



SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 87.223

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE
ONDERHANDELINGEN VAN 18 DECEMBER 1997 DIE GEVOERD
WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN
VLAAMS GEWEST

over

het voorstel van de raad van Bestuur van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep
(VRT) met betrekking tot het reglement op de duur van de prestaties.

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Luc Van den Brande, minister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid, Europese Aangelegenheden, Wetenschap en Technologie, voorzitter ;
2. de heer Luc Van den Bossche, minister vice-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter ;
3. mevr. Wivina Demeester - De Meyer, Vlaams minister van Financiën, Begroting en Gezondheidsbeleid;
4. de heer Eric Van Rompuy, Vlaams minister van Economie, KMO, Landbouw en Media;
5. de heer Bert De Graeve, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de twee representatieve vakorganisaties :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
mevrouw Laurette Muylaert
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de Christelijke Vakbond van Communicatiemiddelen en Cultuur groepeert, vertegenwoordigd door :
de heer Jean- Paul Van der Vurst

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaand voorstel van de raad van bestuur van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep met betrekking tot het reglement op de duur van de prestaties. Bijgaande tekst maakt integraal deel uit van dit protocol.

1. De afvaardigingen van de twee vakbonden wijzen op punt 8 van het protocol nr. 65.153 (maxi-decreet) waarin het akkoord werd opgenomen dat over het aanwenden van de inspanningen bij het invoeren van een nieuw werkreglement zou onderhandeld worden, ondermeer met het oog op het creëren van nieuwe tewerkstelling.

Indien vaststaat dat een van de resultaten van het nieuwe reglement is dat er een aanzienlijk pakket overuren ontstaat, dan stellen de vakbonden dat onmiddellijk moet onderhandeld worden over de omzetting van de structurele overuren in nieuwe tewerkstelling. Dit is in tijden van werkloosheid de hoogste prioriteit.

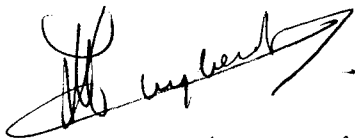
2. De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten legt de nadruk op het feit dat het reglement niet alleen naar de letter maar ook naar de geest moet worden uitgevoerd. Deze afvaardiging aanvaardt geen enkele bijkomende besparing ten laste van het personeel die het gevolg zou zijn van het wijzigen van de toewijzing van het personeel tot één van de stelsels. Indien tijdens het overleg van de Paritaire Stuurgroep beide partijen anomalieën en/of sociale onrechtvaardigheden vaststellen in - of tussen de regimes eisen zij dat er onmiddellijk bijgestuurd wordt. Daarenboven eist deze afvaardiging dat de directie in alle stelsels een voor het personeel aanvaardbare werkdruk oplegt.
3. De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten kan akkoord gaan met bijgaand voorstel van reglement met uitzondering van de artikelen 36, § 1, eerste lid en 59, § 1.

4. De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten gaat niet akkoord met bijgaand voorstel van reglement. De redenen van niet-akkoord worden uiteengezet in bijgaande brief. Deze brief maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 19 januari 1998

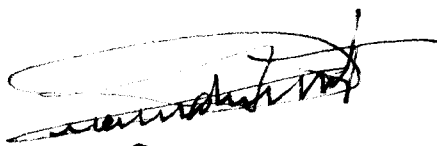
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGA-
NISATIES :

Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten :



L. MUYCART.

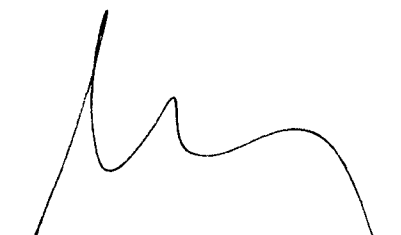
Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten



J.P. VAN DER WURST.

