

Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 314.1006

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 25 JUNI 2012 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

VRT : Sociaal Akkoord 2012

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;
4. mevrouw Ingrid Lieten, , Vlaams minister van Innovatie, Overheidsinvesteringen, Media en Armoedebestrijding;
5. mevrouw Sandra De Preter, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
mevrouw Laurette Muylaert
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:
de heer Servaas Le Compte
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
de heren Jos Mermans
Francis Van Lindt

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over het voorgelegde Sociaal Akkoord VRT 2012.

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten en de afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt gaan akkoord met het voorgelegde Sociaal Akkoord.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten gaat niet akkoord met het voorgelegde Sociaal Akkoord en geeft als redenen voor het niet akkoord hiernavolgende motivatie :

“

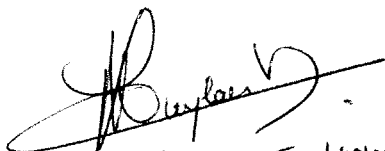
1. ***Aan de bescheiden eisenbundel werd bijna niet tegemoet gekomen. Alle onderhandelaars waren het erover eens dat het sectoraal akkoord van 2012 een overgangsakkoord zou zijn, in afwachting van grondig overleg een nieuw HR-beleid. Daarom diende ACOD een bescheiden eisenbundel in, waarmee de andere vakbonden akkoord gingen. Bovenop de jaarlijkse SAC-opslagen wensten we 1% opslag voor de klassen 1 tot 5. Niet dus. Voor de statutairen een eindejaarspremie zoals de andere Vlaamse en federale ambtenaren. Niet dus. Toen bleek dat er wel geld was stelden we voor de helft van de voorgestelde premie om te zetten in opslag voor de contractuelen en een beter eindejaarspremie. Niet dus. We stelden landingsbanen voor, aangezien de mensen nu langer moeten gaan werken. De beloftes die we hierrond al in 2010 hadden, werden herhaald. We wilden omzetting van de structurele interimjobs in vaste contracten. Niet dus...***
2. ***Wij zijn tegen de managerbonussen, waarvoor de waarderingsspremie en de ecocheques het glijmiddel zijn. Plots bleek er wel geld te zijn 1,7 miljoen, niet voor opslag, niet voor tewerkstelling, wel voor variabele verloning: premies voor het personeel en bonussen voor de managers. ACOD-VRT vindt dat er in een openbare dienst en in tijden van besparingen geen sprake kan zijn van bonussen voor de managers. Dit was geen officieel overlegpunt (daarom staat er ook niets over in de teksten), maar voor directie en Raad van Bestuur zijn de premies en de bonussen aan mekaar gekoppeld. De CEO heeft dat ook in die zin verdedigd in de pers en zelfs de term variabele verloning, los van enig overleg daarrond. Wij hebben er niets op tegen dat de mensen iets bij krijgen omwille van specifieke omstandigheden (de vorige premies werden door de drie vakbonden goedgekeurd), maar niet als alibi voor de bonussen.***
3. ***Premies mogen geen onderdeel zijn van het reguliere loonbeleid. De premies uit het verleden waren telkens aparte overeenkomsten. Nu wordt alles in één sociaal akkoord gepresenteerd. Ook dat kan voor ons niet.***

4. Ecocheques zijn een asociaal verloningsmiddel. Plots dook uit het niets het voorstel van ecocheques op. Met deze betalingswijze wordt de solidariteit ondergraven: er worden geen sociale zekerheidsbijdragen of belastingen op betaald, het telt niet mee voor je pensioen. Wij kunnen niet begrijpen dat een overheid, zowel de Vlaamse gemeenschap als de VRT-directie en Raad van Bestuur, haar eigen solidariteitsmechanismen, sociale zekerheid en fiscaliteit, zelf ondergraaft door ecocheques voor te stellen en toe te staan. Wij hebben de wettelijkheid ervan in de openbare dienst laten onderzoeken, het mag enkel als iedereen een individueel akkoord erover tekent en als ook de managers ecocheques krijgen. ACOD heeft dit voorgelegd aan de directie maar die wensten daar geen rekening mee te houden."

Brussel, - 7 -09- 2012

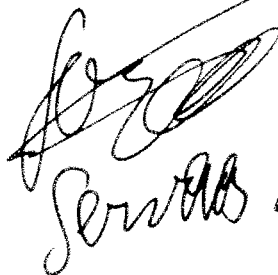
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



LAURETTE HUYVAERT

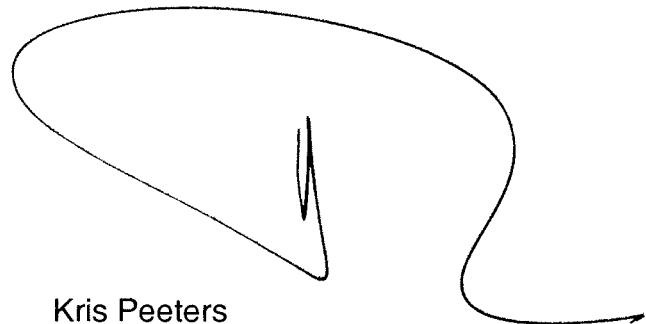
Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



Servais LE COMTE

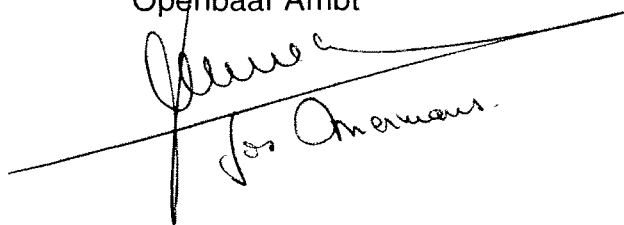
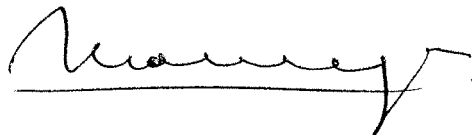
DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,

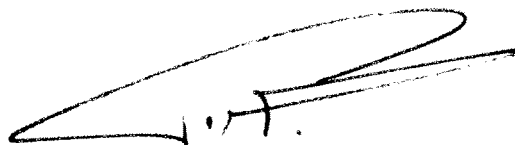


Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering
en
Vlaams minister van Economie, Buitenlands
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

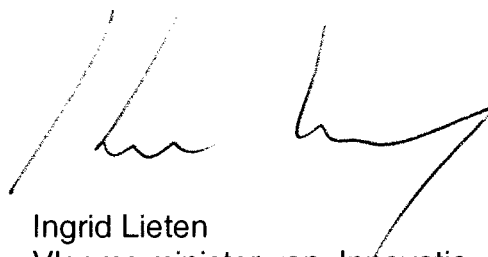
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jos Ameyens', written over a horizontal line.A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Geert Bourgeois', written over a horizontal line.

Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Philippe Muyters', written over a horizontal line.

Philippe Muyters
Vlaams minister van Financiën,
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,
en Sport

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ingrid Lieten', written over a horizontal line.

Ingrid Lieten
Vlaams minister van Innovatie,
Overheidsinvesteringen, Media en
Armoedebestrijding.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sandra De Preter', written over a horizontal line.

Sandra De Preter
Gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse
Radio- en Televisieomroeporganisatie

VOORSTEL VAN AANPASSINGEN VAN HET SAC EN VAN HET ADMINISTRATIEF
PERSONEELSSTATUUT

1. Aanpassingen van het SAC

- **Titel:** "Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT 2009-2011" wijzigen in: "Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT"
- Hoofdstuk 1 – **Artikel 2**

"Dit SAC regelt de rechtspositie van het contractueel personeel van de VRT zoals bepaald in artikel 1.

Het treedt in werking op 1 mei 2009 en vervangt vanaf die datum het SAC 2007-30 april 2008 evenals het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT en de bijlage 1 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT. De bijlagen 2 tot en met 5 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT blijven verder van kracht en worden opgenomen als bijlagen 13 tot en met 16 van dit SAC.

Naast dit SAC wordt een sectoraal loonakkoord contractuelen VRT afgesloten dat de regeling van de verloningsvoorwaarden van de contractuele medewerkers bevat voor de periode 2009-2011 en dat is opgenomen als bijlage 17 bij dit SAC."

wijzigen in:

"Dit SAC regelt de rechtspositie van het contractueel personeel van de VRT zoals bepaald in artikel 1.

Het treedt in werking op 1 juli 2012 en vervangt vanaf die datum het SAC 2009-2011.

Met uitzondering van bijlage 17 van dit SAC (sectoraal loonakkoord contractuelen VRT), dat geldt tot en met 30/04/2013, gelden dit SAC en haar bijlagen voor onbepaalde duur."

- Hoofdstuk 7 – **Artikel 16 § 1**

"Het jaarinkomen van de VRT-personeelsleden wordt als volgt samengesteld:

- 12 x het maandloon (= jaarloon), vast gedeelte van het enkel vakantiegeld (= loon voor vakantiedagen) inbegrepen, dat in overeenstemming is met de uitgeoefende functie volgens de functieverloning
- het variabel deel van het enkel vakantiegeld en vaste- en variabele deel van het dubbel vakantiegeld (vaste- en variabele delen van enkel- en dubbel vakantiegeld worden berekend overeenkomstig de bepalingen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers en de uitvoeringsbesluiten daarvan)
- een eindejaarspremie gelijk aan het maandloon of, bij onvolledige prestaties tijdens het kalenderjaar voorafgaand aan de uitbetalingsmaand, in verhouding berekend."

wijzigen in:

Het jaarinkomen van de VRT-personeelsleden wordt als volgt samengesteld:

- 12 x het maandloon (= jaarloon), vast gedeelte van het enkel vakantiegeld (= loon voor vakantiedagen) inbegrepen, dat in overeenstemming is met de uitgeoefende functie volgens de functieverloning
- het variabel deel van het enkel vakantiegeld en vaste- en variabele deel van het dubbel vakantiegeld (vaste- en variabele delen van enkel- en dubbel vakantiegeld worden berekend overeenkomstig de bepalingen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers en de uitvoeringsbesluiten daarvan)

- een eindejaarspremie gelijk aan het maandloon of, bij onvolledige prestaties tijdens de referentieperiode (die loopt van 1 november van het voorgaande jaar tot en met 31 oktober van het jaar van uitbetaling), in verhouding berekend.

- Hoofdstuk 11 – **Artikel 28**

“§ 1 Het personeelslid dat in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt kan adoptieverlof nemen gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken indien het kind bij het begin van het verlof nog geen drie jaar oud is, maximum vier weken wanneer het kind bij het begin van het verlof minstens drie jaar oud is.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind voor minstens 66 pct. lichamelijk of geestelijk ongeschikt is of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Indien het personeelslid ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen. Het adoptieverlof dient aan te vangen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente van zijn woonplaats. Het adoptieverlof neemt alleszins een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt.

§ 2 Gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof geniet het personeelslid loon, daarna geniet hij/zij een uitkering van de mutualiteit.

Het personeelslid dat evenwel conform de wettelijke bepalingen geen aanspraak kan maken op een uitkering van de mutualiteit, geniet loon gedurende de eerste tien dagen van het adoptieverlof.

§ 3 Het personeelslid dat adoptieverlof wenst aan te vragen brengt de VRT ten minste één maand voor de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte met een aangetekende brief of door afgifte van een geschrift waarvan het dubbel voor ontvangst wordt ondertekend door de VRT. Het geschrift of de aangetekende brief bevat de begin- en einddatum van het adoptieverlof.

§ 4 Ten laatste op het moment waarop het adoptieverlof ingaat, bezorgt het personeelslid de VRT het bewijs van inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister en de bewijsstukken van de adoptie.”

aanvullen met een § 5:

“Het recht op geboorteverlof wordt in mindering gebracht van eventueel later te nemen adoptieverlof indien het betrekking heeft op hetzelfde kind.”

- Hoofdstuk 11 – **Artikel 30 § 2**

“De afwezigheid wegens ziekte, ongeval of zwangerschap moet worden gestaafd door een geneeskundig getuigschrift. Dit getuigschrift moet uiterlijk de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid aan de geneeskundige dienst van de VRT worden bezorgd. Het personeelslid dient daarbij gebruik te maken van de formulieren hem door de VRT verstrekt.”

wijzigen in :

De afwezigheid wegens ziekte, ongeval of zwangerschap moet worden gestaafd door een geneeskundig getuigschrift. Dit getuigschrift moet uiterlijk de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid aan de dienst personeelsadministratie van de VRT worden bezorgd

- Hoofdstuk 11 – **Artikel 32 § 3**

“ De meemoeder-personeelslid heeft, zoals de vader, recht op het verlof zoals bepaald in §2, onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten als de vader. De meemoeder ontvangt voor de duur van het verlof loon waarvan het bedrag gelijk is aan het bedrag van de uitkering van het ziekenfonds dat de vader zou hebben ontvangen.

De meemoeder is de vrouwelijke partner van de biologische moeder die in een duurzame relatie met de biologische moeder op hetzelfde adres samenleeft. De meemoeder dient hiertoe een bewijs af te halen van samenstelling van het gezin of een uittreksel uit het bevolkingsregister bij de dienst bevolking/burgerlijke stand van haar woonplaats en aan de VRT te bezorgen.

De meemoeder kan geen bloed- of aanverwant zijn.”

wijzigen in:

“De meemoeder heeft recht op het verlof zoals bepaald in § 2 onder de voorwaarden en modaliteiten zoals wettelijk bepaald.”

- Hoofdstuk 11 – **Artikel 32 ter**

Artikel 32 ter - Vaderschapsverlof

§ 1 Het personeelslid heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet het personeelslid het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende zeven dagen geniet het personeelslid een uitkering van het ziekenfonds waarbij hij is aangesloten.

§ 2 De meemoeder-personeelslid, zoals bedoeld in artikel 32 §3, heeft recht op tien dagen verlof naar aanleiding van de bevalling van de biologische moeder met wie ze in een duurzame relatie op hetzelfde adres samenwoont, door haar op te nemen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid ontvangt de meemoeder loon, gedurende de volgende zeven dagen ontvangt ze loon waarvan het bedrag gelijk is aan het bedrag van de uitkering van het ziekenfonds dat de vader zou hebben ontvangen.

wijzigen in:

Artikel 32 ter – Vaderschapsverlof en geboorteverlof

Ter gelegenheid van de geboorte van een kind heeft het personeelslid recht op vaderschapsverlof (indien de afstamming langs zijn zijde vaststaat) of op geboorteverlof voor mee-ouders (indien de afstamming niet vaststaat) onder de voorwaarden en modaliteiten zoals wettelijk bepaald.

- Hoofdstuk 15 – **Bijlagen**

“Dit SAC bevat volgende bijlagen die integraal deel uitmaken van het SAC:

...

Bijlage 2a: functieclassificatielijst 1 mei 2009

...

Bijlage 13: bijlage 2 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT – herziening aanvullend bedrijfspensioenplan

Bijlage 14: bijlage 3 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT – langlopende statutaire intermaten

Bijlage 15: bijlage 4 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT – protocol m.b.t. het gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten en wijziging 'Werving, mutatie, promotie'

Bijlage 16: bijlage 5 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT – protocol m.b.t. de tewerkstelling van uitzendkrachten

Bijlage 17: sectoraal loonakkoord contractuelen VRT 2009-2011”

wijzigen in :

“Dit SAC bevat volgende bijlagen die integraal deel uitmaken van het SAC:

...

Bijlage 2a: functieclassificatielijst 1 maart 2010

...

Bijlage 13: werd geschrapt omdat de uitvoering gerealiseerd is

Bijlage 14: werd geschrapt omdat de uitvoering gerealiseerd is

Bijlage 15: Protocol m.b.t. het gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten en wijziging 'Werving, mutatie, promotie'

Bijlage 16: gecoördineerd protocol m.b.t. de tewerkstelling van uitzendkrachten bij de VRT

Bijlage 17: sectoraal loonakkoord contractuelen VRT 2012”

- **Bijlage 5 bij het SAC – Subtitel** “Deze lijst is geldig tot en met 31 december 2011” schrappen

- **Bijlage 5 bij het SAC – Artikel 71**

“§ 1 Aan de personeelsleden bedoeld in artikel 69 wordt een premie toegekend.

§ 2 De premie wordt als volgt vastgesteld :

€ 24,62 voor de eerste schijf van drie uren

€ 8,21 voor elk bijkomend uur waarbij elk aangevat uur als een gepresteerd uur wordt beschouwd.

Voor de ploegleider worden die bedragen op € 39,40 en € 8,68 gebracht.

§ 3 Worden de arbeidsuren geleverd op zondagen of wettelijke feestdagen, dan worden de bedragen van € 24,62 en € 8,21 gebracht op € 36,94 en € 12,33.”

wijzigen in:

“§ 1 Aan de personeelsleden bedoeld in artikel 69 wordt een premie toegekend.

§ 2 De premie wordt als volgt vastgesteld :

€ 24,62 voor de eerste schijf van drie uren

€ 8,21 voor elk bijkomend uur waarbij elk aangevat uur als een gepresteerd uur wordt beschouwd.

Voor de ploegleider worden die bedragen op € 39,40 en € 8,68 gebracht.

Een opdracht duurt minstens 4 uur.

§ 3 Worden de arbeidsuren geleverd op zondagen of wettelijke feestdagen, dan worden de bedragen van € 24,62 en € 8,21 gebracht op € 36,94 en € 12,33.”

§ 4 Omdat de personeelsleden die deze opdrachten uitvoeren niet in de mogelijkheid zijn om tijdens hun opdracht een maaltijd te nuttigen, wordt hen een forfaitaire kostenvergoeding van 6,73 € (à 100 %) toegekend. Deze vergoeding wordt slechts éénmaal per dag toegekend, ongeacht de duur van de opdracht of het feit dat dezelfde medewerker twee dergelijke opdrachten op één dag zou leveren.

- **Bijlage 5 bij het SAC – Artikel 161**

“Als vroege en late diensten worden beschouwd de diensten waarvan het begin of het einde ligt tussen 23.15 uur* en 6.01uur alsmede de diensten waarvan het begin of het einde buiten die periode valt maar volgens planning binnen die periode was voorzien.”

wijzigen in:

“Als vroege en late diensten worden beschouwd de diensten waarvan het begin of het einde ligt tussen 23.00 uur* en 6.01uur alsmede de diensten waarvan het begin of het einde buiten die periode valt maar volgens planning binnen die periode was voorzien.”

