongewettigde afwezigheid loopt totdat de werkervaringsklant zich in regel heeft gesteld of tot het einde van de afwezigheid.

Artikel 11 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 gemotiveerd na beslissing van de bestuurscoördinator activering worden uitbetaald of overgedragen naar het volgende jaar.

§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 12 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 13 Omstandigheidsverlof

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 en zo spoedig mogelijk het nodige bewijs overhandigen.

Reden van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1. Huwelijk van de werkervaringsklant	2 dagen, door de werkervaringsklant te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week
2. Huwelijk van een kind van de werkervaringsklant of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werkervaringsklant	De dag van het huwelijk
3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werkervaringsklant of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werkervaringsklant	De dag van de plechtigheid
4. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote,	3 dagen, te kiezen tijdens de periode die

van een kind van de werkervaringsklant of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werkervaringsklant	begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
5. Overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, overgrootouder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de werkervaringsklant inwoont	2 dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis
6. Overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, overgrootouder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werkervaringsklant inwoont	De dag van de begrafenis
7. Plechtige communie van een kind van de werkervaringsklant of van zijn/haar echtgeno(o)t(e)	De dag van de plechtigheid. Wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag : de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt
8. Deelneming van een kind van de werkervaringsklant of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd.	De dag van het feest. Wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag : de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt
9. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter	De nodige tijd, met een maximum van 1 dag
10. Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	De nodige tijd, met een maximum van 5 dagen
11. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd
12. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdstembureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement	De nodige tijd, met een maximum van 5 dagen
13. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de federale, Vlaamse en Europese parlaments-, provincieraads-, en gemeenteraadsverkiezingen	De nodige tijd, met een maximum van 5 dagen.
14. Geboorteverlof	10 dagen, op te nemen binnen de 4 maanden vanaf de gebeurtenis, waarvan 3 dagen betaald door het OCMW en 7 dagen betaald door de mutualiteit indien voldoende rechten zijn opgebouwd.

De werkervaringsklant kan enkel omstandigheidsverlof nemen voor dagen waarop hij normaal gezien zou gewerkt hebben. Indien de dagen omstandigheidsverlof vrij gekozen mogen worden binnen een bepaalde periode, 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 omstandigheidsverlof zoals bedoeld in punten 9 tot 13 gebeurt voor de hoogst nodige tijd.

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

Artikel 14 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, georganiseerd door het OCMW, Stad, Zorgbedrijf en Ziekenhuisnetwerk Antwerpen;
2. om deel te nemen aan sollicitatievoorbereiding of sollicitatietraining - max.40 u tijdens de laatste 3 maanden, na overleg met de begeleider werkervaring (cfr samenwerkingsovereenkomst OCMW, VDAB en Stad Antwerpen, goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn op 22 januari 2008);
3. bij oproeping door de raad voor maatschappelijk welzijn, de dienst activering of het departement personeel & organisatie;
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 begeleider werkervaring;
7. om borstvoedingspauzes te nemen, conform de wettelijke bepalingen.

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

Artikel 15 Onbetaalde vakantie

De werkervaringsklant kan 10 dagen onbetaalde vakantie per jaar nemen, op voorwaarde dat de werkervaringsklant hiervoor voorafgaandelijk toestemming heeft gekregen van de begeleider werkervaring en de verantwoordelijke werkervaringsplaats en mits het voorleggen van de gevraagde bewijsstukken.

Artikel 16 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 17 Opleidingsrecht en opleidingsplicht

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

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

§3. 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.

§4. De werkervaringsklant is verplicht Nederlandse les te volgen totdat hij het vereiste niveau behaald heeft in functie van verdere doorstroom naar de arbeidsmarkt.

De werkervaringsklant is verplicht alle lessen bij te wonen (ook wanneer deze buiten de werkuren vallen) en het opgelegde huiswerk te maken.

§5. Wanneer de werkervaringsklant zich niet houdt aan de verplichtingen en gemaakte afspraken ivm vorming en opleiding kan dit ontslag met opzegtermijn tot gevolg hebben.

Artikel 18 Schorsing arbeidsovereenkomst om persoonlijke redenen

Slechts in uitzonderlijke gevallen, kan schorsing van de arbeidsovereenkomst verleend worden om persoonlijke redenen.

De werkervaringsklant vraagt deze schorsing schriftelijk aan bij de begeleider werkervaring, met vermelding van de reden. Zowel de werkervaringsplaats als de begeleider werkervaring formuleren een gemotiveerd advies.

Schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van persoonlijke redenen worden niet verleend om het jaarlijkse vakantiedagen uit te breiden.

Artikel 19 Schorsing arbeidsovereenkomst in kader van sanctineringsbeleid

Het werkervaringstraject kan omwille van het onvoldoende functioneren van de werkervaringsklant slecht lopen. Wanneer het gedrag van de werkervaringklant de oorzaak hiervan is, wordt via coachingsgesprekken tussen de werkervaringsklant, de werkervaringsplaats en de begeleider werkervaring aan bijsturing gewerkt.