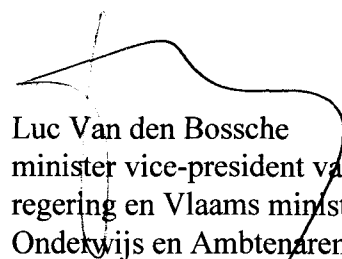
DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,



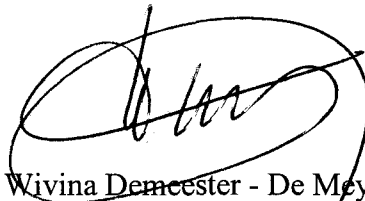
Luc Van den Brande
minister-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van
Buitenlands Beleid, Europese Aangele-
gheden, Wetenschap en Technologie

De Ondervoorzitter,




Luc Van den Bossche
minister vice-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van
Onderwijs en Ambtenarenzaken

LEDEN :



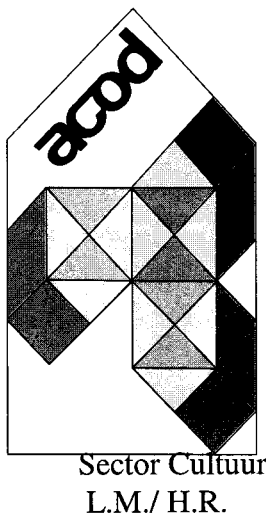
Wivina Demcester - De Meyer
Vlaams minister van Financiën,
Begroting en Gezondheidsbeleid



Eric Van Rompuy
Vlaams minister van Economie, KMO,
Landbouw en Media



Bert De Graeve
gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse
Radio- en Televisieomroep



Aan de Heer Frans Cornelis
Comité 18

Brussel, 20 januari 1998

Geachte,

Gelieve volgende tekst aan te hechten bij het protocol houdende de conclusies van de onderhandelingen van 18/12/97 die gevoerd werden in het sectorcomité XVII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest over het voorstel van de Raad van Bestuur van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep (VRT) met betrekking tot het reglement op de duur van de prestaties.

ACOD/BRTN ondertekent een protocol van niet-akkoord m.b.t. de arbeidsreglementeringen voortgaande op het besluit van haar algemene ledenvergadering dat in een reeks dossiers die aan de eventuele goedkeuring van deze reglementen gekoppeld waren waaronder de cao voor het contractueel personeel, de bedrijfsprocesreorganisatie, de communicatie binnen het bedrijf, de rechten van het statutair personeel en de sluipende privatisering, onvoldoende vooruitgang werd geboekt.

ACOD/BRTN zal wel samen met de collega's van het ACV een kritische maar constructieve rol spelen in de paritaire stuurgroep die werd opgericht in het BOC van 12/01/98.

Voor het overige onderschrift zij de bijgaande tekst die integraal deel uitmaakt van het protocol zoals die is weergegeven op pagina 3 van het protocol nr. 87 223, voor wat betreft de punten 1 en 2 en voor wat betreft de opmerkingen met betrekking tot de art. 36 §1 eerste lid en art. 59 §1 in punt 3

ACOD Cultuur

Laurette Muylaert
Gemeenschapssecretaris

VRT

**De Vlaamse Radio- en Televisieomroep
naamloze vennootschap van publiek recht**

REGLEMENT OP DE DUUR DER PRESTATIES

**Glijdende arbeidstijden
Onregelmatig stelsel
Beurtstelsel
Flexibele arbeidstijden niet behorend tot één der drie
bovenstaande categorieën**

19 januari 1998

REGLEMENT OP DE DUUR DER PRESTATIES

Hoofdstuk I : Algemene bepalingen

<i>Toepassingsgebied</i>	<p><u>Afdeling 1. Toepassingsgebied</u></p> <p>Art. 1.</p> <p>§ 1. Dit reglement, dat hierna "werkreglement" wordt genoemd, geldt voor het statutair personeel, voor de contractuelen waarop het sectoraal akkoord (SAC) van toepassing is, evenals voor de personeelsleden van klasse 15 en hoger.</p> <p>§ 2. In afwijking van dit reglement kan de directie, na een voorafgaandelijk akkoord met de representatieve vakbonden, specifieke regelingen treffen die beter aansluiten bij de noodwendigheden van sommige producties of opdrachten.</p> <p>§ 3. Het reglement is niet van toepassing op buitengewone prestaties, die door personeelsleden buiten hun normale taken worden geleverd en waarvoor ze afzonderlijk worden vergoed, tenzij dit anders in de voorwaarden voor die prestaties wordt vermeld.</p> <p>§ 4. Personeelsleden belast met een interimaat of een andere functie, zijn onderworpen aan het werkstelsel en de vergoedingen die hieraan verbonden zijn.</p>
<i>Verskillende stelsels</i>	<p>Art. 2.</p> <p>§1. Alle personeelsleden vermeld onder art. 1 §1 behoren, naargelang van het regime waarin ze werken, tot één van de volgende stelsels:</p> <ol style="list-style-type: none">1. personeelsleden die werken volgens het stelsel van de glijdende arbeidstijden (GLAT) (hoofdstuk II);2. personeelsleden wier opgelegd onregelmatig dienstrooster vooraf wordt gepland (hoofdstuk III);3. personeelsleden wier prestaties worden opgelegd volgens een beurtstelsel (hoofdstuk IV);4. personeelsleden met flexibele arbeidstijden en die niet behoren tot de categorieën vermeld onder sub. 1,2 of 3 (FLEX) (hoofdstuk V). <p>§ 2. De Gedelegeerd Bestuurder bepaalt in overleg met de representatieve vakbonden nominatief tot welk stelsel een functie of personeelslid behoort.</p>
<i>Overgang van stelsel</i>	<p>Art. 3.</p> <p>De overgang van één stelsel naar een ander gebeurt in principe bij de aanvang van een nieuwe periode, zoals gedefinieerd in afdeling 2.</p>