- **Bijlage 5 bij het SAC – Artikel 165**

“De regeling vastgesteld in artikel 164 is eveneens van toepassing wanneer een personeelslid, dat weliswaar geen dienst heeft in zijn gewone arbeidsplaats, maar dat voor de uitvoering van een dienstreis met gebruik van zijn eigen wagen vóór 6 uur of na 23.15 uur in zijn gewone arbeidsplaats aanwezig moet zijn om collega's of materieel op te halen of terug te brengen.”

wijzigen in:

“De regeling vastgesteld in artikel 164 is eveneens van toepassing wanneer een personeelslid, dat weliswaar geen dienst heeft in zijn gewone arbeidsplaats, maar dat voor de uitvoering van een dienstreis met gebruik van zijn eigen wagen vóór 6 uur of na 23.00 uur in zijn gewone arbeidsplaats aanwezig moet zijn om collega's of materieel op te halen of terug te brengen.”

- **Bijlage 13 en 14 van het SAC:** de volledige inhoud schrappen en vermelden: “deze bijlage werd geschrapt (zonder voorwerp na uitvoering) - BOC 15/12/11”

2. Aanpassingen van het administratief personeelsstatuut

- **Artikel 108 § 3:**

“Elke afwezigheid wegens ziekte moet gestaafd worden door een geneeskundig getuigschrift, dat binnen 24 uren moet opgestuurd worden aan de geneeskundige dienst van de VRT.

Aan die verplichting is voldaan zo het attest de poststempel draagt van de eerste werkdag na de eerste dag van de afwezigheid.

Het personeelslid is verplicht daartoe gebruik te maken van de formulieren hem door de VRT verstrekt.

De gedelegeerd bestuurder legt de uitvoeringsmodaliteiten vast.”

wijzigen in:

De afwezigheid wegens ziekte, ongeval of zwangerschap moet worden gestaafd door een geneeskundig getuigschrift. Dit getuigschrift moet uiterlijk de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid aan de dienst personeelsadministratie van de VRT worden bezorgd

- **Artikel 131/20 § 2:**

“De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreekt, mogen in totaal niet meer bedragen dan 72 maanden tijdens de hele loopbaan.

Voor de berekening van de periode van 72 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking in de specifieke stelsels bepaald in afdeling 3.

De maximumduur van 72 maanden wordt evenwel verminderd met de periode van volledige loopbaanonderbreking waarvan het personeelslid reeds genoten heeft krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.”

wijzigen in:

“De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreekt, mogen in totaal niet meer bedragen dan 60 maanden tijdens de hele loopbaan.

Voor de berekening van de periode van 60 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking in de specifieke stelsels bepaald in afdeling 3.

De maximumduur van 60 maanden wordt evenwel verminderd met de periode van volledige loopbaanonderbreking waarvan het personeelslid reeds genoten heeft krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.”

- **Artikel 131/21 § 2:**

“De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan halftijds onderbreekt, mogen in totaal niet meer bedragen dan 72 maanden tijdens de hele loopbaan.

Voor de berekening van deze periode van 72 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van halftijdse onderbreking in de specifieke stelsels bepaald in afdeling 3.

De maximumduur van 72 maanden wordt evenwel verminderd met de periode van halftijdse loopbaanonderbreking waarvan het personeelslid reeds genoten heeft krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.”

Wijzigen in:

“De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan halftijds onderbreekt, mogen in totaal niet meer bedragen dan 60 maanden tijdens de hele loopbaan.

Voor de berekening van deze periode van 60 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van halftijdse onderbreking in de specifieke stelsels bepaald in afdeling 3.

De maximumduur van 60 maanden wordt evenwel verminderd met de periode van halftijdse loopbaanonderbreking waarvan het personeelslid reeds genoten heeft krachtens gelijk welke wettekst of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.”

Toelichting bij artikel 4 - Te ontvangen documenten

Elk personeelslid ontvangt bij de ondertekening van zijn arbeidsovereenkomst volgende documenten:

1. Het arbeidsreglement
2. De geldende sectorale akkoorden (+bijlagen)
3. De functiebeschrijving en een overzicht van de functieclassificatie
4. Het reglement op de duur der prestaties
5. De deontologische code indien van toepassing
6. De informatiebrochure over de aanvullende bedrijfspensioenregeling en het reglement op de aanvullende bedrijfspensioenregeling.
7. Het vigerende reglement kosten eigen aan de werkgever
8. Het charter "coördinator veiligheid & gezondheid", indien van toepassing, samen met de reglementaire bepalingen, en de toelichtingen hierbij
9. Toelichting bij de collectieve verzekering verzorgingskosten

Elk personeelslid kan volgende documenten raadplegen op het intranet of op eenvoudig verzoek bij de algemene directie human resources & facility management bekomen:

1. De cumulatiereregelingen (zie bijlage 10 externe cumul)
2. Het reglement inzake beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs binnen de VRT
3. Het reglement inzake roken
4. Het reglement omroepbeveiliging
5. Toelichting bij het werken met (kern-)competenties
6. De selectieprocedure
7. Het vigerende reglement op de loopbaanonderbreking
8. De collectieve polis hospitalisatie

Deze lijst kan gewijzigd worden na onderhandelingen met de representatieve vakbonden in het basis overlegcomité.

Functieclassificatielijst 1 maart 2010

klasse	functienaam	functienummer	FF*	statutaire loopbaan	lbc
A	gedelegeerd bestuurder	1001			
A	algemeen directeur	1002			
B	algemeen hoofdredacteur	1004			
B	directeur	1003			
C	bedrijfsarts - preventieadviseur	1007			
C	hoofdredacteur	1008			
C	manager	1005			
C	topexpert	1006			
7	Aspirant-programmamanager	1113	1	statutair medewerker a	80
7	Beleidscoördinator	1344	3	statutair medewerker a	80
7	Coördinator informatiebeveiliging	1342	3	statutair medewerker a	80
7	Hoofd commerciële activiteiten	1346	3	statutair medewerker a	80
7	Hoofd faciliteiten	1318	3	statutair medewerker a	80
7	Hoofd financiën	1315	3	statutair medewerker a	80
7	Hoofd onderhoud productie-uitrustingen*	1509	5	statutair medewerker a	80
7	Hoofd productiefaciliteiten	1205	2	statutair medewerker a	80
7	Hoofd sociale dienstverlening	1807	8	statutair medewerker a	80
7	Hoofd technische faciliteiten	1604	6/5	statutair medewerker a	80
7	Hoofd technologie-uitrustingen	1523	5	statutair medewerker a	80
7	Hoofd verkeersredactie	1103	1	statutair medewerker a	80
7	Producent	1617	1	statutair medewerker a	80
7	Productiecoördinator	1325	3	statutair medewerker a	80
7	Projectmanager technologie	1517	5	statutair medewerker a	80
7	Redactiechef	1109	1	statutair medewerker a	80
7	Technologiecoördinator	1527	5	statutair medewerker a	80
7	Technologie-expert	1505	5	statutair medewerker a	80
7	Verantwoordelijke vormgeving	1102	1	statutair medewerker a	80
6	Adviseur beleidsondersteuning	1304	3	statutair medewerker b	70
6	Adviseur HR	1305	3	statutair medewerker b	70
6	Adviseur infrastructuur	1601	6	statutair medewerker b	70
6	Adviseur marktonderzoek	1306	3	statutair medewerker b	70
6	Adviseur strategie	1307	3	statutair medewerker b	70
6	Beheerder IT*	1504	5	informaticus	70
6	Business analist	1528	5	statutair medewerker b	70
6	Business planner	1309	3	statutair medewerker b	70
6	Chef productiefaciliteiten	1202	2	chef-technicus	70
6	Chef-productie	1203	2	chef-technicus	70
6	Commercieel adviseur	1347	3	statutair medewerker b	70
6	Coördinator boekhouden	1311	3	statutair medewerker b	70
6	Coördinator productievoorbereiding	1204	2	statutair medewerker b	70
6	Coördinator technische faciliteiten	1602	6	chef-technicus	70
6	Hoofdaankoper	1313	3	statutair medewerker b	70
6	Hoofd archief	1404	4	statutair medewerker b	70
6	Hoofd communicatie	1341	3	statutair medewerker b	70
6	Hoofd HR	1316	3	statutair medewerker b	70
6	Hoofd logistiek	1317	3	statutair medewerker b	70
6	Hoofd security	1605	6	statutair medewerker b	70
6	Hoofd technisch beheer	1524	5	statutair medewerker b	70
6	Hoofd technisch onderhoud*	1510	5	chef-technicus	70
6	Interne auditor	1319	3	statutair medewerker b	70
6	IT-analist*	1511	5	statutair medewerker b	70
6	Journalist	1104	1	Journalist	70
6	Juridisch adviseur	1320	3	statutair medewerker b	70
6	Kostaccountant	1322	3	statutair medewerker b	70
6	Marketingcoördinator	1323	3	statutair medewerker b	70
6	Netadviseur	1105	1	statutair medewerker b	70
6	Producer	1106	1	Producer	70
6	Projectingenieur*	1515	5	statutair medewerker b	70
6	Projectleider Informatiesystemen*	1329	3	statutair medewerker b	70

klasse	functienaam	functienummer	FF*	statutaire loopbaan	lbc
6	Projectleider technologie*	1516	5	statutair medewerker b	70
6	Projectleider technologie & innovatie	1529	5	statutair medewerker b	70
6	Regisseur	1111	1	Regisseur	70
6	Reporter/(eind)redacteur	1112	1	statutair medewerker b	70
6	Software analist	1518	5	informaticus	70
6	Systeemexpert	1526	5	statutair medewerker b	70
6	Taaladviseur	1335	3	Taalraadsman	70
5	Acteur	1101	1	acteur	p.m.
5	Administrator IT*	1501	5	statutair medewerker c	65
5	Algemeen opnameleider	1201	2	statutair medewerker c	65
5	Analist-programmeur	1502	5	statutair medewerker c	65
5	Applicatie-ingenieur*	1503	5	statutair medewerker c	65
5	Assistent interne auditor	1308	3	statutair medewerker c	65
5	Capaciteitsplanner	1348	3	statutair medewerker c	65
5	Commercieel stafmedewerker	1310	3	statutair medewerker c	65
5	Coördinator IT-projecten	1507	5	statutair medewerker c	65
5	Jurist	1321	3	statutair medewerker c	65
5	Mediabeheerder	1408	4	statutair medewerker c	65
5	Netplanner	1326	3	statutair medewerker c	65
5	Ontwerper productiefaciliteiten	1210	2	statutair medewerker c	65
5	Ontwerpingenieur infrastructuur	1608	6	statutair medewerker c	65
5	Preventie-adviseur	1802	8	statutair medewerker c	65
5	Productiemedewerker	1107	1/2	statutair medewerker c	65
5	Programmamedewerker	1108	1	statutair medewerker c	65
5	Regiemedewerker	1110	1/2	statutair medewerker c	65
5	Stafmedewerker archiefexploitatie	1406	4	statutair medewerker c	65
5	Stafmedewerker beleidsondersteuning	1332	3	statutair medewerker c	65
5	Stafmedewerker communicatie	1333	3	statutair medewerker c	65
5	Stafmedewerker HR	1334	3	statutair medewerker c	65
5	Stafmedewerker infrastructuurbeheer	1613	6	statutair medewerker c	65
5	Stafmedewerker marketing	1343	3	statutair medewerker c	65
5	Systeemingenieur	1525	5	statutair medewerker c	65
5	Technisch verantwoordelijke	1216	2	statutair medewerker c	65
5	Uitzendregisseur	1218	2	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke archief	1409	4	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke beveiliging	1616	6	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke boekhouding	1337	3	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke Catering	1707	7	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke documentatie	1407	4	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke kinderdagverblijf	1804	8	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke planning	1339	3	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke Public Relations	1340	3	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke servicedesk/pc-support	1506	5	statutair medewerker c	65
5	Verantwoordelijke sociale dienst	1805	8	statutair medewerker c	65
4	Administratief secretaris	1303	3	statutair medewerker d	40
4	Archivaris	1401	4/1	adjunct-filmothecaris	50
4	Directiesecretaris	1312	3	directiesecretaris	45
4	HACCP-deskundige	1701	7	statutair medewerker d	40
4	Helpdesk en PC support	1508	5	statutair medewerker d	40
4	Informatiesecretaris	1217	2	informatiesecretaris	45
4	Kok	1704	7	statutair medewerker d	40
4	Magazijncoördinator	1208	2	technicus	50
4	Marketingmedewerker	1324	3	statutair medewerker d	40
4	Onderhoudstechnicus	1513	5	technicus	50
4	Onderhoudsverantwoordelijke	1607	6	technicus	50
4	Planningmedewerker	1327	3	statutair medewerker d	40
4	Ploegverantwoordelijke productiefaciliteiten	1212	2	statutair medewerker d	40
4	Productie/regie-assistent	1213	2	regie-assistent	50
4	Programmeur	1514	5	statutair medewerker d	40
4	Sociaal Deskundige	1803	8	gegradueerd verpleegkundige	45
4	Studiomeester / opnameleider	1214	2	studiomeester	50

klasse	functienaam	functienummer	FF*	statutaire loopbaan	lbc
4	Styling-assistent	1219	2	statutair medewerker d	40
4	Technicus	1215	2	technicus	50
4	Technisch ontwerper	1519	5	statutair medewerker d	40
4	Verpleegkundige	1806	8	gegradueerd verpleegkundige	45
3	Administratief medewerker	1302	3	statutair medewerker e	25
3	Begeleider kinderdagverblijf	1801	8	statutair medewerker e	25
3	Kleedster - grimeur	1207	2	statutair medewerker e	25
3	Medewerker archief	1405	4	statutair medewerker e	25
3	Onderhoudsassistent	1512	5/6	statutair medewerker e	25
3	Operationeel assistent	1211	2	statutair medewerker e	25
3	Operator controlekamer	1609	6	assistent-technicus	30
3	Ploegverantwoordelijke beveiliging	1611	6	statutair medewerker e	25
3	Ploegverantwoordelijke catering	1706	7	statutair medewerker e	25
3	PR-medewerker	1328	3	receptie-assistent	25
3	Teamcoördinator	1336	3	statutair medewerker e	25
3	Technisch tekenaar	1520	5/6	statutair medewerker e	25
2	Administratief assistent	1301	3	klerk	15
2	Assistent archief	1402	4	statutair medewerker f	15
2	Beveiligingsmedewerker	1603	6	klerk-veiligheid	15
2	Installateur	1206	2	geschoold werkman	20
2	Magazijnmedewerker	1209	2	machinist	20
2	Medewerker catering	1705	7	statutair medewerker f	15
2	Receptionist	1330	3	statutair medewerker f	15
2	Secretariaatsmedewerker	1331	3	klerk	15
2	Vakman	1615	6	geschoold werkman	20
1	Helper catering	1702	7	helper-mess	10
1	Schoonmaker	1612	6	p.m.	p.m.

* Uitdovende functie n.a.v. de herstructurering van de directie T&I, nieuwe aanstellingen in deze functie zijn niet meer mogelijk.

* FF	Functiefamilie
1	concept en programma
2	productie
3	beleidsvorming en uitvoering
4	archiefbeheer
5	technologie & ontwikkeling
6	infrastructuurbeheer
7	catering
8	bedrijfsmaatschappelijke dienstverlening
9	koor & orkest

Funcielijst Koor en Orkest vanaf 1 mei 2004

klasse	functienaam	functienummer	Functiefamilie Koor en Orkest
6	Concertmeester	1901	9
5	Hoofd van de lessenaar	1902	9
5	Solist orkest	1905	9
4	Muzikaal uitvoerder	1903	9
3	Orkestregisseur	1904	9



Vlaamse Radio- en Televisieomroep
directie HR

Bijlage 2c bij Administratief Personeelsstatuut
Bijlage 3 bij Sectoraal akkoord contractuelen

Laatst bijgewerkt op 20/04/09

Mandatenlijst

Toelichting bij artikel 10 en bij artikel 15ter van het SAC

Titel mandaat
aanvoerder contrabas
coördinator beeldvorming diversiteit
coördinator radio
eindredacteur type B*
eindredacteur type C*
nieuwsdienst type B
nieuwsdienst type C
programmingadviseur radio
senior projectleider

* enkel niet-nieuwsdienstgebonden

Artikel 14 – Beroep

§ 1 Een personeelslid dat niet akkoord gaat met de toegekende beoordeling kan hiertegen bij de beroepscommissie beoordeling beroep aantekenen binnen 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ondertekening "voor gezien" of binnen 30 kalenderdagen vanaf de vijftiende dag na verzending van de aangetekende zending (in geval het personeelslid de beoordeling weigert te ondertekenen). Het dient daartoe een aanvraag in bij de voorzitter van de beroepscommissie beoordeling.

De beroepscommissie hoort de betrokken hiërarchie, de human resources-verantwoordelijke van de bevoegde directie en het betrokken personeelslid samen. De voorzitter bepaalt de wijze waarop de tegensprekelijke hoorzitting(-en) dient (-en) te verlopen en wie het secretariaat waarneemt. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of personeelslid van zijn/haar keuze.

Vervolgens geeft de beroepscommissie een schriftelijke en gemotiveerd advies aan de algemeen directeur of gedelegeerd bestuurder onder wie het personeelslid ressorteert. De algemeen directeur of gedelegeerd bestuurder kent de gemotiveerde en definitieve beoordeling toe, rekening houdend met het gemotiveerd advies van de beroepscommissie. Dit advies kan zowel unaniem als verdeeld zijn. Een verdeeld advies bevat de argumenten van alle adviserende partijen. In het geval de beroepscommissie tot een unaniem advies komt, en de algemeen directeur of gedelegeerd bestuurder, die de definitieve beoordeling moet toekennen, daarvan wenst af te wijken, zal de algemeen directeur of de gedelegeerd bestuurder uitdrukkelijk de beweegredenen motiveren waarom het advies niet gevolgd wordt.

§ 2 De paritair samengestelde beroepscommissie wordt voorgezeten door de algemeen directeur bevoegd voor human resources en bestaat, ook bij meerdere zitdagen, uit éénzelfde vaste vertegenwoordiging: drie vertegenwoordigers langs vakbondszijde zijnde één vertegenwoordiger van elke representatieve vakbond en drie vertegenwoordigers van de directie, of hun plaatsvervangers, respectievelijk aangeduid door de representatieve vakbonden en de algemeen directeur bevoegd voor human resources. Indien het personeelslid dat beroep aantekent rechtstreeks ressorteert onder een lid van de beroepscommissie, zetelt de plaatsvervanger. De aanduiding van de commissieleden dient zo te gebeuren dat er zich in geen enkel geval een belangenconflict kan voordoen.