Indien deze coachingsgesprekken niet het gewenste effect hebben, maakt de begeleider werkervaring een afsprakennota op die door de werkervaringsklant, werkervaringsplaats en begeleider werkervaring wordt ondertekend. Elk van de partijen ontvangt een exemplaar. In deze nota worden de tekortkomingen van de betrokken werknemer opgesomd en de verwachting waaraan moet voldaan worden. Tevens wordt gestipuleerd dat de mogelijkheid tot schorsing, mutatie of ontslag bestaat indien niet aan deze verwachting beantwoord wordt.

Bij een volgende ernstige tekortkoming kan de arbeidsovereenkomst geschorst worden. De begeleider werkervaring plant een afspraak voor bespreking hiervan tussen de werkervaringsklant, de werkervaringsplaats en de begeleider werkervaring.

De werkervaringsklant kan zich tijdens het schorsingsgesprek laten bijstaan door een persoon naar keuze.

Deze schorsing kan, naargelang de ernst van het vergrijp, 1 tot 7 dagen duren. De duur van de schorsing wordt in overleg tussen werkervaringsplaats en begeleider werkervaring besproken en voorgelegd aan de hoofdmaatschappelijk werker van de dienst Activering.

De werkervaringsklant wordt met een aangetekend schrijven op de hoogte gesteld.

Indien een schorsing onmiddellijk dient in te gaan, wordt het document ter plaatse opgesteld en overhandigd. Op een tweede (identiek) document bevestigt werkervaringsklant schriftelijk dat hij een exemplaar ontving.

De begeleider werkervaring bezorgt de beslissing tot schorsing met motivatie onmiddellijk aan de personeelsadministratie werkervaring. De personeelsadministratie werkervaring staat vervolgens in voor de inhouding op loon en het voorleggen van deze beslissing ter bekrachtiging aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

Na een schorsing moet steeds een nieuwe afsprakennota opgesteld worden. De vorige is immers niet meer geldig omdat er een sanctie op volgde.

Artikel 20 Schorsing arbeidsovereenkomst wanneer de werkervaringsklant tijdens de laatste 3 maanden van zijn arbeidsovereenkomst ander werk heeft gevonden

Op 5 augustus 2008 werd beslist dat indien de werkervaringsklant tijdens de laatste 3 maanden van zijn arbeidsovereenkomst art. 60§7 een nieuwe tewerkstelling vindt, de arbeidsovereenkomst voor de resterende periode geschorst kan worden. Op deze manier wordt voor de werkervaringsklant een vangnet gecreëerd. Indien de nieuwe tewerkstelling niet zou verlopen zoals verwacht, kan de werkervaringsklant onmiddellijk zijn arbeidsovereenkomst art. 60§7 hervatten.

Deel 4 Algemene bepalingen

Artikel 22 Alcohol en drugs

De werkervaringsklanten vallen onder het alcohol- en drugsbeleid van de werkervaringsplaats, zoals opgenomen in het arbeidsreglement.

Indien het arbeidsreglement hierover niets bepaalt, gelden volgende regels:

Alcohol

Werkveraringsklanten moeten nuchter zijn bij het begin van de werkdag en mogen geen alcohol drinken tijdens de diensturen. Bij een vermoeden van alcoholgebruik, kan de werkveraringsplaats een ademtest doen. Als die test positief is, maakt de werkveraringsplaats een feitenmelding. Ook als de werkveraringsklant de test weigert, maakt de werkveraringsplaats een feitenmelding.

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

Drugs

Werkveraringsklanten mogen geen drugs gebruiken of verkopen tijdens de werkuren. De werkveraringsplaats maakt een feitenverslag en contacteert de politie wanneer zij de werkveraringsklant betrappen op het gebruiken of verdelen van drugs.

Bijlage I. Afwezigheden

Benaming van de vakantie of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Toekenning	Opname	Opbouw vakantiedagen	Recht op maaltijdcheques
Ziekteverlof	Dienstactiviteit	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	Dienstactiviteit	Neen	Niet van toepassing	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Bevallingsverlof en vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie moeder	Dienstactiviteit	neen	Volgens werkrooster	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Ongewettigde afwezigheden / uren te laat	Non activiteit	Neen	Niet van toepassing	Volgens werkrooster	Neen	Neen
Jaarlijkse vakantiedagen	Dienstactiviteit	Ja	Pro rata het prestatieregime	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Wettelijke feestdagen	Dienstactiviteit	Ja	Volgens werkrooster	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Omstandigheidsverlof	Dienstactiviteit	Ja, behalve bij 7 dagen mutualiteit vaderschapsverlof	Volgens werkrooster	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Dienstvrijstellingen	Dienstactiviteit	Ja	Volgens werkrooster	Volgens werkrooster	Ja	Ja
Onbetaalde vakantie per kalenderjaar	Dienstactiviteit	Neen	Pro rata het prestatieregime	Volgens werkrooster	Ja	Neen
Schorsing arbeidsovereenkomst	Non activiteit	Neen	Niet van toepassing	Volgens werkrooster	Neen	Neen
Collectieve sluiting	Dienstactiviteit	Neen	Niet van toepassing	Volgens werkrooster	Ja	Neen