Afdeling 2. Definities

<i>Periode</i>	<p>Art. 4.</p> <p>§ 1. Een periode bestaat in het GLAT-regime (hoofdstuk II) en het FLEX-stelsel (hoofdstuk V), uit een groep van 4 opeenvolgende weken.</p> <p>§ 2. Voor het onregelmatig stelsel (hoofdstuk III) gebeurt de afrekening per periode van 12 weken;</p> <p>§ 3. Een periode bestaat in het beurtstelsel (hoofdstuk IV) uit een reeks van x weken (x zijnde 2, 3 of 4, waarbij de frequentie aan de dienstnoodwendigheden is aangepast)</p>
<i>Referentie- uurloon</i>	<p>§ 4. Het referentie-uurloon is 1/1976ste van de bruto geïndexeerde jaarwedde voor de uitbetaling van zondagsuren en werk op feestdagen. Voor de afrekening van de periodesaldi die voortspruiten uit de verrekening volgens art. 41 §2. geldt 1/1850ste als referentie-uurloon.</p>
<i>Indexering</i>	<p>§ 5. De in het werkreglement vermelde bedragen zijn bedragen aan 100 % en worden geïndexeerd volgens de wedde-index van de VRT.</p>
<i>Verblijfplaats</i>	<p>Art. 5.</p> <p>§1. De verblijfplaats is de plaats die door het personeelslid zelf aangeduid wordt als de plaats waar hij normaal te bereiken is. Het is het adres waarop zijn post toegezonden wordt.</p>
<i>Administratieve standplaats</i>	<p>§2. De administratieve standplaats is de geografische plaats die door de VRT wordt aangeduid als de normale plaats van tewerkstelling. Het Brussels Hoofdstedelijk gebied is één standplaats. De lijst met mogelijke standplaatsen is in bijlage opgenomen.</p>
<i>Gewone arbeidsplaats</i>	<p>§3. De gewone arbeidsplaats is de plaats binnen de standplaats waar het personeelslid meestal werkt.</p>
<i>Arbeidsplaats</i>	<p>§4. De arbeidsplaats is de plaats waar het personeelslid op een bepaald moment effectief is tewerkgesteld.</p>
<i>Rustdag</i>	<p>Art. 6.</p> <p>§1. Een rustdag is een door de planning opgelegde vrije dag die minstens 34 uur en tweemaal 00.00 uur omsluit en die geen effect heeft in de prestatieverrekening .</p>
<i>D-dagen</i>	<p>§2. D-dagen zijn recuperatiedagen die worden toegekend aan de personeelsleden die onder de toepassing vallen van hoofdstukken III en IV van dit reglement en die voortvloeien uit de verhoging van de dagprestatie boven 7.36 uur.</p> <p>Ze behoren tot een groep van 14 recuperatiedagen die jaarlijks bovenop de rustdagen worden toegekend.</p> <p>Deze D-dagen worden als toegekend beschouwd:</p> <ol style="list-style-type: none">a) telkens een ziekteverlof minstens 15 kalenderdagen omsluit;b) indien hij, alhoewel in het dienstrooster voorzien, daarna gewijzigd wordt wegens ziekte, vakantie of bijzonder verlof (overmacht en omstandigheidsverlof), alhoewel hij voor 7.36 uur wordt verrekend.