§ 3 Voor een personeelslid van de directie bevoegd voor human resources is de samenstelling van de beroepscommissie zoals hierna bepaald. De paritair samengestelde beroepscommissie wordt voorgezeten door een andere algemeen directeur en bestaat, ook bij meerdere zitdagen, uit éénzelfde vaste vertegenwoordiging. Drie vertegenwoordigers langs vakbondszijde zijnde één vertegenwoordiger van elke representatieve vakbond en drie vertegenwoordigers van de directie, of hun plaatsvervangers, respectievelijk aangeduid door de representatieve vakbonden en de voorzittende algemeen directeur. De aanduiding van de commissieleden dient zo te gebeuren dat er zich in geen enkel geval een belangenconflict kan voordoen.

§ 4 De gemotiveerde en definitieve beoordeling wordt ten laatste 6 maand na de toekenning van de beoordeling, samen met het gemotiveerd advies van de beroepscommissie, het personeelslid per aangetekende brief toegezonden. Een extern beroep werkt niet opschortend voor wat betreft de gevolgen verbonden aan de uitgebrachte beoordeling.



Artikel 13 – Beoordeling

§ 1 Elk jaar wordt, in de maand december, de beoordeling van het prestatieniveau van het lopende jaar (jaar n), in één van de volgende vermeldingen vertaald:

Beoordelingstrap A: Heeft de afspraken ruimschoots overschreden en overtreft systematisch de functieverwachtingen.

Beoordelingstrap B: Heeft de afspraken op sterke wijze behaald en functioneert beter dan de norm.

Beoordelingstrap C: Heeft de afspraken behaald en functioneert volgens de verwachtingen.

Beoordelingstrap D: Heeft de afspraken behaald maar sommige aspecten in het algemeen functioneren zijn vatbaar voor verbetering.

Beoordelingstrap E: Heeft de afspraken in ontoereikende mate gerealiseerd en functioneert niet volgens de verwachtingen.

Beoordelingstrap F: Heeft de afspraken geenszins behaald en functioneert onvoldoende om de functie verder te kunnen uitoefenen.

§ 2 De beoordeling wordt toegekend door een functionele of hiërarchische leidinggevende van minstens klasse 5 en een hiërarchische meerdere die minstens lid is van het management. Dit betekent dat voor de toekenning van de beoordeling minstens 2 handtekeningen verplicht zijn, met uitzondering van de directe medewerkers van de algemeen directeurs en de gedelegeerd bestuurder.

De beoordeling wordt aan het personeelslid voorgelegd ter ondertekening “voor gezien”.

Weigert het personeelslid de beoordeling te ondertekenen, dan wordt deze aan de betrokkene bezorgd bij middel van een aangetekende brief. In dat geval wordt het personeelslid geacht kennis genomen te hebben van de beoordeling de vijftiende dag na de verzending van de aangetekende brief.

§ 3 Een geformaliseerd beoordelingsgesprek tussen de functioneel of hiërarchisch leidinggevende (van minstens klasse 5) en de medewerker is enkel verplicht in het geval van een toekenning van de beoordelingstrap E of F; in alle andere gevallen is het beoordelingsgesprek facultatief.

Van het geformaliseerd beoordelingsgesprek wordt een gestructureerd rapport opgemaakt dat ter ondertekening “voor gezien” wordt voorgelegd aan het personeelslid en wordt ondertekend door de functioneel of hiërarchisch leidinggevende (van minstens klasse 5) en de hiërarchisch meerdere die lid is van het management.

In het geval van een toekenning van de beoordelingstrap D dient de medewerker feedback te krijgen omtrent de aspecten in het algemeen functioneren die vatbaar zijn voor verbetering. De feedback wordt door de leidinggevende verstrekt en er gelden geen vormvoorschriften.

In het geval van de toekenning van de beoordelingstrap E dient na 6 maanden verplicht opnieuw een geformaliseerd beoordelingsgesprek te worden gehouden en een beoordeling te worden toegekend.

§ 4 De motivering van “beoordelingstrap E” en “beoordelingstrap F” moet steeds met voldoende draagkrachtige argumenten onderbouwd zijn. Draagkrachtige argumenten zijn argumenten die niet alleen blijken uit het gestructureerd rapport, dat na het geformaliseerd beoordelingsgesprek wordt opgesteld, maar tevens gedocumenteerd zijn met elementen uit het verslag van een of meerdere (tussentijdse) functionerings-/beoordelingsgesprekken, stukken in het personeelsdossier die door het personeelslid “voor gezien” zijn ondertekend of mails aan betrokkene.

Toelichting bij artikel 23 - Vergoedingen

Ze bevat geen voordelen die worden toegekend door de vzw VRT - Sociale Werken.

Het gaat om aangepaste uittreksels uit het officieuze pecuniaire statuut en houden concreet in:

1. Premie voor hulp bij buitenopnamen (artikelen 54 en 55)
2. Premie voor het besturen en het onderhouden van voertuigen (artikelen 56, 57, 58 en 59)
3. Premie voor het besturen van vrachtwagens (artikel 60)
4. Premie voor buitengewone prestaties als telefonist (artikelen 61, 62, 63, 64 en 65)
5. Premie voor buitengewone prestaties van het personeel van personeelsrestaurants en van de kantines (artikelen 66, 67 en 68)
6. Premie voor bewaking bij openbare uitzendingen (artikelen 69, 70, 71 en 72)
7. Premie voor beroepsvorming (artikelen 73, 74 en 75)
8. Premies en vergoedingen bij de organisatie van examens (artikelen 76, 77, 78, 79 en 80)
9. Premies en vergoedingen voor de personeelsleden die optreden als betaalmeeester (artikelen 81, 82, 83, 84 en 85)
10. Premie voor kassiers (artikelen 86, 87, 88 en 89)
11. Premie voor werk aan antenne- en feederinstallaties (artikelen 90, 91, 92 en 93)
12. E.H.B.O.-premie (artikelen 99 en 100)
13. Premie voor permanentie (artikel 101)
14. Vergoeding voor telefoonkosten (artikelen 103, 104, 105 en 106)
15. Vergoeding voor vaste standplaatsverandering (artikelen 107, 108, 109, 110 en 111)
16. Vergoedingen voor voorlopige standplaatsverandering (artikelen 112, 113 en 114)
17. Geboortevergoeding (artikelen 115, 116 en 117)
18. Vergoeding bij overlijden (artikelen 118, 119, 120 en 121)
19. Vergoeding voor sociale promotie (artikelen 122, 123, 124, 125 en 126)
20. Vergoeding voor verplicht gestelde kledij (artikelen 130, 131 en 132)
21. Vergoeding voor gelegenheidskledij (artikelen 133, 134, 135, 136, 137 en 138)
22. Vergoeding voor de kapper (artikelen 139 en 140)
23. vergoeding voor verzorgde stadskledij (artikelen 141 en 142)
24. Vergoeding voor vervoer per trein (artikel 146)
25. Vergoeding voor stedelijk, voorstedelijk en streekvervoer (artikelen 147 en 148)
26. Vergoeding voor gecombineerd vervoer (artikel 149)
27. Bijzondere vergoeding voor nachtwerk (artikelen 155, 156 en 157)
28. Vergoeding voor vervoerkosten buiten de uren van het openbaar vervoer (artikelen 160, 161, 162, 163, 164, 165 en 166)
29. Forfaitaire vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer (artikel 167)

OPMERKING

Bij de verwijzing, in onderstaand artikel 32, naar de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, moet rekening gehouden worden met de beslissingen die in sectorcomité XVIII van 29 oktober 1999 genomen werden (protocol nr. 139.381). Alle bedragen die in de nu volgende artikelen vermeld worden, staan vermeld in de kolom 100 % van de bijlage bij het reeds vermelde protocol, en volgen de aanpassingen volgens de berekeningen in het protocol afgesproken, maar zijn omgezet in Euro.

Hoofdstuk 3 – Bepalingen over bijlagen, premies, toelagen en vergoedingen

Artikel 32

§ 2 Behoudens andersluidende vermelding, ondergaan de bijlagen, premies en toelagen met uitsluiting van de vergoedingen voor werkelijke kosten, de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen op dezelfde wijze als de vergoedingen en toelagen toegekend aan het statutair personeel. De bedragen zijn gekoppeld aan spilindex 138,01.

Hoofdstuk 4 – Premie voor hulp bij buitenopnamen

Artikel 54

§ 1 Aan de personeelsleden die als chauffeur in dienst zijn bij de vervoerdienst kan een premie worden toegekend voor hulp en bijstand aan het technisch en/of het journalistiek personeel bij opnamen buiten de VRT-gebouwen.

§ 2 De premie wordt toegekend voor elke maand tijdens welke het betrokken personeelslid een activiteit waarvan sprake in § 1, leverde.

Artikel 55

De premie is vastgesteld op € 47,80 per maand en wordt uitbetaald samen met de wedde.

Hoofdstuk 5 – Premie voor het besturen en het onderhouden van voertuigen

Artikel 56

§ 1 Personeelsleden van minstens functieklaas 7 kunnen aan de onder hen ressorterende personeelsleden die daarmee instemmen, opdracht geven een voertuig dat aan de VRT toebehoort of door de VRT gehuurd wordt, te besturen.

§ 2 Die opdracht kan alleen worden gegeven aan de personeelsleden die daartoe medisch geschikt zijn en die voldoen aan de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake het besturen van voertuigen.

Artikel 57

§ 1 Aan de personeelsleden die de opdracht tot besturen krijgen, wordt een premie toegekend.

§ 2 Die premie kan in geen enkel geval worden toegekend aan de personeelsleden die behoren tot de vervoersector of die als chauffeur in dienst zijn genomen.

Artikel 58

§ 1 De premie wordt vastgesteld op € 47,80 per maand.

§ 2 Zij wordt maandelijks na vervallen termijn uitbetaald aan de personeelsleden die effectief opdrachten tot het besturen van voertuigen kregen.

Artikel 59

§ 1 Personeelsleden van minstens functieklaas 7 kunnen aan de onder hen ressorterende personeelsleden die daarmee instemmen, opdracht geven een aan de VRT toebehorend of door de VRT gehuurd voertuig te onderhouden.

§ 2 Aan de personeelsleden die dergelijke opdracht krijgen, wordt een premie toegekend.

§ 3 Die premie wordt vastgesteld op € 23,93 per maand.

Hoofdstuk 6 – Premie voor het besturen van vrachtwagens

Artikel 60

§ 1 De bepalingen van dit hoofdstuk zijn alleen toepasselijk op de personeelsleden die in aanmerking komen voor de premie waarvan sprake in hoofdstuk 5.

§ 2 De personeelsleden waarvan sprake in § 1 en die in het bezit zijn van een rijbewijs C, kunnen opdracht krijgen een aan de VRT toebehorende of een door de VRT gehuurde vrachtwagen met een laadvermogen van 3,5 T of meer te besturen.

§ 3 Voor die bijkomende prestatie wordt hun een premie toegekend. Die premie wordt per dag berekend en is gelijk aan € 0,10 per afgelegde kilometer. Het aantal kilometers wordt vooraf door de directie vastgesteld, rekening houdend met de voor een vrachtwagen geschiktste reisweg.

De kilometers die ter plaatse worden afgelegd ten behoeve van de dienst komen daarbij niet in aanmerking.

§ 4 Deze premie is cumuleerbaar met de premie waarvan sprake in hoofdstuk 5.

Hoofdstuk 7 – Premie voor buitengewone prestaties als telefonist

Artikel 61

Aan de personeelsleden die buiten hun gewone arbeidsuren als telefonist fungeren bij rechtstreekse uitzendingen die telefonische oproepen van kijkers en/of luisteraars onderstellen, wordt een premie toegekend.

Artikel 62

Het bedrag van de premie wordt vastgesteld op € 18,60 per uur. Dat bedrag wordt verdubbeld (tot € 37,20) wanneer de prestaties op zondagen of wettelijke feestdagen worden geleverd.

Artikel 63

Afwijkend van de bepalingen van artikel 32 § 2, ondergaat deze premie niet de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Artikel 64

De gepresteerde uren kunnen nooit enige invloed hebben op de berekening van de normale arbeidstijden.

Artikel 65

Wanneer het werk geleverd wordt buiten de gewone arbeidsplaats wordt toepassing gedaan van het reglement op de reis- en verblijfkosten.

Hoofdstuk 8 – Premie voor buitengewone prestaties van het personeel van de personeelsrestaurants en van de kantines

Artikel 66

Aan de personeelsleden van de personeelsrestaurants en de kantines op wie buiten hun normale arbeidsprestaties een beroep wordt gedaan voor recepties of aanverwante activiteiten, wordt een premie toegekend.

Artikel 67

Die premie wordt als volgt vastgesteld:

€ 19,24 voor de eerste schijf van drie uren

€ 5,14 voor elk bijkomend uur waarbij elk aangevat uur als een gepresteerd uur wordt beschouwd.

Het bedrag van € 19,24 wordt op € 38,48 gebracht voor het leidinggevend personeel.

Artikel 68

Wanneer het werk geleverd wordt buiten de gewone arbeidsplaats wordt toepassing gedaan van het reglement op de reis- en verblijfkosten.

Hoofdstuk 9 – Premie voor bewaking bij openbare uitzendingen

Artikel 69

De toezichters en vestiaire-verantwoordelijken bij openbare uitzendingen worden door de leidende personeelslid onder wie de beveiliging ressorteert, aangeduid uit de lijst der vrijwilligers. Dit leidende personeelslid beslist of ook een ploegleider moet worden aangeduid.

Artikel 70

De arbeidsuren voor het werk waarvan sprake in artikel 69 maken geen deel uit van de normale arbeidstijd van de betrokken personeelsleden en kunnen nooit enige invloed hebben op de berekening van de normale arbeidstijden.

Artikel 71

§ 1 Aan de personeelsleden bedoeld in artikel 69 wordt een premie toegekend.

§ 2 De premie wordt als volgt vastgesteld :

€ 24,62 voor de eerste schijf van drie uren

€ 8,21 voor elk bijkomend uur waarbij elk aangevat uur als een gepresteerd uur wordt beschouwd.

Voor de ploegleider worden die bedragen op € 39,40 en € 8,68 gebracht.

§ 3 Worden de arbeidsuren geleverd op zondagen of wettelijke feestdagen, dan worden de bedragen van € 24,62 en € 8,21 gebracht op € 36,94 en € 12,33.

§ 4 Omdat de personeelsleden die deze opdrachten uitvoeren niet in de mogelijkheid zijn om tijdens hun opdracht een maaltijd te nuttigen, wordt hen een forfaitaire kostenvergoeding van 6,73 € (à 100 %) toegekend. Deze vergoeding wordt slechts éénmaal per dag toegekend, ongeacht de duur van de opdracht of het feit dat dezelfde medewerker twee dergelijke opdrachten op één dag zou leveren.

Artikel 72

§ 1 Indien de prestatie buiten de eigen standplaats wordt geleverd, dan wordt de reistijd tussen de gewone arbeidsplaats en de aangewezen arbeidsplaats als werktijd aangerekend.

§ 2 Voor de personeelsleden met standplaats Brussel wordt 1 uur forfaitaire reistijd aangerekend wanneer de prestatie geleverd wordt binnen de Brusselse agglomeratie maar op een andere plaats dan de gewone arbeidsplaats.

§ 3 Wanneer het werk geleverd wordt buiten de gewone arbeidsplaats wordt toepassing gedaan van het reglement op de reis- en verblijfkosten.

Hoofdstuk 10 – Premie voor beroepsvorming

Artikel 73

Aan de personeelsleden die belast worden met het geven van lessen of uiteenzettingen in het kader van de beroepsvorming of bijscholing van het personeel, wordt een bijzondere premie voor beroepsvorming verleend.

Artikel 74

§ 1 Die premie wordt vastgesteld op € 8,46 per prestatie, verhoogd met € 6,35 indien de les of uiteenzetting wordt gehouden aan de hand van een daartoe door de lesgever speciaal opgestelde tekst.

§ 2 Onder "prestatie" wordt verstaan een les, uiteenzetting of oefening die één uur duurt.

Artikel 75

De personeelsleden die behoren tot de diensten welke belast zijn met de vorming en de bijscholing van het personeel, kunnen geen aanspraak maken op de toelage voor beroepsvorming.

Hoofdstuk 11 – Premies en vergoedingen bij de organisatie van examens

Artikel 76

§ 1 Aan de personeelsleden die als voorzitter of lid van een examencommissie fungeren, wordt een premie toegekend overeenkomstig de onderstaande tabel:

examens	Werkdagen		Andere dagen	
	Uurtarief	forfaitair minimum per halve zitdag	Uurtarief	forfaitair minimum per halve zitdag
>functieklasse 5	€ 14,88	€ 22,32	€ 22,32	€ 33,47
>functieklasse 2	€ 11,90	€ 17,85	€ 17,85	€ 26,78
<functieklasse 3	€ 10,66	€ 15,99	€ 15,99	€ 24,05

§ 2 De voorbereiding van sommige examengedeelten en de beoordeling van de schriftelijke gedeelten worden vergoed volgens het uurtarief voor werkdagen.

§ 3 Aan de betrokken personeelsleden kan voor geen enkele van die werkzaamheden enige inhaalrust of tijdscompensatie worden toegekend.

§ 4 Geen enkele premie, toelage of vergoeding kan worden toegekend voor commissievergaderingen, examenzittingen of welk werk dan ook tijdens de normale werkuren.

Artikel 77

§ 1 Aan de personeelsleden die fungeren als secretaris of helper bij de organisatie van een examen, worden de volgende premies toegekend voor prestaties op vrije dagen of buiten de normale werkuren :

- voor de secretarissen: € 7,64 per uur op werkdagen en € 14,80 per uur op de andere dagen

- voor de helpers: € 6,72 per uur op werkdagen en € 12,97 per uur op de andere dagen.

§ 2 Voor de prestaties op andere dan gewone werkdagen hebben de personeelsleden de keuze tussen de premies die hun normaal toekomen enerzijds en de premies vastgesteld voor prestaties op werkdagen met daarbij een compensatieverlof van dezelfde duur als de geleverde prestaties, anderzijds.

Artikel 78

De bepalingen van artikel 77 zijn ook van toepassing op de personeelsleden die door de vakbonden afgevaardigd worden als waarnemers bij de examenzittingen. Hierbij wordt het tarief voor de helpers toegepast.