	<p>Bij het jaareinde worden de eventueel niet-toegekende D-dagen opgeteld. Deze som wordt met één verminderd per resterende 15 kalenderdagen die aan het personeelslid als ziekte - en daaraan gelijkgesteld verlof - werd toegestaan. Het saldo wordt omgezet in extra-verlofdagen voor het daaropvolgende jaar.</p>
<i>N-dag</i>	<p>§3. Een N-dag is een vrije dag die niet aan de definitie van een rustdag voldoet en die geen aanleiding geeft tot verrekende uren.</p>
<i>Neutralisatie-dag</i>	<p>§4. Een neutralisatiedag is een dag die (bv. ingevolge speciale omstandigheden) als zodanig wordt erkend. Hij wordt forfaitair verrekend voor 7.36 uur.</p>
<i>Korte prestatie</i>	<p>§5. Een korte prestatie is er een die korter is dan 7.36 uur.</p>
<i>Recuperatie</i>	<p>§6. Recuperatie is het afbouwen van een uitstaand saldo van een tegoed in tijd, verworven door eerder geleverde prestaties.</p>
<i>Compenserende arbeidstijd (CAT)</i>	<p>Art. 7. Compenserende arbeidstijd (CAT) is tijd die gelijkgesteld is met effectief gepresteerde uren, die voortspruiten uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de overschrijding van de week- en periodegrenzen bepaald in art. 42 § 2.; • het doorschuiven naar de volgende periode van niet opgenomen rustdagen (cfr. art. 33 §1.8) of inhaalrust voor feestdagen (cfr. art. 10 § 1); • een rustdag t.g.v. een buitenlandse dienstreis (cfr. art. 33 §1.9); • toegevoegde tijd ingevolge de aanpassing van korte prestaties (cfr. art. 33 § 1.6).
<i>Sociale vergoeding in tijd (SVT)</i>	<p>Art. 8. Sociale vergoeding in tijd (SVT) is compensatietijd die niet gelijkgesteld wordt met werkelijke arbeidstijd en die voortspruit uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de overschrijding van de maximale dagprestatiegrens van 10.45 uur (cfr. art. 36); • laatavond- en nachtprestaties (cfr. art. 36); • planningswijzigingen (cfr. art. 37); • het feit dat - uitzonderlijk en opgelegd - de maaltijdpauze niet kan genomen worden; de SVT stemt in dit geval overeen met het equivalent van de maaltijdpauze, met een maximum van 45 minuten.
<i>Werkelijke arbeidstijd</i>	<p>Art. 9. §1. Werkelijke arbeidstijd is tijd die overeenstemt met de amplitude tussen de geplande/werkelijke begin- en einduren van de prestaties, inclusief de reistijd en de maaltijdperiodes.</p> <p>§2. Voor zover in eender welk werkstelsel een aftrek voor maaltijdpauze voorzien is, wordt deze aftrek niet toegepast wanneer door uitzonderlijke omstandigheden de maaltijdpauze niet kan genomen worden wegens opgelegde diensten . Dergelijke uitzonderingen kunnen principieel niet worden gepland.</p>