Artikel 79

In geen geval worden de bepalingen van het reglement op de duur der prestaties inzake de premies voor arbeid op zon- en feestdagen toegepast voor de prestaties waarvan sprake in de artikelen 76, 77 en 78.

Indien een personeelslid dat kiest voor het stelsel met compensatieverlof, tewerkgesteld is in het stelsel van de onregelmatige arbeidstijden, wordt het compensatieverlof in mindering gebracht van het totaal aantal te presteren werkuren en kunnen de op grond van de artikelen 76, 77 en 78 vergoede uren niet als geplande of gewerkte uren worden ingeschreven.

Artikel 80

De personeelsleden waarvan sprake in de artikelen 76, 77 en 78 kunnen aanspraak maken op de bepalingen van het reglement op de reis- en verblijfkosten indien de commissievergadering of de examenzitting buiten hun administratieve standplaats en buiten hun woonplaats gehouden wordt.

Hoofdstuk 12 – Premies en vergoedingen voor de personeelsleden die optreden als betaalmeeester

Artikel 81

Aan de personeelsleden van de Financiële directie die ermee belast worden buiten hun normale uren de artiesten, uitvoerende kunstenaars en andere medewerkers aan de programma's uit te betalen op de plaats van het optreden of die ermee belast worden bij openbare concerten, opnames enz... toegangskarten te verkopen, wordt een premie toegekend.

Artikel 82

§ 1 Het bedrag van de premie wordt vastgesteld overeenkomstig de onderstaande tabel, rekening houdend met de afstand die moet worden afgelegd om de plaats van uitbetaling of verkoop te bereiken en met de dag waarop de prestatie geleverd wordt.

Uitbetaling of verkoop van toegangskarten	op werkdagen	op zaterdagen of officiële feestdagen	op zondagen of wettelijke feestdagen
binnen de Brusselse agglomeratie	€ 45,89	€ 53,53	€ 61,19
buiten de Brusselse agglomeratie:			
• afstand < 50 km	€ 53,53	€ 61,19	€ 61,19
• afstand ≥ 50 km	€ 61,19	€ 68,82	€ 68,82
• afstand ≥ 100 km	€ 68,82	€ 76,48	€ 76,48

§ 2 Op één zelfde dag kan een personeelslid nooit meer dan op twee plaatsen uitbetalingen doen en/of toegangskarten verkopen.

Worden op één zelfde plaats een uitbetaling gedaan en toegangskarten verkocht, dan wordt de premie, vastgesteld overeenkomstig § 1, verhoogd met € 15,30.

Worden op één zelfde dag uitbetalingen gedaan op twee verschillende plaatsen, dan wordt slechts de hoogste van de twee toelagen toegekend, welke in dat geval evenwel verhoogd wordt met € 7,64 wanneer één of beide activiteiten buiten de Brusselse agglomeratie gesitueerd zijn.

Gebeurt de dubbele activiteit op een andere dag dan een werkdag, dan wordt de hoogste toelage toegekend, verhoogd met € 15,30, ongeacht de plaats waar de uitbetaling of de verkoop plaats heeft.

§ 3 De afstand waarvan sprake in § 1 wordt overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 15 oktober 1969 tot vaststelling van de wettelijke afstanden, berekend tussen het Omroepcentrum en de plaats van uitbetaling of verkoop. Indien het betrokken personeelslid buiten de Brusselse agglomeratie woont, wordt de afstand berekend tussen zijn woonplaats en de plaats van uitbetaling of verkoop.

Artikel 83

§ 1 Het personeelslid kan voor de dienstreizen aanspraak maken op de vergoedingen voor reis- en verblijfkosten.

§ 2 Indien overeenkomstig het reglement op de reis- en verblijfkosten, een maaltijdvergoeding en/of een vergoeding voor kleine kosten worden toegekend, dan worden die vergoedingen in mindering gebracht op de toelage.

Artikel 84

De uren die gespendeerd worden aan een activiteit waarvoor een premie wordt toegekend, kunnen nooit enige invloed hebben op de berekening van de normale arbeidstijden.

Artikel 85

Het personeelslid dat aanspraak maakt op de uitbetaling van de premie, moet een schuldvordering indienen tezamen met een kostennota voor de reis- en verblijfkosten.

Hoofdstuk 13 – Premie voor kassiers

Artikel 86

Aan de personeelsleden die belast zijn met het bijhouden van een kas met aanzienlijke geldverhandelingen, wordt een premie toegekend ter compensatie van de eventuele kastekorten.

Artikel 87

Elk vastgesteld kastekort moet zonder verwijl uit eigen middelen bijgepast worden door het personeelslid dat verantwoordelijk is voor de kas.

Artikel 88

In bijzondere gevallen kan de gedelegeerd bestuurder beslissen een kastekort aan te vullen met VRT-middelen. In dat geval wordt het bijgepaste bedrag gerecupereerd door inhouding op de premie waarvan sprake in artikel 86.

Die verrekening gebeurt jaarlijks en is niet overdraagbaar.

Artikel 89

§ 1 De premie wordt als volgt vastgesteld :

- 1° voor de kassiers van de thesauriesectie van de Financiële directie: € 6,20 per dag effectieve uitoefening van de functie.
- 2° voor de beheerder van de VRT-boetiek: 0,3 % van de ontvangsten.
- 3° voor de kassiers van de VRT-boetiek: 0,4 % van de ontvangsten, verdeeld over de onderscheiden personeelsleden die als kassier fungeerden, in verhouding tot het aantal gepresteerde dagen.

§ 2 De premie waarvan sprake in § 1, 1° wordt na verloop van elke maand uitbetaald ; die waarvan sprake in § 1, 2° en 3° worden, per kalenderjaar, na vervallen termijn uitbetaald.

Hoofdstuk 14 – premies voor werk aan antenne- of feederinstallaties

Artikel 90

Aan het personeelslid dat occasioneel op grote hoogte werkt aan de antenne- of feederinstallaties, wordt een bijzondere premie toegekend.

Die premie wordt vastgesteld op € 4,79 per uur.

Artikel 91

§ 1 Aan de personeelsleden die geregeld op grote hoogte werken aan de antenne- of feederinstallaties, wordt een forfaitaire premie toegekend.

§ 2 Die premie wordt vastgesteld op € 860,29 per jaar (€ 71,69 per maand).

Zij wordt op € 1.376,46 per jaar (€ 114,71 per maand) gebracht voor de personeelsleden met een functieklasse lager dan drie.

Artikel 92

De premie wordt per maand uitbetaald, samen met de wedde.

Artikel 93

Het personeelslid dat onder toepassing van het stelsel van de jaarlijkse premie valt en dat ontlast wordt van het werk op grote hoogte, ontvangt een gedeelte van de premie tot op het ogenblik dat het in zijn oorspronkelijke of in zijn nieuwe weddeschaal een weddebedrag bereikt dat ten minste even groot is als het weddebedrag dat was toegekend op het ogenblik dat een einde werd gemaakt aan het werk op grote hoogte, vermeerderd met het bedrag van de premie.

De gedeeltelijke premie is gelijk aan één twintigste van de oorspronkelijke premie vermenigvuldigd met het aantal jaren tijdens welke de premie werd toegekend.

Indien het personeelslid om medische redenen van het werk wordt ontlast, wordt de breuk één twintigste vervangen door één tiende.
De gedeeltelijke premie kan nooit groter zijn dan 3/4 van de oorspronkelijke premie.
De bepalingen van dit artikel worden niet toegepast indien de premie gedurende minder dan vijf jaar was toegekend.

Hoofdstuk 16 – E.H.B.O.-premie

Artikel 99

Aan de beveiligingsmedewerker die in het bezit is van een EHBO-brevet, uitgereikt door een erkend organisme, wordt een premie toegekend, EHBO-premie genoemd.

Artikel 100

De EHBO-premie wordt vastgesteld op € 140,73¹ per jaar en wordt per maand (€ 11,73) uitbetaald, samen met de wedde.

Hoofdstuk 17 – Premie voor permanentie

Art. 101

§ 1 Aan het personeelslid van de produktiekern tv-redactie dat deelneemt aan de beurtregeling van de permanentie ten huize, wordt een premie toegekend wanneer tussen 20 uur en 8 uur effectief op hem een beroep wordt gedaan voor de organisatie van de nieuwsgaring.

§ 2 Het bedrag van de premie wordt vastgesteld op € 11,46.

TITEL V - BIJZONDERE VERGOEDINGEN DIE WERKELIJKE LASTEN DEKKEN

Hoofdstuk 1 – Vergoeding voor telefoonkosten

Artikel 103

Aan de personeelsleden die thuis moeten kunnen bereikt worden buiten de diensturen, wordt een vergoeding voor telefoonkosten toegekend.
Die vergoeding is gelijk aan het bedrag van het abonnementsgeld dat door de door het personeelslid gekozen operator wordt geïnd.

Artikel 104

Aan de personeelsleden die zich buiten hun werkuren van thuis uit telefonisch in verbinding moeten kunnen stellen met de diensten, met personeelsleden of met andere personen, wordt daarenboven een vergoeding voor gesprekken toegekend.
Die vergoeding wordt forfaitair vastgesteld op het bedrag van € 9,92 per maand. Dit bedrag ondergaat de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, en wordt daarvoor gekoppeld aan spil-indexcijfer 138,01.

Artikel 105

De lijst van de personeelsleden die in aanmerking komen voor de vergoedingen waarvan sprake in de artikelen 103 en 104, wordt vastgesteld door een daartoe door de gedelegeerd bestuurder gemachtigd personeelslid van het management. Het gemachtigd personeelslid duidt ook aan of de betrokkene recht heeft op een vast toestel of op een GSM.

Artikel 106

Indien een personeelslid niet beschikt over een eigen vaste telefoonaansluiting, op het ogenblik dat het aan de lijst waarvan sprake in artikel 105 wordt toegevoegd, worden de kosten welke voor het plaatsen van een telefoon door de gekozen operator worden aangerekend, integraal vergoed op voorlegging van de factuur. Heeft de toelating betrekking op een GSM en beschikt betrokkene niet over een toe-

¹ Bedrag uitgedrukt aan 100% - spilindex 138.01

stel, dan stelt de VRT een GSM ter beschikking.

Hoofdstuk 2 – Vergoedingen bij standplaatsverandering

Afdeling 1 – Vaste standplaatsvergoeding

Artikel 107

§ 1 Aan het personeelslid dat in het belang van de dienst een andere standplaats toegewezen krijgt, kan, op zijn verzoek, een vergoeding worden toegekend.

§ 2 De vergoeding kan niet worden toegekend :

- 1° bij toewijzing van de standplaats bij indiensttreding
- 2° bij verandering van standplaats
 - bij tuchtmaatregel
 - bij ordemaatregel
 - op eigen verzoek of ingevolge een bevordering
 - bij overgang van het contractueel naar het statutair regime en omgekeerd
- 3° wanneer de standplaatsverandering geen aanleiding heeft gegeven tot verhuizing van het meubilair
- 4° wanneer de afstand tussen de vroegere en de nieuwe standplaats geen vijf kilometer overschrijdt, behalve wanneer het personeelslid de verplichting wordt opgelegd zijn intrek te nemen in een welbepaald gebouw.

Artikel 108

§ 1 Het bedrag van de vergoeding wordt als volgt vastgesteld

	vaste vergoeding	Verhoging van het bedrag in functie van de afstand tussen de oude en de nieuwe woonplaats (bedrag per km h/t)
> functieklasse 5	€ 564,83	€ 2,95
> functieklasse 2	€ 451,87	€ 2,53
< functieklasse 3	€ 377,42	€ 2,09

§ 2 Bestaat het gezin van het personeelslid uit meer dan vier personen dan wordt de vergoeding van het onmiddellijk hoger niveau toegekend; voor personeelsleden met een functieklasse hoger dan 5 wordt in dat geval de vergoeding op € 599,61 en de kilometervergoeding op € 3,40 gebracht.

§ 3 Is het personeelslid alleenstaand dan worden de reëel gemaakte verhuizingskosten terugbetaald. Die kosten kunnen nooit hoger liggen dan de bedragen vastgesteld volgens § 1.

Artikel 109

Naast de vergoeding vastgesteld in artikel 108 worden de vervoerkosten van het personeelslid en van de leden van zijn gezin terugbetaald op voorlegging van de vervoerbewijzen van het openbaar vervoer.

Gebeurt het vervoer der personen met eigen wagen dan wordt een kilometervergoeding toegekend volgens het tarief geldend voor het gebruik van de eigen wagen voor de dienst.

Artikel 110

Het personeelslid dat de toekenning van de vergoeding aanvraagt, moet de gevraagde bewijsstukken overleggen.

Artikel 111

Afwijkend van de bepalingen van artikel 32 § 2 ondergaan de bedragen vastgesteld in artikel 108 de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen. Ze worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Afdeling 2 – Voorlopige standplaatsverandering

Art. 112

Het personeelslid aan wie voorlopig een andere standplaats wordt toegewezen in het belang van de dienst, wordt vergoed voor de meerkosten die voortvloeien uit het dagelijks vervoer van de woonplaats naar de voorlopige standplaats in vergelijking met de kosten voor het vervoer naar de vaste standplaats.

Voor de toepassing van dit artikel wordt het vervoer verondersteld met openbare vervoermiddelen tegen het gunstigste tarief te gebeuren.

Artikel 113

Benevens de vervoerkosten bepaald in artikel 112 mag het personeelslid aanspraak maken op een overnachtingsvergoeding en de vergoeding voor ontbijt telkens als het in de onmogelijkheid was hetzij zijn woonplaats hetzij zijn oorspronkelijke standplaats te bereiken.

Artikel 114

Voor de toepassing van de artikelen 112 en 113 gelden dezelfde uitsluitingen als die welke opgenomen zijn in artikel 107, § 2, 2° en 4°.

Hoofdstuk 3 - Geboortevergoeding

Artikel 115

Aan het personeelslid wordt bij de geboorte van een kind een éénmalige, vaste vergoeding van € 29,75 toegekend.

Artikel 116

De geboorte moet worden bewezen door de overlegging van een uittreksel uit het geboorteregister.

Artikel 117

Indien zowel de vader als de moeder deel uitmaken van het personeel, wordt de vergoeding alleen aan de moeder uitbetaald.

Hoofdstuk 4 – Vergoeding bij overlijden

Artikel 118

Bij overlijden van een personeelslid wordt ten bate van zijn niet uit de echt gescheiden noch van tafel en bed gescheiden echtgenoot of, bij ontstentenis, ten bate van zijn erfgenamen in rechte linie een vergoeding uitgekeerd voor de begrafeniskosten.

Artikel 119

Bij ontstentenis van de in artikel 118 bedoelde rechthebbenden, mag de vergoeding worden uitgekeerd ten bate van elke natuurlijke of rechtspersoon die bewijst dat hij de begrafeniskosten heeft gedragen.

Artikel 120

De vergoeding wordt vastgesteld op het maandelijks bedrag van de laatste bruto-activiteitswedde van het personeelslid, verhoogd met € 111,56 wanneer het gaat om een vastbenoemd personeelslid.

Artikel 121

Bij toepassing van artikel 119 is de vergoeding gelijk aan het bedrag van de werkelijke gemaakte kosten zonder dat ze groter mag zijn dan het bedrag dat zou zijn toegekend bij toepassing van artikel 120.

Hoofdstuk 5 – Vergoeding voor sociale promotie

Artikel 122

Een vergoeding voor sociale promotie kan worden toegekend aan de personeelsleden die overeenkomstig de bepalingen van het administratief personeelsstatuut, in aanmerking komen voor studieverlof voor het volgen van leergangen of colleges.

Artikel 123

Het bedrag van die vergoeding is vastgesteld op € 56,65 per jaar met een maximum van € 283,22 voor een volledige cyclus.

Artikel 124

Het personeelslid dat aanspraak maakt op de vergoeding, moet binnen honderdtachtig dagen na het verloop van het schooljaar een schuldvordering indienen samen met een getuigschrift waaruit blijkt dat de lessen van dat jaar met vrucht werden gevolgd.

Artikel 125

De vergoeding voor sociale promotie mag niet gecumuleerd worden met een vergoeding of toelage welke door een andere overheidsdienst voor hetzelfde onderwijs wordt verleend. In voorkomend geval mag het personeelslid het voor hem gunstigste stelsel kiezen.

Artikel 126

Afwijkend van de bepalingen van artikel 32 § 2, ondergaan de bedragen vastgesteld in artikel 123 de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen; zij zijn gekoppeld aan de spilindex 138,01 en worden éénmaal per jaar aangepast.

Voor die aanpassing wordt rekening gehouden met de spilindex bereikt op 1 juli van elk jaar.

Hoofdstuk 8 – Verplicht gestelde kledij

Afdeling 1 - Uniformen

Artikel 130

§ 1 De leidende ambtenaren onder wie de betrokken sectoren ressorteren, bepalen de omstandigheden waarin de receptie-assistenten, de personeelsleden van de vroegere niveaus 2 en 3 tewerkgesteld bij de sector vervoer, de personeelsleden van de vroegere niveaus 2, 3 en 4 tewerkgesteld bij de sector van de bewaking en de personeelsleden van het vroegere niveau 4 tewerkgesteld bij de sector van de postbedeling, ertoe verplicht zijn een uniform te dragen.

§ 2 Zij beslissen tot verstrekking van de uniformen zodra zulks renderend lijkt gelet op de administratieve toestand van de betrokken personeelsleden en in principe zodra de tewerkstelling in de bewuste functie zes maanden overschrijdt.

§ 3 Zij kunnen, gelet op de omstandigheden, beslissen dat de verstrekte uniformen moeten worden terugbezorgd.

Artikel 131

§ 1 De volgende uniformstukken worden jaarlijks verstrekt aan de receptie-assistenten :

1° voor de wintermaanden : 1 japon, 1 jasje, 1 hoedje, 1 paar laarsjes, 1 handtas, 1 paar handschoenen, 1 cape en 1 regenscherm

2° voor de zomermaanden : 1 japon, 1 jasje, 1 hoedje, 1 paar schoenen, 1 handtas, 1 paar handschoenen.

§ 2 Aan de andere personeelsleden waarvan sprake in artikel 130 § 1 worden jaarlijks de volgende uniformstukken verstrekt :

1° aan de mannelijke personeelsleden : 1 jas, 2 broeken, 3 hemden, 1 das, 1 paar zwarte schoenen

2° aan de vrouwelijke personeelsleden : 1 jasje, 2 rokken, 3 bloezen, 1 paar schoenen.

De betrokken personeelsleden beslissen zelf, naar eigen behoeften, of die kledingstukken in winter- of in zomeruitvoering worden verstrekt.

§ 3 Op hun verzoek kan tevens aan de personeelsleden waarvan sprake in § 2 om het jaar een paar handschoenen en om de drie jaar een kepie worden verstrekt.

§ 4 Aan de personeelsleden die de functie van autobestuurder uitoefenen, wordt daarenboven om de drie jaar een gabardine met fleecce verstrekt.

Artikel 132

§ 1 De kosten voor het onderhoud, de dagelijkse reiniging en de eventuele reparatie van de uniformstukken vallen ten laste van het betrokken personeelslid.

§ 2 Voor de grondige reiniging wordt evenwel een maandelijkse vergoeding van € 5,04 toegekend.

§ 3 Daarenboven kan de leidende ambtenaar beslissen een supplementaire maandelijkse vergoeding uit te betalen indien het uniform in dienstverband uitzonderlijk werd bevuild en er, redelijkerwijze gesproken, geen beschermende kledij kon worden gedragen.

Afdeling 2 - Gelegenheidskledij

Artikel 133

De bevoegde leidende ambtenaar kan beslissen dat sommige personeelsleden in bepaalde omstandigheden een aangepaste kledij moeten dragen, hierna "gelegenheidskledij" genoemd. Hij bepaalt de aard van die kledij.

Artikel 134

Elk personeelslid beslist of hij gelegenheidskledij wenst te dragen die zijn eigendom is dan wel die gehuurd wordt. Die beslissing blijft gelden voor een heel kalenderjaar.

Artikel 135

Indien gelegenheidskledij moet worden gehuurd, beslist de leidende ambtenaar of het betrokken personeelslid zelf voor het huren mag en moet zorgen.

Artikel 136

De personeelsleden die hun eigen gelegenheidskledij gebruiken, dragen zelf de kosten voor het onderhoud en de eventuele reparaties.

Artikel 137

Indien de gelegenheidskledij gehuurd wordt door het personeelslid zelf, dan worden de kosten hem terugbetaald op voorlegging van de betalingsbewijzen.

Artikel 138

§ 1 Aan de personeelsleden die gekozen hebben voor het gebruik van de eigen gelegenheidskledij, wordt een jaarlijkse vergoeding of een vergoeding per prestatie uitbetaald. De keuze tussen beide mogelijkheden wordt gemaakt door de leidende ambtenaar.

§ 2 De jaarlijkse vergoeding wordt vastgesteld:

1° voor de mannelijke personeelsleden:

op € 332,80 voor rok en donker pak

€ 290,31 voor smoking en donker pak

€ 124,62 voor donker pak

2° voor de vrouwelijke personeelsleden:

- bij gezamenlijk optreden: op hetzelfde bedrag als dat toegekend aan de mannelijke personeelsleden

- bij individueel optreden: op € 332,80

§ 3 De vergoeding per prestatie wordt vastgesteld:

- 1° voor de mannelijke personeelsleden:
 - op € 20,75 voor rok
 - € 16,64 voor smoking
 - € 12,47 voor donker pak
- 2° voor de vrouwelijke personeelsleden:
 - bij gezamenlijk optreden: op hetzelfde bedrag als dat toegekend aan de mannelijke personeelsleden
 - bij individueel optreden: op € 33,27

Elk van die vergoedingen kan slechts tien maal per kalenderjaar worden uitbetaald.

Wordt het dragen van dezelfde gelegenheidskledij opgelegd gedurende verscheidene opeenvolgende dagen, dan wordt de vergoeding beperkt tot het dubbele van de bovenstaande bedragen per schijf van vijf dagen.

§ 4 Voor de reiniging van de eigen gelegenheidskledij wordt daarenboven een vergoeding toegekend die wordt vastgesteld:

- 1° voor de mannelijke personeelsleden:
 - op € 5,04 voor de rok
 - € 4,19 voor de smoking
 - € 3,33 voor het donker pak
- 2° voor de vrouwelijke personeelsleden:
 - bij gezamenlijk optreden: op hetzelfde bedrag als dat toegekend aan de mannelijke personeelsleden
 - bij individueel optreden: op € 5,04

Afdeling 3 - Kapperskosten

Artikel 139

§ 1 De leidende ambtenaren kunnen beslissen een vergoeding voor gelegenheidskapsel toe te kennen aan de vrouwelijke personeelsleden die in het openbaar moeten optreden.

§ 2 Die vergoeding is vastgesteld op € 12,47 per prestatie.

Artikel 140

§ 1 Aan de vrouwelijke journalisten, vaste presentatrices van het tv-journaal, wordt een maandelijks vergoeding voor extra-kapperkosten toegekend.

§ 2 Die maandelijks vergoeding is vastgesteld op € 29,18

Afdeling 4 - Verzorgde stadskledij

Artikel 141

Aan de personeelsleden die zich in de uitoefening van hun functie in contact met het publiek bevinden en daardoor niet altijd aangepaste werkkledij kunnen dragen hoewel hun werk een risico van bevuiling en/of abnormale slijtage meebrengt, wordt een vergoeding voor verzorgde stadskledij toegekend.

Artikel 142

§ 1 Het bedrag van die vergoeding wordt vastgesteld

- 1° op € 25,49 per maand indien de kledij frekwent aan groot bevuilings- of slijtagerisico blootstaat
- 2° op € 17,01 per maand indien óf het bevuilings- en slijtagerisico óf de frekwentie minder groot is
- 3° op € 8,51 per maand indien én het risico én de frekwentie minder groot zijn.

§ 2 De leidende ambtenaren bepalen, ieder voor de onder hen ressorterende diensten, welke personeelsleden in aanmerking komen voor de onderscheiden vergoedingen.

Afdeling 5 – Algemene bepalingen

Artikel 143

§ 1 De jaarlijkse vergoedingen worden bij het begin van het jaar vooraf uitbetaald.

§ 2 De maandelijkse vergoedingen kunnen ten hoogste 11 maal per kalenderjaar worden toegekend. De uitbetaling ervan gebeurt na elk vervallen trimester.

§ 3 De vergoedingen toegekend per prestatie worden maand per maand uitbetaald.

§ 4 Afwijkend van de bepalingen van artikel 32 § 2, ondergaan de bedragen vastgesteld in dit hoofdstuk de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen ; zij zijn gekoppeld aan de spilindex 138,01.

Artikel 144.

De bepalingen van dit hoofdstuk doen geen afbreuk aan de eventueel toepasselijke bepalingen van het Algemeen Reglement op de Arbeidsbescherming.

Hoofdstuk 9 - Vervoerkosten

Afdeling 1 - Recht op tegemoetkoming

Art. 145

§ 1 Aan het personeelslid dat voor zijn verplaatsing van zijn verblijfplaats naar zijn arbeidsplaats, en omgekeerd, gebruik maakt van een openbaar gemeenschappelijk vervoermiddel, wordt een tegemoetkoming in de gedragen kosten verstrekt.

§ 2 Een tegemoetkoming is mogelijk voor zover:

- het personeelslid gebruik maakt van het openbaar vervoer voor het afleggen van het woon - werk traject waarvoor hij/zij de terugbetaling vraagt
- en
- het personeelslid de verklaring "richtlijnen in verband met de werkgeverstegemoetkoming van het openbaar vervoer" in verband met de samenstelling van het traject woon – werkverkeer invult en ondertekent.

§ 3 Voor zover de tegemoetkoming door de VRT niet rechtstreeks wordt verrekend met de vervoersmaatschappij, wordt de terugbetaling samen met de maandwedde uitgevoerd tegen afgifte van het vervoerbewijs waarvan de geldigheidsduur is verstreken.

§ 4 Het personeelslid dat aanspraak wenst te maken op een tegemoetkoming dient, rekening houdende met zijn reële werksituatie (b.v. voltijds/deeltijds) te kiezen voor het vervoerbewijs dat het meest passend en economisch het meest voordelig is. De terugbetaling wordt dan ook beperkt tot deze tarief-formule.

De eventueel door de vervoersmaatschappij aangerekende kosten voor de aanmaak van een abonnement blijven ten laste van het personeelslid en komen niet voor terugbetaling in aanmerking.

Een keuze voor het systeem "derde betaler" (rechtstreekse betaling van de prijs van het vervoersbewijs door de VRT aan de vervoersmaatschappij) is enkel mogelijk binnen het kader van de 100% terugbetaling van abonnementen zoals voorzien in de hierna volgende afdeling 3, en voor zover de VRT met de vervoersmaatschappij een overeenkomst "derde betaler " heeft gesloten.

§ 5 Het lid van het Directiecomité dat bevoegd is voor HR aangelegenheden regelt de gevallen die een zodanig bijzonder aspect vertonen dat, naar de zin van de bepalingen van dit hoofdstuk, een minder letterlijke toepassing van de daarin voorgeschreven regelen verantwoord is.

Afdeling 2 - Minimale wettelijke tussenkomst voor het openbaar gemeenschappelijk vervoer.

Artikel 146

Voor de abonnementen, al dan niet gecombineerd, uitgereikt door de NMBS, De Lijn, MIVB en TEC waarborgt de VRT steeds de minimale procentuele terugbetalingen zoals voorzien in de uitvoeringsbesluiten van de Wet van 27 juli 1962, zoals nadien gewijzigd, tot regeling van deze minimale werkgeverstussenkomst.

Voor de andere vervoerbewijzen, al dan niet gecombineerd, uitgereikt door NMBS, De Lijn, MIVB en TEC waarborgt de VRT de minimale procentuele terugbetalingen zoals voorzien voor het voor het personeelslid meest passende en het economisch meest voordelige maandabonnement voor hetzelfde traject en per maand geplafonneerd tot de terugbetaling voorzien voor dit abonnement.

Afdeling 3 - Volledige terugbetaling voor het openbaar gemeenschappelijk vervoer.

Artikel 147

Het personeelslid kan, in het kader van het woon - werkverkeer, kiezen voor de volledige terugbetaling van de prijs van het openbaar gemeenschappelijk vervoer.

Deze keuze blijkt uit een schriftelijk afgelegde verklaring met een minimale geldigheidsduur van één jaar, die ingaat op de datum van ondertekening.

Uittreding uit het systeem van de " derde betaler " blijkt uit de inlevering van de moederkaart van het abonnement bij de personeelsdienst, waar ze wordt bewaard minimaal tot haar uiterste geldigheidsdatum.

Het personeelslid dat de verklaring waarvan sprake in het tweede lid aflegt en/of toetreedt tot het systeem van de " derde betaler " geeft aan de VRT automatisch de toestemming om, bij vastgesteld misbruik, de ten onrechte toegekende tussenkomsten ambtshalve en zonder verdere formaliteiten in te houden op alle bedragen die de VRT nog aan het personeelslid verschuldigd is.

Het personeelslid dat kiest voor de volledige terugbetaling van het openbaar vervoer doet automatisch, voor zover het er recht op heeft, afstand van de forfaitaire vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer voorzien in artikel 167, en dit voor de duur van zijn keuze.

Artikel 148

Voor zover voldaan is aan de voorwaarden omschreven in art. 145 § 4, eerste lid en art. 147 waarborgt de VRT:

voor de treinabonnementen NMBS in tweede klasse en abonnementen van De Lijn, TEC en MIVB al dan niet gecombineerd, de volledige terugbetaling.

voor alle andere vervoerbewijzen NMBS in tweede klasse en voor alle andere vervoerbewijzen van De Lijn, TEC en MIVB eveneens de volledige terugbetaling doch per maand geplafonneerd tot de terugbetaling voorzien voor het voor het personeelslid meest passende en economisch meest voordelige maandabonnement.

Hoofdstuk 11 – Bijzondere vergoeding bij nachtwerk

Artikel 155

- § 1 Aan de personeelsleden die tijdens de nacht
- van 24 december
 - van 31 december
 - na een verkiezingsdag

tot na één uur aan het werk moeten blijven in de gebouwen van de VRT, wordt een nachtmaaltijdvervangende vergoeding toegekend.

§ 2 Die vergoeding wordt eveneens toegekend aan de personeelsleden die naar aanleiding van de Olympische Spelen of het Voetbal-Wereldbekerturnooi tot na één uur aan het werk moeten blijven in de gebouwen van de VRT.

Artikel 156

Die vergoeding wordt vastgesteld op € 5,58

Artikel 157

De vergoeding wordt niet toegekend als de personeelsleden gratis een collatie of broodmaaltijd aangeboden krijgen.

Hoofdstuk 13 – Vergoeding voor vervoerkosten buiten de uren van het openbaar vervoer

Artikel 160

Wanneer een personeelslid voor het transport tussen zijn woonplaats en zijn administratieve standplaats of omgekeerd, geen gebruik kan maken van de openbare vervoermiddelen wegens het vroege of late uur van het begin of van het einde van zijn dienst, beslist de leidende ambtenaar onder wie het personeelslid ressorteert, of het vervoer zal gebeuren met een wagen van de VRT of met een taxi dan wel of aan het personeelslid een vergoeding wordt toegekend voor het gebruik van zijn eigen wagen.

Artikel 161

Als vroege en late diensten worden beschouwd de diensten waarvan het begin of het einde ligt tussen 23.00 uur* en 6.01uur alsmede de diensten waarvan het begin of het einde buiten die periode valt maar volgens planning binnen die periode was voorzien.

Artikel 162

Tot het gebruik van een wagen van de VRT kan slechts worden besloten indien de afstand tussen de arbeidsplaats en de woonplaats ten hoogste 10 km bedraagt.

Artikel 163

§ 1 Tot het gebruik van een taxi kan slechts worden besloten indien de afstand tussen de arbeidsplaats en de woonplaats ten hoogste 15 km bedraagt.

§ 2 De kosten van de rit worden aan het personeelslid terugbetaald op voorlegging van het betalingsbewijs.

§ 3 In afwijking van de bepalingen van § 1 kan het gebruik van een taxi worden toegestaan wanneer de afstand tussen de arbeidsplaats en de woonplaats groter is dan 15 km indien het personeelslid zich ertoe verbindt op de VRT slechts de taxi-kosten te verhalen die overeenstemmen met een rit van 15 km te rekenen vanaf de arbeidsplaats.

Artikel 164

§ 1 Wanneer de leidinggevende niet beslist tot toepassing van de bepalingen van de artikelen 162 en 163, wordt aan het personeelslid dat voor het transport gebruik maakt van zijn eigen wagen, een vergoeding toegekend.

§ 2. Die vergoeding is beperkt tot de reëel afgelegde kilometers voor de heen en voor de terugreis met een maximum van twee maal twintig kilometer en wordt berekend aan het tarief van de kilometervergoeding uit de federale regeling "Eigen kosten aan de werkgever – de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de eigen auto, motorfiets of bromfiets". Dit tarief geldt voor één jaar en wordt vastgelegd per Koninklijk Besluit. De aanpassing binnen de VRT gaat steeds in op de eerste dag van de maand volgend op de publicatie van de omzendbrief in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 165

De regeling vastgesteld in artikel 164 is eveneens van toepassing wanneer een personeelslid, dat weliswaar geen dienst heeft in zijn gewone arbeidsplaats, maar dat voor de uitvoering van een dienstreis met gebruik van zijn eigen wagen vóór 6 uur of na 23.00 uur in zijn gewone arbeidsplaats aanwezig moet zijn om collega's of materieel op te halen of terug te brengen.

Artikel 166

De personeelsleden wier standplaats en gewone arbeidsplaats in een zender is vastgesteld, kunnen voor hun vervoer altijd aanspraak maken op de vergoeding vastgesteld in artikel 164 § 2 ongeacht het begin- of einduur van hun dienst.

Hoofdstuk 14 – Forfaitaire vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer

Artikel 167

§ 1 Elk personeelslid tot en met klasse 7 die effectieve arbeidsprestaties(*) levert bij de VRT, ontvangt een forfaitaire vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer.

§ 2 Deze vergoeding bedraagt € 33 per maand, is gekoppeld aan de verhouding tussen het aantal aangegeven RSZ-dagen voor die maand en het aantal RSZ-dagen voor een voltijds ambt, en wordt maandelijks na vervallen termijn uitbetaald.

§ 3 Artikel 32 is niet van toepassing op deze vergoeding.

§ 4 Dit artikel is niet van toepassing op:

- personeelsleden met een persoonlijk ter beschikking gestelde bedrijfswagen
- personeelsleden die gekozen hebben voor de volledige terugbetaling van het gemeenschappelijk openbaar vervoer overeenkomstig artikel 147 en 148.

* worden niet gelijkgesteld: VVP, statutaire ter beschikking stelling (ambtsontheffing, ambtsopheffing, ziekte), verlof zonder wedde of schorsing contract, loopbaanonderbreking, contractueel ten laste van de mutualiteit (om het even voor welke reden), statutair ziekteverlof vanaf 2^{de} maand en detachement.



Toelichting bij artikel 29 – Krediet voor sociaal verlof

Uittreksel uit het administratief personeelsstatuut:

Artikel 123. - Geven van bloed, bloedplasma, bloedplaatjes en beenmerg

Aan de personeelsleden die bloed, bloedplasma, bloedplaatjes of beenmerg geven, kan dienstvrijstelling en/of verlof worden verleend volgens de modaliteiten vastgesteld in bijlage 5 bij dit statuut.

Bijlage 5 bij het administratief personeelsstatuut

§ 1 Aan de personeelsleden die bloed, bloedplaatjes of bloedplasma geven, wordt één dag verlof per afname toegekend met een maximum van vier dagen per kalenderjaar.

Die verlofdag wordt door het personeelslid opgenomen volgens dezelfde procedure als het vakantieverlof maar moet opgenomen worden binnen de 26 weken na de afname.

Ter staving van de verlofaanvraag bezorgt het personeelslid samen met de verlofkaart een medisch attest waaruit blijkt dat bloed, bloedplaatjes of bloedplasma werd gegeven

Gebeurt de bloedcollecte in de gebouwen van de VRT, dan wordt daarenboven dienstvrijstelling verleend voor de tijd die nodig is om bloed te geven.

§ 2 Aan de personeelsleden die beenmerg afstaan, wordt een verlof van vier dagen toegestaan. Die periode is ondeelbaar en vangt aan de dag van de beenmergafname.

Het verlof wordt vooraf aangevraagd. Het wordt achteraf verantwoord door het indienen van het attest van de geneesheer die de beenmergafname verrichtte.

Toelichting bij artikel 34 - Sociale Promotie

Uittreksel uit het administratief personeelsstatuut:

Hoofdstuk 9 – Maatregelen van sociale promotie

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Artikel 132

§ 1 De maatregelen vervat in dit hoofdstuk kunnen alleen worden toegestaan indien ze verenigbaar zijn met de goede werking van de diensten.