<i>Feestdag</i>	<p>Art. 10. §1. Een feestdag, die behoort tot de lijst van de wettelijke en officiële feestdagen of de compenserende inhaalrust voor een feestdag gelden voor 7.36 uur en beginnen ten laatste om 00.00 uur.</p>
	<p>§2. Het aantal te presteren uren wordt, ongeacht het stelsel waartoe het personeelslid behoort, telkens met één uur verminderd wanneer een gewone werkdag valt op de dag vóór Kerstmis, Nieuwjaar, Feest van de Arbeid, O.L.H. Hemelvaart, O.L.V. Hemelvaart en Allerheiligen.</p>
<i>Jaarlijkse vakantie</i>	<p>Art. 11. Een dag jaarlijkse vakantie geldt voor 7.36 uur en begint ten laatste om 00.00 uur.</p>
<i>Gelijkgesteld verlof</i>	<p>Art. 12. Gelijkgesteld verlof is verlof dat expliciet vermeld wordt in het personeelsstatuut en het SAC (bv. omstandigheidsverlof, uitzonderlijk verlof wegens overmacht, studieverlof en syndicaal verlof) en dat gelijkgesteld wordt met werkelijke arbeidstijd.</p>
<i>Ziekte en gelijkgesteld verlof</i>	<p>Art. 13. Ziekte en gelijkgesteld verlof gelden in principe voor 7.36 uur. Een halve dag wordt voor 3.48 uur aangerekend.</p>
<i>Werkweek</i>	<p>Art. 14. De arbeidsduur van alle voltijds werkende personeelsleden bedraagt gemiddeld 38 uren per week. De deeltijds tewerkgestelde personeelsleden presteren volgens de vastgelegde proportionele verhouding.</p>
<i>Wachtdienst</i>	<p>Art. 15. Een wachtdienst is de tijdsspanne waarin personeelsleden, die nominatief worden aangeduid, volgens een vooraf afgebakende regeling buiten hun normale diensttijd, thuis of op een afgesproken plaats bereikbaar zijn en kunnen opgeroepen worden. Met het oog op deze bereikbaarheid maar met het behoud van een beperkte mobiliteit, stelt de VRT daartoe de nodige communicatie-apparatuur ter beschikking (bv. semafoon, GSM).</p>
<i>Werk op week-einde en feestdagen</i>	<p>Art. 16. §1. Zonder afbreuk te doen aan de noodwendigheden die eigen zijn aan de normale programmaproductie, dienen alle nuttige maatregelen getroffen om het werk tijdens weekeinden en op feestdagen tot een minimum te beperken.</p> <p>§2. In geval van werk op zon- en feestdagen worden, voor de berekening van de vergoedingen, alleen de opgelegde en effectief gepresteerde uren in aanmerking genomen, met vermindering van 30 minuten telkens een maaltijdpauze in de prestatie vervat is. Deze aftrek wordt niet toegepast enkel en alleen wanneer - uitzonderlijk en opgelegd - de maaltijdpauze niet kan genomen worden.</p>

Reizen in het binnenland

Afdeling 3. Bepaling van de reistijd

Art. 17.

§1. Voor binnenlandse opdrachten is de reistijd de normale duur van de verplaatsingen die nodig is om een opdracht uit te voeren buiten de gewone arbeidsplaats. Het is de duur voor een verplaatsing ofwel met gemeenschappelijke vervoermiddelen ofwel met de wagen. In het laatste geval stemt de reistijd overeen met een verplaatsing tegen een snelheid van 50 km per uur, berekend conform de modaliteiten opgenomen in het reglement op de reis- en verblijfkosten.

§2. Deze verplaatsing wordt geacht te vertrekken hetzij uit de verblijfplaats van het personeelslid, hetzij uit zijn gewone arbeidsplaats, hetzij vanuit enige andere plaats gelegen op de weg tussen de twee voormelde plaatsen. De hiërarchische verantwoordelijke van het personeelslid kiest de zuinigste oplossing, behoudens wanneer hij een andere oplossing wenselijk acht.

Voor de reistijd wordt een forfaitaire duur toegepast wanneer de plaats waar de eerste prestatie van de werkdag begint en/of deze waar de laatste eindigt, alhoewel gelegen binnen de administratieve standplaats van het personeelslid, niet de gewone arbeidsplaats is. Deze forfaitaire duur bedraagt 15 minuten.

§3. Ingeval in opdracht met een VRT-wagen gereden wordt, is de reistijd steeds te beschouwen als arbeidstijd en wordt hij voor zijn werkelijke duur aangerekend.

§4. De hiërarchie van het personeelslid legt desgevallend de plaats vast waar het personeelslid in een gemeenschappelijk vervoermiddel dient plaats te nemen.

Reizen in het buitenland

Art. 18.

Voor dienstreizen in het buitenland worden volgende arbeidstijden verrekend:

a) Voor dienstreizen van 3 dagen en minder:

1. gebeurt de verrekening van de prestaties op dezelfde wijze als voor binnenlandse opdrachten;
2. is de reisduur gelijk aan de reële verplaatsingstijd.

b) Voor dienstreizen van meer dan 3 dagen worden in aanmerking genomen:

1. de reële arbeids- en reistijd voor de dag van vertrek en aankomst;
2. een forfait van 10.00 uur (reistijd inbegrepen) voor elke prestatiedag die direct gebonden is aan een opname of rechtstreekse uitzending ten behoeve van radio of televisie;
3. een forfait van 7 uur 36 minuten (reistijd inbegrepen) voor alle andere dienstreizen.

Afdeling 4. Paritaire stuurgroep.

Art. 19.

§1. Een paritaire stuurgroep directie/representatieve vakbonden zal, van bij het in voege treden, de werking van dit reglement opvolgen en evalueren.