§ 2 Indien de aanvraag van het betrokken personeelslid terzake door zijn hiërarchie niet gunstig wordt onthaald en deze het voornemen formuleert de aanvraag van de hand te wijzen, wordt dit voornemen aan het personeelslid betekend.

Het personeelslid beschikt dan over een termijn van vijftien kalenderdagen om zijn aanvraag voor te leggen aan de adviescommissie, waarvan sprake in art. 207 §1.

De procedure wordt geregeld overeenkomstig de bepalingen van art. 208 §3 tot en met 214.

Artikel 133

De arbeidsuren van de personeelsleden aan wie overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk studieverlof wordt toegekend, worden aangepast om de belanghebbenden de mogelijkheid te bieden aanwezig te zijn op de lessen en aan de examens deel te nemen.

Artikel 134

Het bij toepassing van dit hoofdstuk toegekende studieverlof wordt in mindering gebracht op het aantal arbeidsuren door het personeelslid te leveren tijdens de betrokken periode.

Artikel 135

§ 1 Het studieverlof kan, door welke uitbreiding of samenvoeging dan ook, nooit meer bedragen dan 10 dagen of 76 uren per schooljaar.

§ 2 Voor de toepassing van de bepaling van § 1 wordt het schooljaar beschouwd als lopende van 1 september tot 31 augustus tenzij een examenzitting buiten die periode valt.

Afdeling 2 : Studieverlof ter voorbereiding van VRT-examens

Artikel 136

§ 1 Aan de personeelsleden die toegelaten worden tot de cursussen die de VRT ter voorbereiding op examens organiseert, wordt voor het volgen van die cursussen een studieverlof toegekend van ten hoogste 5 dagen of 38 uren dat bij een met redenen omklede beslissing op 10 dagen of 76 uren kan worden gebracht.

§ 2 Het studieverlof waarvan sprake in § 1 kan ten hoogste tweemaal worden toegestaan voor de voorbereiding tot examens voor één zelfde graad of specialiteit.

§ 3 Het toegestane studieverlof wordt achteraf in mindering gebracht op het gewoon vakantieverlof voor de personeelsleden die zonder gegronde reden niet deelnemen aan de examens waarop de lezingen voorbereiden.

Artikel 137

§ 1 Voor de personeelsleden wier administratieve standplaats niet samenvalt met de plaats waar de cursussen worden gehouden, wordt de reistijd forfaitair vastgesteld en als bijkomend studieverlof toegekend.

§ 2 Dit bijkomend studieverlof wordt niet in rekening gebracht bij het bepalen van het aantal uren waarvan sprake in artikel 136.

§ 3 De bepaling van § 1 geldt niet indien de reistijd in het raam van een andere prestatie reeds als diensttijd is verrekend.

§ 4 De reiskosten van de reis van de administratieve standplaats, desgevallend vanaf de woonplaats, naar de plaats waar de lezingen worden gehouden en terug, worden vergoed volgens de tarieven van het openbaar vervoer.

Afdeling 3 : Studieverlof voor het volgen van leergangen, colleges en i-leren thuis

Artikel 138

Aan de personeelsleden die leergangen of colleges volgen, wordt een studieverlof toegestaan en een financiële tegemoetkoming verleend.

Artikel 138 bis

Aan de personeelsleden die gebruik wensen te maken van de mogelijkheid om thuis te i-leren aan de hand van i-modules die worden ter beschikking gesteld via de VRT en die daartoe toelating krijgen van hun hiërarchie, worden per kalenderjaar maximum 3 halve dagen studieverlof toegekend.

Dit studieverlof wordt aangevraagd door het invullen van de verlofkaart; in het blanco veld wordt "verlof sociale promotie" vermeld en aangevinkt.

Er wordt geen financiële tegemoetkoming verleend voor het i-leren.

Artikel 139

Om aanspraak te kunnen maken op de voordelen waarvan sprake in artikel 138, moeten de gevolgde leergangen of colleges:

- 1° georganiseerd zijn door een instelling van de Vlaamse Gemeenschap of een door de Vlaamse Gemeenschap georganiseerde, gesubsidieerde of erkende inrichting of door de Belgische Kamers der Rekenplichtigen of door een representatieve vakvereniging;
- 2° van nut zijn voor de huidige en toekomstige beroepsactiviteiten van het personeelslid;
- 3° over een volledige cyclus van ten minste 140 uren per jaar lopen; de lessen die op het einde van hetzelfde schooljaar aanleiding hebben gegeven tot de aflevering van verscheidene eindstudiegetuigschriften, brevetten of diploma's, worden samengeteld om één enkele cyclus van leergangen te vormen die tenminste een gemiddelde van honderdveertig lessen per jaar omvat, wanneer iedere cyclus van leergangen afzonderlijk niet het minimum aantal uren bereikt ; voor de

berekening van de duur van deze cyclus worden evenwel slechts de jaren die gemeen zijn aan elke lessencyclus, in aanmerking genomen.

Artikel 140

Om aanspraak te kunnen maken op de voordelen waarvan sprake in artikel 138 moet het personeelslid:

- vóór de aanvang van de leergangen of colleges een aanvraag indienen met mededeling van de onderwijsinrichting, het programma en het aantal lesuren
- een gunstige beslissing hebben ontvangen op de ingediende aanvraag
- telkens als erom wordt verzocht, een attest overleggen waaruit blijkt dat de lessen geregeld worden bijgewoond
- aan alle examens deelnemen
- de uitslag van de examens mededelen.

Bij niet nakoming van deze verplichtingen kunnen de voordelen waarvan sprake in de artikelen 133 en 138 geweigerd, opgeschort of ingetrokken worden en kan het reeds toegestane studieverlof in mindering worden gebracht op het gewoon vakantieverlof.

Artikel 141

§ 1 Het studieverlof waarvan sprake in artikel 138 wordt vastgesteld op 5 dagen of 38 uren per schooljaar plus één bijkomende dag per schijf van 35 uren boven de 140 lesuren per jaar.

§ 2 De Gedelegeerd Bestuurder stelt het bedrag vast van de financiële tegemoetkoming, die wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Artikel 142

§ 1 Met het oog op de uitbetaling van de tegemoetkoming moet het personeelslid binnen honderdtachtig dagen na het verlopen schooljaar een schuldvordering indienen te samen met een getuigschrift waaruit blijkt dat de lessen van het verlopen jaar met vrucht werden gevolgd.

§ 2 Indien door de VRT of door een andere instantie voor hetzelfde onderwijs op grond van een andere reglementering een toelage wordt toegekend, zal de voor het personeelslid gunstige regeling worden toegepast. In geen geval kunnen beide gecumuleerd worden.

Hoofdstuk 14 – Adviescommissie inzake beschikbaarheid, deeltijdse arbeid en sociale promotie

Artikel 207

§ 1 Er wordt een adviescommissie inzake beschikbaarheid, deeltijdse arbeid en sociale promotie ingesteld.

§ 2 De commissie bestaat uit:

- een voorzitter, door de gedelegeerd bestuurder aangewezen;
- leden aangewezen door de gedelegeerd bestuurder, ten getale van het aantal representatieve vakbonden min één;
- evenveel vakbondsafgevaardigden als er representatieve vakbonden zijn;
- een niet-stemgerechtigde secretaris benoemd door de gedelegeerd bestuurder.

Artikel 208

§ 1 Wanneer de aanvraag van een personeelslid tot het bekomen van:

- disponibiteit op grond van artikel 194,
- afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen waarvan sprake in artikel 164,
- deeltijdse arbeid wegens sociale of familiale redenen waarvan sprake in de artikelen 113 tot 121,
- deeltijdse arbeid wegens persoonlijke redenen waarvan sprake in de artikelen 154 tot 161, niet gunstig wordt onthaald door de gedelegeerd bestuurder, formuleert hij het voornemen de aanvraag van de hand te wijzen.

§ 2 Dit voornemen wordt betekend aan het personeelslid dat binnen een termijn van vijftien kalenderdagen kan vragen voor de adviescommissie te verschijnen.

§ 3 Verklaart het personeelslid de zaak niet voor de adviescommissie te willen brengen of reageert het niet binnen de gestelde termijn, dan is het voornemen ambtshalve omgezet in een negatieve eindbeslissing. Daarvan wordt kennis gegeven aan het betrokken personeelslid.

Artikel 209

Behalve bij wettige verhindering verschijnt het personeelslid persoonlijk voor de commissie; het mag zich laten bijstaan door een ander personeelslid, een advocaat of een vertegenwoordiger van een erkende vakbond.

Artikel 210

De voorzitter bepaalt de datum van de vergadering ; het betrokken personeelslid wordt ten minste acht kalenderdagen vooraf verwittigd.

Artikel 211

De commissie vergadert op geldige wijze telkens als ten minste de voorzitter of zijn plaatsvervanger en een vakbondsafgevaardigde of een plaatsvervanger aanwezig zijn.

Artikel 212

De commissie verleent een met redenen omkleed advies ten behoeve van de gedelegeerd bestuurder. Bij dat advies kan een minderheidsnota worden gevoegd. Het wordt ook medegedeeld aan het betrokken personeelslid.

Artikel 213

§ 1 De commissie verleent advies binnen één maand na het verzoek tot verschijning voor de commissie.

§2 Het staat het betrokken personeelslid vrij binnen een termijn van tien dagen bij de gedelegeerd bestuurder een schriftelijk memorie in te dienen om het advies van de commissie te weerleggen.

Artikel 214

De gedelegeerd bestuurder neemt een eindbeslissing ter zake binnen een termijn van 20 dagen na de mededeling van het advies.

Toelichting bij artikel 39 - Plichten personeelsleden

Uittreksel uit het administratief personeelsstatuut:

Hoofdstuk 3 – Verplichtingen van de personeelsleden

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Artikel 23

De personeelsleden moeten in alles de belangen van de VRT behartigen.

Zij zijn ertoe gehouden de wetkrachtige bepalingen en de reglementen te respecteren.

Zij vervullen op een professionele wijze hun taak. Zij moeten ook in hun privéleven alles vermijden wat de belangen van de VRT kan schaden. Het is hen verboden zich op het VRT-domein bezig te houden met politieke activiteiten.

Afdeling 2 : Dienstbetrekkingen en hiërarchisch gezag

Artikel 24

Het is de personeelsleden verboden, zelfs buiten hun ambt doch ter oorzaak ervan, rechtstreeks of bij tussenpersoon, giften, beloningen of enig voordeel te vragen, te eisen of aan te nemen.

Artikel 25

Het is de personeelsleden verboden:

1. aan derden gegevens mede te delen die hun bekend zijn in de uitoefening van hun functie en die uiteraard of krachtens voorschriften van hiërarchische meerderen geheim zijn;
2. aan buitenstaanders programmaconcepten, programma's of elementen daarvan te bezorgen behalve met de vereiste toestemming;
3. informatie over de VRT te verstrekken of te laten verstrekken die schadelijk kan zijn voor de goede werking van de diensten.

Artikel 26

Ieder personeelslid heeft tot plicht elke maatregel van organisatorische aard of iedere werkwijze, die een verbetering in de werking van de diensten tot gevolg kan hebben, voor te stellen.

Hij zal hierover zijn suggestie schriftelijk aan de bevoegde overheid bezorgen en daarvan ook afschrift aan zijn hiërarchische meerderen zenden.

Iedere in aanmerking genomen suggestie zal in het personeelsdossier aangetekend worden.

Artikel 27

De personeelsleden staan in voor de goede werking van de diensten.

Zij moeten optreden tegen misbruiken, nalatigheden of overtredingen van wetten of reglementen die zij bij het uitoefenen van hun functie vaststellen.

Artikel 28

Ieder personeelslid heeft het recht om een onderhoud te verzoeken met zijn hiërarchische meerderen op voorwaarde dit, indien het om dienstaangelegenheden gaat, aan zijn onmiddellijke chef(s) mede te delen.

Artikel 29

Elke nota of dienstorder, elk schriftelijk bezwaar of voorstel dat door een personeelslid aan de bevoegde overheid wordt gericht, dient de hiërarchische weg te volgen.
In geval een rechtstreekse notawisseling gewettigd is, dienen de hiërarchische meerderen hiervan afschrift te ontvangen.

Artikel 30

Naast hun aansprakelijkheid tegenover derden zijn de personeelsleden ten aanzien van de VRT persoonlijk aansprakelijk voor de schade die zij hebben berokkend door plichtsverzuim, hetzij opzettelijk, hetzij uit nalatigheid of onvoorzichtigheid.
Onverminderd deze aansprakelijkheid kunnen ook tuchtstraffen opgelegd worden.

Afdeling 3 : Arbeidsduur

Artikel 31.

Aard, duur en tijdsregeling van de prestaties van het personeel worden door de Raad van Bestuur vastgesteld in een reglement.



Toelichting bij artikel 47 - Stipt na te leven reglementen

1. De cumulatiereregelingen (zie bijlage 10 externe cumul)
2. De deontologische code indien van toepassing
3. Het reglement inzake beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs binnen de VRT
4. Het reglement inzake roken
5. Het reglement omroepbeveiliging
6. E-mail en internetpolicy
7. Het charter "coördinator veiligheid & gezondheid", indien van toepassing (samen met de reglementaire bepalingen, en de toelichtingen hierbij)

Deze lijst kan gewijzigd worden na onderhandelingen met de representatieve vakbonden in het basis overlegcomité.

1. Onverenigbaarheden en externe cumulatierегeling'

- I. Met de hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar elke activiteit die hetzij door hemzelf hetzij via een tussenpersoon wordt verricht en die het vervullen van de functie in de weg kan staan en/of de belangen van de VRT schaadt of kan schaden.
- II. Worden onder meer als schadelijk beschouwd:
 1. Elke activiteit of elke – al dan niet vergoede – medewerking aan een activiteit die door de VRT als concurrentieel wordt beschouwd.
 2. Elke activiteit die het vertrouwen van het publiek in de onpartijdigheid van de VRT kan aantasten.
 3. Elke medewerking aan gastprogramma's of uitzendingen door derden voor zover de betrokkene enerzijds bij het publiek bekend is als VRT-personeelslid en anderzijds herkenbaar is in de uitzending. Een personeelslid dat in het openbaar of extern een toespraak houdt of deelneemt aan een bespreking en een standpunt inneemt dat de VRT niet onderschreven heeft. In dergelijke gevallen moet hij duidelijk maken dat hij uit eigen naam spreekt of optreedt, en zorgt hij ervoor geen nadeel te berokkenen aan de VRT noch de VRT te verbinden.
 4. Het uitoefenen van een politiek mandaat door de personeelsleden met een journalistieke functie, tenzij het 'Redactiestatuut met inbegrip van de deontologische code voor de journalisten van de nieuwsdiensten Radio en TV bij de VRT' wordt nageleefd.
- III. Behalve de uitoefening van de opdrachten die inherent zijn aan de functie bij de VRT of die door haar zijn toegewezen, is het elk personeelslid verboden buiten zijn dienst bij de VRT, enige andere onbezoldigde (beroeps)activiteit die in het verlengde ligt van de prestaties die hij voor de VRT levert, of elke activiteit tegen een vergoeding van eender welke aard uit te oefenen, zonder daarvoor van de Gedelegeerd Bestuurder de voorafgaande toestemming te hebben bekomen.
- IV. Bij de beoordeling van de verenigbaarheid zal de Gedelegeerd Bestuurder rekening houden met de functie van het personeelslid, met de aard van de externe, bijkomende activiteit en met de weerslag daarvan op de bruikbaarheid van het personeelslid in de VRT als de uitoefening van die activiteit bij het publiek bekend is of raakt.
- V. De Gedelegeerd Bestuurder moet zich verzetten:
 1. Tegen de uitoefening van de activiteit indien geen zekerheid bestaat dat de dienst bij de VRT voorrang heeft en zal behouden.
 2. Tegen de voortzetting van een activiteit waartegen hij voorheen geen bezwaar heeft gemaakt, indien de omstandigheden gewijzigd zijn of indien de uitoefening van de activiteit een onvoorziene negatieve invloed heeft op de uitoefening van het werk van het personeelslid bij de VRT.
 3. Tegen de uitoefening van de activiteit wanneer het personeelslid met ziekteverlof is.
 4. Tegen de uitoefening van een journalistieke functie bij de geschreven en audiovisuele pers van personeelsleden die een gelijkaardige functie bij de VRT uitoefenen, behoudens wanneer het gaat om wetenschappelijk of cultureel werk.
 5. Tegen het gebruik van de naam van de VRT of van de Radio – of TV-netten (b.v. op een naamkaartje) om eigen externe handelsactiviteiten te bevorderen. De activiteit die een personeelslid voor eigen rekening uitoefent, mag geen aanleiding geven tot nadeel of kosten voor de Omroep.
 6. Tegen het gebruik van informatiebronnen, lokalen, het materiaal, de communicatiemiddelen van de VRT voor activiteiten niet formeel toegestaan of opgedragen door de VRT.

- VI. Als de Gedelegeerd Bestuurder van mening is dat er een onverenigbaarheid bestaat, dan stelt hij het personeelslid voor de keuze: afzien van de activiteit of ze stopzetten dan wel zijn arbeidsovereenkomst beëindigen of schorsing contract om persoonlijke redenen verkrijgen.
1. Het personeelslid beschikt over een termijn van 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de kennisgeving van de beslissing waarvan sprake in § 1, om daartegen bezwaar aan te tekenen bij de Gedelegeerd Bestuurder. Het bezwaarschrift bevat de volledige motivering.
 2. Naar aanleiding van zijn bezwaar, wordt het personeelslid conform Artikel 8 § 2 van het SAC 2007 gehoord door de gedelegeerd bestuurder of zijn gemandateerde; hij kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een ander personeelslid.
- VII. Elke inbreuk op deze externe cumulatierегeling kan aanleiding geven tot ontslag om dringende redenen, zoals omschreven in Artikel 8 van het SAC 2007.
- VIII. Externe cumulaties die geheel of gedeeltelijk tijdens de diensturen worden uitgeoefend, zijn onderworpen aan een recuperatie van de diensttijd voor het gedeelte van de cumulatie dat gedurende de diensturen werd uitgeoefend.
- IX. Telkens als de Gedelegeerd Bestuurder er om verzoekt, zullen de personeelsleden op hun eer aangifte doen van de cumulaties die zij uitoefenen of in de loop van het jaar hebben uitgeoefend.

Toelichting bij Artikel 24 – Jaarlijks verlof

Indien een personeelslid ziek wordt voor de aanvang van zijn reeds aangevraagd vakantieverlof, dan kan hij dit laatste laten intrekken.

Indien een personeelslid tijdens zijn/haar vakantie ziek wordt en 1 of meerdere aaneensluitende ziekte-attesten indient waarbij de ziekteperiode minder dan 7 kalenderdagen bedraagt, dan blijven de vakantiedagen toegekend (geen omzetting in ziekteverlof).

Indien een personeelslid tijdens zijn/haar vakantie ziek wordt en 1 of meerdere aaneensluitende ziekte-attesten indient waarbij de ziekteperiode 7 kalenderdagen of meer bedraagt, dan worden maximum 5 vakantiedagen als toegekend beschouwd. De andere dagen worden omgezet in ziekte.

Enkel in het geval het personeelslid gehospitaliseerd werd, wordt het aantal vakantiedagen - voor de volledige duur van de hospitalisatie (ziekte/revalidatiedagen die zonder onderbreking op de hospitalisatieperiode volgen inbegrepen) omgezet in ziekteverlof voor de duur van de ziekteperiode.

Het aantal vakantiedagen dat in ziekteverlof wordt omgezet, wordt bij het vakantiesaldo van het lopende jaar gevoegd.

Vlaamse Radio- en Televisieomroep
Directie HR

Geneeskundig onderzoek bij recrutering

bijlage 1 bij personeelsstatuut

bijlage 12 bij Sectoraal akkoord 2007

Artikel 1

Om na te gaan of de gegadigde voldoet aan de medische geschiktheidvereisten voor de toe te wijzen functie, moet hij zich onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde of de door hem gemachtigde geneesheer ⁽¹⁾.

De uit te voeren biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie van een werknemer of kandidaat-werknemer mogen slechts verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer voor en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking ⁽²⁾.

Indien de uitvoering van specifieke onderzoeken noodzakelijk is, dan wordt de betrokkene daarvoor uitgenodigd bij vertrouwelijke brief, minimaal tien dagen voor het onderzoek. In de brief wordt medegedeeld naar welke gegevens wordt gezocht, welk onderzoek wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt. Betrokkene wordt daarbij uitgenodigd alle medische verslagen waarover hij beschikt, en die dienstig kunnen zijn voor de beoordeling van zijn geschiktheid, mee te brengen ⁽³⁾.

De in het kader van deze medische onderzoeken verzamelde gegevens worden beschouwd als medisch geheim in de zin van Artikel 7 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens ⁽⁴⁾.

Artikel 2

De preventieadviseur arbeidsgeneeskunde moet beslissen of de gegadigde:

•toelaatbaar is

¹ De Wet (Art 3 §3) ontnemt aan de werkgever uitdrukkelijk de bevoegdheid om de keuringsartsen vrij te kiezen, en wijst het meesterschap over de procedure automatisch aan de preventieadviseur arbeidsgeneeskunde toe.

² De Wet (Art 3 §1) verbiedt uitdrukkelijk speurwerk naar toekomstige gebreken. Zo worden verboden: voorspellende genetische testen en de aidstest.

³ De Wet (Art 3 §2) voorziet meer dan in het verleden dat de betrokkene de kans moet krijgen zich grondig te documenteren voor de aanvang van het onderzoek. Dit komt het vlotte verloop van het onderzoek ten goede, voorkomt betwistingen en is uiteindelijk in het voordeel van alle betrokken partijen.

⁴ De Wet (Art. 6) brengt de gegevensverzameling uitdrukkelijk onder de toepassing van de privacywet. Dit houdt voor de betrokkene het daarbij behorende consultatierecht en verbeteringsrecht van de betrokkene de gegevens in. Voor de werkgever houdt dit de verplichting in de bestandsverwerking aan te geven bij de privacycommissie met het oog op de registratie in het openbaar register. De VRT heeft deze verplichting reeds uitgevoerd. Zie ook (6)

- uitgesteld wordt
- niet toelaatbaar is.

Artikel 3

§1 De gegadigde die lijdt aan een kwaal welke evolueert of zich opnieuw kan voordoen en welke de normale uitoefening van het ambt waarvoor hij kandidaat is, kan verhinderen, wordt uitgesteld.

§2 De preventieadviseur arbeidsgeneeskunde bepaalt de termijn van het uitstel. Die termijn bedraagt maximum 6 maanden.

§3 Na verloop van die termijn wordt de gegadigde opnieuw onderzocht.

§4 De totale duur van het uitstel mag nooit twee jaar overschrijden, te rekenen vanaf de eerste beslissing tot uitstel.

§5 De uitgestelde gegadigde die opgenomen is in een recruiteringsreserve aangelegd na vergelijkend examen, wordt in die reserve voorbijgegaan tot hij toelaatbaar wordt verklaard.

§6 Indien de uitoefening van het ambt waarvoor de betrokkene zich kandidaat heeft gesteld eventueel bestaande kwalen zou kunnen verergeren, dan deelt de preventieadviseur- arbeidsgeneeskunde dit aan de betrokkene mee ⁽⁵⁾.

Artikel 4

De beslissingen van de preventieadviseur- arbeidsgeneeskunde worden de gegadigde schriftelijk meegedeeld hetzij door overhandiging tegen ontvangstbewijs hetzij bij aangetekende brief.

Een beslissing tot ongeschiktheid wordt schriftelijk gemotiveerd en wordt, op verzoek van de betrokkene, door de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde doorgestuurd naar een door de betrokkene aangewezen arts ⁽⁶⁾.

Artikel 5

§1 Tegen elke beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde staat beroep open volgens de onderstaande procedure.

a. De gegadigde kan binnen tien kalenderdagen te rekenen vanaf de mededeling, beroep aantekenen; dit moet gebeuren door middel van een aangetekende brief geadresseerd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde;

Die brief vermeldt naam en adres van de geneesheer die de gegadigde aanstelt om zijn zaak te behartigen.

Die geneesheer krijgt kennis van de redenen die tot de aangevochten beslissing leiden.

⁵ De Wet (Art. 4) voorziet ook dat, in het kader van het preventiebeleid, de kandidaat op de hoogte moet gebracht worden van het feit dat een eventueel reeds bestaande kwaal kan verergeren door het uitvoeren van de functie waarvoor men heeft gepostuleerd.

⁶ Het algemene consultatie- en verbeteringsrecht dat volgt uit (4), gekoppeld aan het medisch geheim, heeft voor gevolg (Art. 3 Wet) dat de betrokkene steeds kan vragen dat het resultaat van het onderzoek wordt doorgestuurd naar een arts van zijn keuze. Dit recht staat volledig los van het recht op beroep. Eigenlijk stelt dit de betrokkene in staat om met kennis van zaken en goed gedocumenteerd te beslissen tot het al- dan niet indienen van een beroep.

Die geneesheer beschikt over tien kalenderdagen, te rekenen vanaf de mededeling van de redenen, om een onderzoek in consult met de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde te eisen ; hij kan de aangegeven redenen ook schriftelijk weerleggen.

Maakt de geneesheer binnen tien dagen geen gebruik van die mogelijkheden, dan wordt het beroep van de gegadigde als ingetrokken beschouwd.

b. Indien de twee geneesheren het eens zijn, is hun gezamenlijke beslissing definitief. Zijn zij het niet eens, dan stellen zij, in algemeen overleg, een derde geneesheer aan die arbitraal uitspraak doet.

c. De gegadigde kan vragen door zijn geneesheer te worden bijgestaan bij het onderzoek door de derde geneesheer. In dat geval kan ook de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde het onderzoek bijwonen. Zij worden beiden in hun advies gehoord.

§2 De gegadigde staat in voor de naleving van de procedure door de geneesheer van zijn keuze.

Artikel 6

De kosten en erelonen van de geneesheer die door de gegadigde werd aangesteld, vallen ten laste van de gegadigde.

De kosten en erelonen van de aangestelde derde geneesheer vallen ten laste van de gegadigde tenzij de eindbeslissing een beslissing tot toelaatbaarheid is.

Vlaamse Radio- en Televisieomroep
Directie HR

BIJLAGE 4 BIJ HET RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT:

A. PROTOCOL M.B.T. HET GEBRUIK VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR EN VERVANGINGSOVEREENKOMSTEN

Algemeen principe: arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

De VRT werft haar medewerkers in principe aan met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

Binnen de wettelijke context kan de VRT gebruik maken van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, waarbij:

- 2.1 een schriftelijke overeenkomst wordt opgemaakt uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling;
- 2.2 begin- en einddatum van de tewerkstelling schriftelijk worden vastgelegd;
- 2.3 in principe sluit de VRT arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur voor een periode van maximum één jaar. Indien evenwel de VRT inschat dat de opdracht/het project waarvoor een medewerker wordt aangeworven langer zal duren dan één jaar, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur afgesloten worden voor langer dan één jaar; de maximumduur van het contract is steeds twee jaar;
- 2.4 de overeenkomst automatisch eindigt op de overeengekomen einddatum;
- 2.5 de overeenkomst enkel voortijdig kan beëindigd worden mits betaling van de wettelijke verbrekingsvergoeding.

Vervangingsovereenkomst

Binnen de wettelijke context kan de VRT, ter vervanging van personeelsleden die hun arbeidsprestaties tijdelijk niet kunnen uitvoeren, gebruik maken van vervangingsovereenkomsten, waarbij:

- 3.1 de vervangingsovereenkomst schriftelijk wordt opgemaakt uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling;
- 3.2 de vervangingsovereenkomst de aanwervingsvoorwaarden, reden van vervanging en identiteit van de vervangen werknemer vermeldt;
- 3.3 de vervangingsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, d.i. tot de vervangen persoon terugkeert en eindigt zonder opzeg wanneer de vervangen werknemer terugkeert.

In uitzonderlijke gevallen wordt in de vervangingsovereenkomst een opzeggingstermijn voorzien die wordt nageleefd bij beëindiging van de vervangingsovereenkomst n.a.v. de terugkeer van de

vervangen werknemer en die afwijkt van (d.i. korter is dan) de opzeggingstermijn van de 'gewone' arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;

indien de vervangingsovereenkomst wordt beëindigd om een andere reden dan de terugkeer van de vervangen werknemers, wordt de 'gewone' opzeggingstermijn nageleefd (die geldt voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur);

3.4 de maximumduur van de vervangingsovereenkomst 2 jaar bedraagt, tenzij het gaat om een vervanging wegens loopbaanonderbreking, in dat geval bedraagt de maximumduur 5 jaar.

Opeenvolging

4.1 opeenvolging van overeenkomsten van bepaalde duur is toegelaten voorzover daarvoor een wettige reden bestaat.

4.2 buiten de toegelaten opeenvolging genoemd onder 4.1 kunnen maximaal 4 overeenkomsten van bepaalde duur na elkaar worden gesloten. De duur van elk contract mag daarbij telkens niet minder dan 3 maanden bedragen. De totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde mag de duur van 2 jaar niet overschrijden.

4.3 opeenvolging van vervangingsovereenkomsten is toegelaten maar de totale duur van de opeenvolgende vervangingsovereenkomsten mag de duur van 2 jaar niet overschrijden, tenzij het gaat om een vervanging wegens loopbaanonderbreking, in dat geval bedraagt de maximumduur 5 jaar.

4.4 opeenvolging van een vervangingsovereenkomst en een overeenkomst van bepaalde duur (en omgekeerd) is toegelaten maar de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag de duur van 2 jaar niet overschrijden, tenzij het gaat om een vervanging wegens loopbaanonderbreking, in dat geval bedraagt de maximumduur 5 jaar.

Informatie aan vakorganisaties

5.1 De VRT-directie bezorgt de vakorganisaties tweemaandelijks een overzicht over volgende gegevens: het aantal arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, het aantal arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en het aantal vervangingsovereenkomsten.

5.2 Van zodra de (opeenvolging van) arbeidsovereenkomst(en) van bepaalde duur tot gevolg heeft dat de tewerkstelling één jaar overschrijdt, worden de vakorganisaties hiervan op de hoogte gebracht.

B. WIJZIGING "WERVING, MUTATIE EN PROMOTIE"

In het document "Werving, mutatie en promotie" wordt onder '1.1 Doel' geschrap:

"De VRT neemt haar medewerkers in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tenzij:

- het gaat om een vervanging;
- het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en dit voor een termijn van max. 12 maanden."

en vervangen door:

“Conform de regels van het protocol m.b.t. het gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en van vervangingsovereenkomsten dat als bijlage 4 bij het raamakkoord sociale onderhandelingen 2008 werd afgesloten, neemt de VRT haar medewerkers in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tenzij:

- het gaat om een vervanging
- het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.”

GECOÖRDINEERD PROTOCOL M.B.T. DE TEWERKSTELLING VAN UITZENDKRACHTEN BIJ DE VRT

1. Algemeen principe

Voor de invulling van haar structurele opdrachten werft de VRT in principe medewerkers aan met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Voor de invulling van tijdelijke opdrachten van meer dan drie maanden maakt de VRT bij voorkeur gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.

De gevallen waarbij de VRT toch een beroep kan doen op uitzendarbeid worden in onderstaand raamakkoord opgenomen.

2. Uitzendarbeid: in welke omstandigheden?

Elke tewerkstelling van studenten bij de VRT gebeurt via uitzendarbeid.

Daarnaast kan de VRT een beroep doen op uitzendarbeid in de volgende omstandigheden, in voltijdse of deeltijdse tewerkstelling:

2.1 ter vervanging van een vaste werknemer die tijdelijk geen arbeidsprestaties kan uitvoeren en dit voor een periode van maximum 3 maanden.

2.2 bij tijdelijke vermeerdering van werk

Door het seizoensgebonden karakter van mediaproductie en door de specifieke aard van bepaalde producties treden er in het productieproces van de VRT pieken en dalen op waardoor er een tijdelijke vermeerdering van werk kan ontstaan. De tijdelijke vermeerdering van werk doet zich voornamelijk voor in de creatieve en technische omroepfuncties die rechtstreeks met het productieproces verbonden zijn.

De tijdelijke vermeerdering van werk geldt voor een maximale termijn van zes maanden. Na overleg met de vakorganisaties kan deze termijn in specifieke gevallen worden verlengd.

2.3 bij uitzonderlijk werk

A. Uitvoerende kunstenaars

Voor prestaties als uitvoerend kunstenaar kan de VRT altijd en zonder beperking beroep doen op uitzendkrachten. Het gaat ondermeer over: *acteur, edelfigurant, figurant, muzikant, souffleur, wrapper, stem ...*

Het inzetten van uitvoerende kunstenaars via uitzendarbeid verloopt conform de regelgeving over de Sociale Bureaus voor Kunstenaars.

B. Opdrachten die door hun aard niet door functiehouders kunnen worden uitgevoerd.

Voor het uitvoeren van deze opdrachten kan de VRT altijd een beroep doen op uitzendarbeid.

De opdrachten die niet door functiehouders van de VRT kunnen worden uitgevoerd en die daarom als uitzonderlijk werk worden beschouwd, worden opgelijst. De eventuele aanpassingen aan de lijst worden voorgelegd op de eerste BOC-vergadering van het kalenderjaar.

Voor deze vorm van uitzonderlijk werk worden geen bepalingen inzake termijnen en duurtijden opgenomen.

C. Opdrachten die door hun specificiteit als uitzonderlijk werk worden beschouwd.

Voor het uitvoeren van deze opdrachten kan de VRT principieel een beroep doen op uitzendarbeid voor zover uit de rapportering (cfr. punt 5) blijkt dat dit om functionele redenen noodzakelijk is.

3. Verloning van uitzendkrachten en vergoedingen

3.1. Functies die voorkomen in de functieclassificatielijst

Voor uitzendkrachten die een functie uitoefenen die in de VRT-functieclassificatielijst voorkomt, gelden de volgende tarieven:

3.1.1. Basistarieven

Het loon wordt berekend uitgaande van het aanvangsuurloon van de loonvork van de klasse waartoe de functie behoort. Het aanvangsuurloon is het aanvangsjaarloon (maandloon x 12) volgens het geldende SAC gedeeld door 1976.

3.1.2. Verhoogde tarieven

Voor uitzendkrachten met ervaring wordt het basistarief als volgt aangepast, telkens met ingang van 1 mei:

Voor uitzendkrachten die in het vorige kalenderjaar minstens 100 dagen voor de VRT gewerkt hebben, hetzij als uitzendkracht, hetzij als werknemer, wordt het basistarief verhoogd met 2%.

Voor uitzendkrachten die in de vorige drie kalenderjaren ieder jaar minstens 100 dagen voor de VRT gewerkt hebben, hetzij als uitzendkracht, hetzij als werknemer, wordt het basistarief verhoogd met 4%.

3.2. Opdrachten die niet voorkomen in de functieclassificatielijst

Voor alle opdrachten die niet voorkomen in de functieclassificatielijst en voor de studenten gelden m.b.t. het minimum uurtarief integraal de bepalingen van de CAO nr. 43 betreffende het gemiddeld minimum maandinkomen.

Voor de meest voorkomende opdrachten van promotiemedewerker, gids, camera-assistent (kabelsleper) en motard gelden de volgende basistarieven:

Opdracht	Verloning	Opmerkingen/extra
	Bruto uurloon (aan 100%)	
promotiedewe rker	5,88€	Forfaitaire minimumvergoeding voor 4 uren prestaties per dag Forfaitaire kostenvergoeding van 12,39 € per prestatiedag Reglement op de zon- en feestdagprestaties is niet van toepassing
camera-assistent (kabelsleper)	minimum klasse 2	Zie 3.1.1
camera- assistent- (kabelsleper)- student	6,61€	
camera- assistent- steadycam	minimum klasse 3	Zie 3.1.1
	Forfait per opdracht (aan 100%)	
motard afhaling	84,55€	Reglement op de zon- en feestdagprestaties is niet van toepassing
motard wedstrijd	169,08€	Kilometervergoeding van toepassing bij de Vlaamse Overheid voor gebruik van eigen motor: Voor afhalen van cassettes Voor verplaatsing naar plaats van de wedstrijd Voor volgen van wedstrijd Voor ophalen van motor in het omroepcentrum Forfaitaire vergoeding van 1,52 € (zie hieronder) is niet van toepassing
	Forfait per rondleiding (wordt niet geïndexeerd)	
gids nederlands	50€	
gids andere taal	70€	

3.3. Minimale vergoeding

Behoudens de in de tabel onder 3.2 vermelde uitzondering en andersluidende bepalingen in het reglement op de duur der prestaties, bedraagt de minimale vergoeding voor uitzendarbeid per opdracht de vergoeding voor 3 uren prestaties.

3.4. Prestaties geleverd op zon- en feestdagen

Prestaties die op zon- en feestdagen geleverd worden, worden dubbel betaald, behoudens de in de tabel onder 3.2 vermelde uitzonderingen en de forfaitaire vergoedingen.

3.5. Reglement reis- en verblijfkosten

Het reglement reis- en verblijfkosten is van toepassing op de uitzendkrachten. Dit geldt evenwel niet voor de functies van promotiemedewerker, figurant, stem, gids, motard en stemregie.

3.6. Vergoeding woon-werkverkeer

Als terugbetaling voor de kosten gemaakt in het kader van het woon-werkverkeer ontvangt de uitzendkracht, behoudens wanneer hij/zij een andere forfaitaire kostenvergoeding ontvangt:

voor het gebruik van de eigen wagen: een forfaitaire vergoeding van 1,52€ per prestatiedag

voor het gebruik van het openbaar vervoer (mits voorlegging van (een kopie van) het vervoerbewijs):

het bedrag van de tussenkomst in de prijs van het abonnement (gemiddeld 60%) of 50% van het bedrag van een rittenkaart of (dag)ticket en

een forfaitaire vergoeding van 1,52 € per prestatiedag

voor de verplaatsing met de fiets:

de tussenkomst in het tarief van de treinkaart voor een afstand van 7 km. voor zover de afstand woon-werk minstens 1 km. bedraagt en voor zover het begin- en/of eindpunt van het fietstraject de plaats van tewerkstelling is en

een forfaitaire vergoeding van 1,52 € per prestatiedag

Voor de verplaatsing buiten de uren van het openbaar vervoer ontvangt de uitzendkracht een forfaitaire vergoeding (de '2x20 km – vergoeding').

4. Extra voordelen voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten kunnen deelnemen aan interne selecties voor VRT-functies.

Uitzendkrachten kunnen onder dezelfde voorwaarden als het VRT-personeel gebruik maken van het bedrijfsrestaurant, de cafetaria en de drank- en voedselautomaten. Zij maken daarbij gebruik van de toegangsbadge die ze ontvangen.

5. Informatie aan vakorganisaties

De VRT-directie bezorgt de vakorganisaties tweemaandelijks een standaard overzicht van de tewerkstelling van uitzendkrachten. Eventueel kan, op vraag van de vakorganisaties, m.b.t. een bepaald onderdeel meer gedetailleerde informatie worden bezorgd.

Bijlage bij het gecoördineerd protocol m.b.t. de tewerkstelling van uitzendkrachten bij de VRT

Lijst van de opdrachten zoals bepaald in punt 2.3, B van het gecoördineerd protocol: de opdrachten die niet door functiehouders van de VRT kunnen worden uitgevoerd en die daarom als uitzonderlijk werk worden beschouwd:

Camera-assistent (kabelsleper)- student
Gids
Motard
Promotiedewerker-student
Opwarmer
Stand-in

SECTORAAL LOONAKKOORD CONTRACTUELEN VRT 2012

Dit sectoraal loonakkoord contractuelen VRT omvat de regeling voor de verloningsvoorwaarden van de contractuele medewerkers voor het jaar 2012.

Het is van toepassing op de contractuele medewerkers van klasse 1 tot en met 7 die tewerk gesteld zijn bij de VRT met een contract van onbepaalde duur, een contract van bepaalde duur of met een vervangingscontract.

Dit loonakkoord regelt de concrete invulling van een aantal bepalingen uit het Sectoraal akkoord rechtspositieregeling contractuelen (hierna SAC genoemd).

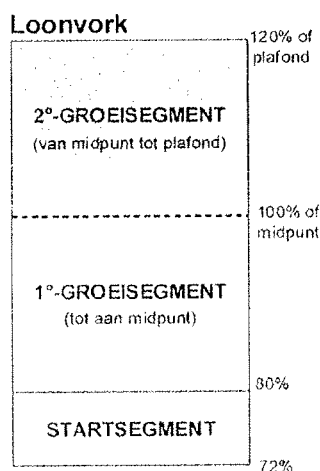
Hoofdstuk 1 - De loonvorken en hun segmenten

Artikel 1

Om de jaarlijkse loongroei binnen de loonvorken te stimuleren, worden de loonvorken opgedeeld in drie verschillende segmenten waarbinnen verschillende groeipercentages kunnen worden toegekend.

Eerst en vooral wordt er per klasse een midpunt vastgesteld. Rond het midpunt wordt dan een groeisegment gebouwd dat aanvangt op 80% van het midpunt en eindigt op minimaal 120% van het midpunt of maximaal het reeds bestaande maximum van de klasse. Daarnaast wordt er onder het groeisegment nog een bijkomend segment, het startsegment, uitgetekend. Dit startsegment vangt aan op 72% van het midpunt (behalve in klasse 6 waar het startsegment op 70% aanvangt) en eindigt bij 80% van het midpunt.

Op deze manier ontstaan er drie segmenten: het startsegment, het 1°-groeisegment en het 2°-groeisegment. Elk segment kent zijn eigen jaarlijks groeipercentage zodat de loongroei tot aan het midpunt van de loonvork kan worden versneld.



Artikel 2

In uitvoering van het artikel 15 van het SAC worden per functieklassse volgende gesegmenteerde loonvorken vastgesteld, uitgedrukt in €:

Loonvork aan 100% (spilindex 138,01)						
Brutojaarloon						
klasse	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	13.712,28 €	15.235,87 €	15.235,87 €	19.044,83 €	19.044,83 €	22.853,80 €
2	13.712,28 €	15.235,87 €	15.235,87 €	19.044,83 €	19.044,83 €	22.853,80 €
3	14.626,26 €	16.251,40 €	16.251,40 €	20.314,24 €	20.314,24 €	24.682,78 €
4	16.551,09 €	18.390,10 €	18.390,10 €	22.987,63 €	22.987,63 €	28.761,97 €
5	19.711,04 €	21.901,16 €	21.901,16 €	27.376,44 €	27.376,44 €	34.466,29 €
6	23.846,57 €	27.253,22 €	27.253,22 €	34.066,53 €	34.066,53 €	41.341,02 €
7	27.148,28 €	30.164,76 €	30.164,76 €	37.705,94 €	37.705,94 €	45.247,13 €

Loonvork aan index 1,5769 (geldend vanaf 01/03/2012)						
Brutojaarloon						
klasse	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	21.622,89 €	24.025,44 €	24.025,44 €	30.031,80 €	30.031,80 €	36.038,16 €
2	21.622,89 €	24.025,44 €	24.025,44 €	30.031,80 €	30.031,80 €	36.038,16 €
3	23.064,14 €	25.626,83 €	25.626,83 €	32.033,53 €	32.033,53 €	38.922,28 €
4	26.099,41 €	28.999,35 €	28.999,35 €	36.249,19 €	36.249,19 €	45.354,75 €
5	31.082,34 €	34.535,93 €	34.535,93 €	43.169,92 €	43.169,92 €	54.349,89 €
6	37.603,66 €	42.975,61 €	42.975,61 €	53.719,51 €	53.719,51 €	65.190,65 €
7	42.810,12 €	47.566,80 €	47.566,80 €	59.458,50 €	59.458,50 €	71.350,20 €

(Update 01/03/2012)

Loonvork aan 100% (spilindex 138,01)						
Brutomaandloon						
klasse	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	1.142,69 €	1.269,66 €	1.269,66 €	1.587,07 €	1.587,07 €	1.904,48 €
2	1.142,69 €	1.269,66 €	1.269,66 €	1.587,07 €	1.587,07 €	1.904,48 €
3	1.218,85 €	1.354,28 €	1.354,28 €	1.692,85 €	1.692,85 €	2.056,90 €
4	1.379,26 €	1.532,51 €	1.532,51 €	1.915,64 €	1.915,64 €	2.396,83 €
5	1.642,59 €	1.825,10 €	1.825,10 €	2.281,37 €	2.281,37 €	2.872,19 €
6	1.987,21 €	2.271,10 €	2.271,10 €	2.838,88 €	2.838,88 €	3.445,09 €
7	2.262,36 €	2.513,73 €	2.513,73 €	3.142,16 €	3.142,16 €	3.770,59 €

Loonvork aan index 1,5769 (geldend vanaf 01/03/2012)						
Brutomaandloon						
klasse	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	1.801,91 €	2.002,12 €	2.002,12 €	2.502,65 €	2.502,65 €	3.003,18 €
2	1.801,91 €	2.002,12 €	2.002,12 €	2.502,65 €	2.502,65 €	3.003,18 €
3	1.922,01 €	2.135,57 €	2.135,57 €	2.669,46 €	2.669,46 €	3.243,52 €
4	2.174,95 €	2.416,61 €	2.416,61 €	3.020,77 €	3.020,77 €	3.779,56 €
5	2.590,19 €	2.877,99 €	2.877,99 €	3.597,49 €	3.597,49 €	4.529,16 €
6	3.133,64 €	3.581,30 €	3.581,30 €	4.476,63 €	4.476,63 €	5.432,55 €
7	3.567,51 €	3.963,90 €	3.963,90 €	4.954,88 €	4.954,88 €	5.945,85 €

(Update 01/03/2012)

Hoofdstuk 2 - De verhogingsmechanismen

Artikel 3 – De collectieve jaaropslagen

§ 1 Voor het bepalen van de collectieve jaarlijkse opslag waarop een medewerker in 2012 recht heeft, wordt op 1 mei 2012 vastgesteld in welk segment van de loonvork het loon van die medewerker zich bevindt en vervolgens wordt daarop het verhogingspercentage toegekend dat voor 2012 voor het betrokken segment en voor de betrokken klasse is vastgelegd. Die verhogingspercentages zijn als volgt vastgelegd:

jaar	startsegment	1°-groeisegment	2°-groeisegment
	loonopslag van	loonopslag van	loonopslag van
2012	2,5% voor klassen 1 tot en met 7	1,5% voor klassen 1 tot en met 7	1% voor klassen 1 tot en met 7

§ 2 Het geïndexeerde bedrag van de bruto loonsverhoging bedraagt, voor een personeelslid dat voltijds is tewerk gesteld, minimaal 35 € per maand. Voor deeltijdse werknemers wordt dit waarborgbedrag van 35 € verminderd in verhouding tot hun tewerkstellingspercentage.

§ 3 Indien door toepassing van de loonsverhoging, het bedrag van het nieuw berekend loon van een medewerker hoger is dan het in artikel 2 vermelde maximumloon van zijn loonvork, wordt het nieuw berekende loon herleid tot dat maximumloon.

Artikel 4 – Maatregel gerelateerd aan 8 jaar VRT-dienst

§ 1 Op 1 mei van elk jaar wordt aan de medewerkers die op dat moment 8 jaar dienst hebben bij de VRT een bijkomende loonsverhoging van 2% toegekend. Die verhoging is éénmalig; elke medewerker kan die gedurende zijn gehele loopbaan bij de VRT slechts één keer ontvangen.

§ 2 De in aanmerking te nemen periode is de som van de kalenderperioden waarin het personeelslid te werk gesteld was met een contract van onbepaalde duur, een contract van bepaalde duur of een vervangingscontract. Bij het maken van de som gaat men er van uit dat alle arbeidsprestaties voltijds gepresteerd zijn. Perioden van verlof zonder wedde worden niet in aanmerking genomen; perioden van afwezigheid wegens loopbaanonderbreking, ziekteverlof, zwangerschaps - of het vervangende vaderschapsverlof wel. Bij de berekening worden alleen de perioden van verlof zonder wedde die een volledige maand omvatten in mindering gebracht.

§ 3 Deze eenmalige loonsverhoging wordt als volgt toegekend: eerst krijgt de medewerker de loonaanpassing conform artikel 3; op het aldus bekomen nieuwe loon wordt de bijkomende eenmalige loonsverhoging van 2 % toegekend.

§ 4 Indien door toepassing van de loonsverhoging, het bedrag van het nieuw berekend loon van een medewerker hoger is dan het in artikel 2 vermelde maximumloon van zijn loonvork, wordt het nieuw berekende loon herleid tot dat maximumloon.

Hoofdstuk 3 – Uitvoering en geldigheidsduur

De in hoofdstuk 2 vermelde loonsverhogingen worden toegekend vanaf 1 mei 2012.

Wanneer de implementatie van het sectoraal loonakkoord maar in juni 2012 kan uitgevoerd worden, zal dit met terugwerkende kracht tot op 1 mei 2012 gebeuren.

Dit sectoraal loonakkoord 2012 is geldig vanaf 1 mei 2012 tot en met 30 april 2013.

Nota aan het Sectorcomité XVIII van 2012 Ecocheques

1. Inleiding

Bij de onderhandelingen over het sociaal akkoord voor 2012 heeft de VRT-directie voorgesteld om aan de medewerkers van de klassen 1 tot en met 7 ecocheques toe te kennen. Ecocheques leiden tot milieuvriendelijke consumptie en dat past in het beleid van de VRT die als Vlaamse openbare instelling ecologie en duurzaamheid moet stimuleren.

2. Voorstel

De VRT-directie stelt voor om in 2012 aan de medewerkers van klasse 1 tot en met 7 ecocheques toe te kennen onder de voorwaarden zoals bepaald in artikel 19 quater van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet betreffende de maatschappelijke zekerheid van 27/06/69, zodat zij niet onderworpen zijn aan sociale bijdragen en belastingen:

- De geldigheid van de ecocheque is beperkt tot 24 maanden en mag slechts worden gebruikt voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst bij de CAO n° 98 bis gesloten in de NAR.
- De ecocheques kunnen geheel noch gedeeltelijk voor geld omgeruild worden.

De ecocheques worden toegekend onder de modaliteiten zoals bepaald in punt 3.

3. Modaliteiten

- Elke statutaire en contractuele medewerker van klasse 1 tot en met klasse 7 ontvangt in 2012 ecocheques op voorwaarde dat:
 - a) hij/zij in dienst was op 1/5/2012
 - b) hij/zij in 2011 in actieve dienst was.
 - Volgende periodes worden niet met actieve dienst gelijk gesteld:
 - * schorsing contract
 - * gewoon deeltijds werken naar rato van de niet-geleverde prestaties
 - * alle vormen van disponibiteit naar rato van de niet-geleverde prestaties
 - * onbezoldigd verlof om dwingende redenen
 - * voltijds politiek verlof
- Het bedrag van de ecocheques is afhankelijk van de activiteitsgraad van het personeelslid in het referentiejaar 2011.

Die activiteitsgraad is minstens gelijk aan de breuk die gehanteerd wordt om het dubbel vakantiegeld van 2012 mee te bepalen. Bij het bepalen van die breuk wordt automatisch rekening gehouden met gelijkgestelde dagen..

Voor de medewerkers die ingetekend hebben op een uitstapmaatregel wordt het resultaat van de vakantiebreuk gecorrigeerd als de werkelijke tewerkstelling in 2011 groter was dan de officiële tewerkstelling.

Bijvoorbeeld medewerker met dienstvrijstelling heeft officiële tewerkstelling van 70 % maar heeft in 2011 wel voltijds gewerkt.

Medewerkers met een activiteitsgraad van 100 % krijgen het maximaal toegelaten bedrag aan ecocheques ter waarde van 250 € in totaal, het bedrag per cheque bedraagt 5 €.

Medewerkers met een activiteitsgraad die kleiner is dan 100 % krijgen een pro rata aandeel, als volgt berekend:

- de breuk die gehanteerd wordt om het dubbel vakantiegeld van 2012 te bepalen, bepaalt het tewerkstellingspercentage in 2011
 - per tewerkstellingspercentage van 2% wordt een ecocheque toegekend van 5 €
 - bij een resultaat (bedrag aan ecocheques) dat niet precies gelijk is aan (een veelvoud van) 5, wordt afgerond naar de hogere 5€
- De ecocheques worden in één keer uitgereikt in 2012, wanneer de procedure voor toekenning en uitreiking volledig is afgerond.

4. Inwerkingtreding

De ecocheques worden toegekend na goedkeuring door de Raad van Bestuur van de VRT.

Karen Braeckmans
algemeen directeur HR



Nota aan het Sectorcomité XVIII van 2012

De Fietsvergoeding

1. Inleiding

VRT-medewerkers die de fiets gebruiken voor de woon-werk verplaatsingen krijgen vandaag een forfaitaire vergoeding van 30,5 €/maand op voorwaarde dat ze met de fiets in de gewone arbeidsplaats aankomen of er met de fiets uit vertrekken.

2. Voorstel

De VRT-directie wil met de vakverenigingen onderhandelen over een volledige grondige herziening van de bestaande regelingen m.b.t. het woon-werkverkeer. Dat zal gebeuren in het kader van de gesprekken over het verlonings- en vergoedingsbeleid van de toekomst.

In afwachting stelt de directie voor om het gebruik van 'groene' verplaatsingen voor het woon-werkverkeer te stimuleren door de forfaitaire vergoeding van 30,5 € voor het fietsgebruik op te trekken naar 43 €/maand.

Deze vergoeding wordt toegekend voor woon-werk verplaatsingen met de fiets op voorwaarde dat de medewerkers met de fiets in de gewone arbeidsplaats aankomen of er met de fiets uit vertrekken.

Wanneer de fiets het enig vervoermiddel is voor het woon-werk verkeer, wordt de forfaitaire fietsvergoeding verhoogd met de forfaitair woon-werk vergoeding van 33 € per maand.

Wanneer het fietsgebruik maar voor een deel van het woon-werk traject gebruikt wordt en het andere deel van dat traject met het openbaar vervoer wordt afgelegd, zijn er 2 mogelijkheden:

- een tussenkomst van 100 % in de kosten voor het openbaar vervoer + de forfaitaire fietsvergoeding
- een tussenkomst van 66 % in de kosten van het openbaar vervoer + de forfaitaire fietsvergoeding + de forfaitair woon-werk vergoeding van 33 € per maand

Wie deeltijds werkt, krijgt een pro rata aandeel van de 43 € en, indien van toepassing, van de 33 €.

Wie niet elke werkdag met de fiets naar de gewone arbeidsplaats komt of ervan vertrekt, ontvangt een pro rata aandeel van de 43 €.

3. Inwerkingtreding

Het nieuwe bedrag van de fietsvergoeding wordt van toepassing na goedkeuring door de Raad van Bestuur van de VRT.

Karen Braeckmans
algemeen directeur HR