§2. De gedelegeerd bestuurder of zijn aangestelde beslist over de volgende kwesties, na advies van de paritaire stuurgroep:

- problemen en betwistingen m.b.t. de toepassing van deze reglementering of van bepaalde hoofdstukken ervan;
- algemene gevallen van overmacht;
- het beschouwen van een bepaalde arbeidsdag als neutralisatiedag.

Hoofdstuk II. Personeel tewerkgesteld met glijdend werkrooster (GLAT)

	<p><u>Afdeling 1. Toepassingsgebied</u></p> <p>Art. 20. De glijdende arbeidstijden (GLAT) zijn van toepassing op alle personeelsleden met regelmatig uurrooster.</p>
<i>Electronische registratie</i>	<p><u>Afdeling 2. Registratiewijze</u></p> <p>Art. 21. § 1. De aanwezigheid wordt vastgesteld via elektronische registratieapparaten die op de daarvoor voorziene plaatsen zijn aangebracht, voor zover deze apparaten in de arbeidsplaats aanwezig zijn.</p>
<i>Badge</i>	<p>§ 2. De registratie gebeurt bij middel van de strikt persoonlijke personeelsbadge. Ieder personeelslid is verantwoordelijk voor het gebruik dat van de hem toevertrouwde badge wordt gemaakt. Het is aansprakelijk voor verlies en beschadiging van de kaart (behoudens normale slijtage). Bij uitdiensttreding moet deze kaart ingeleverd worden bij de HR-directie, die ook instaat voor de aflevering van de kaarten.</p>
<i>Andere registratie</i>	<p>Art.22. Indien de registratie niet op elektronische wijze gebeurt - inzonderheid in de arbeidsplaatsen waar geen elektronische registreerapparatuur geïnstalleerd is - wordt een register ingevuld en ondertekend telkens bij het binnenkomen en het buitengaan. Na afloop van de periode van verrekening zal ieder personeelslid een steekkaart invullen aan de hand van de gegevens van het register en de berekeningen zelf maken. De steekkaart wordt gecontroleerd door een hiërarchische chef van ten minste klasse 14. Ze wordt na controle naar de HR-directie verzonden, waar deze steekkaart gedurende 3 maanden bewaard wordt.</p>
	<p><u>Afdeling 3. Berekening van de arbeidstijd</u></p>
<i>Arbeidstijd</i>	<p>Art. 23. § 1. Voor het personeel in het GLAT-stelsel is de arbeidstijd de tijdsruimte tussen het begin en het einde van de prestatie, met aftrek van de duur van de middagpauze.</p>
<i>Middagpauze</i>	<p>§ 2. De middagpauze is in principe de duur van 45 minuten voorzien voor een maaltijd (ongeacht of ze al dan niet genuttigd wordt) tijdens welke het personeelslid niet beschikbaar is. Deze middagpauze situeert zich in de in art. 24 § 2 vernoemde middagglijtijd.</p>

Verrekening
middagpauze

§ 3. De verrekening van de middagpauze gebeurt als volgt:

- hetzij een aftrek van **45** minuten;
- hetzij een aftrek die overeenstemt met de werkelijke duur van de afwezigheid indien die groter is dan 45 minuten;
- hetzij de werkelijke duur als uitzonderlijk een kortere middagpauze dan 45 minuten wordt opgelegd;
- hetzij wat om structurele dienstredenen bepaald wordt in een specifieke regeling, goedgekeurd door het Directiecomité.

Wanneer een langere of kortere pauze wordt genomen dan de standaard opgegeven middagpauze van 45 minuten, wordt dit via het geëigend correctieblad aan de HR-directie medegedeeld en gemotiveerd.

Samenstelling
arbeidstijd

Art. 24.

§ 1. De arbeidsdag wordt verdeeld in stamtijden en glijtijden :

- de stamtijd is de periode tijdens dewelke ieder personeelslid aanwezig moet zijn.
- de glijtijd is de periode waarbinnen het toegelaten is elke dag zijn uur van aankomst of vertrek te kiezen.

Dagschema

§ 2. Het dagschema wordt onderverdeeld in 5 periodes :

• de morgen:	van 08.00 u. tot 09.30 u.	= glijtijd
• de voormiddag:	van 09.30 u. tot 11.30 u.	= stamtijd
• de middag:	van 11.30 u. tot 14.00 u.	= glijtijd
• de namiddag:	van 14.00 u. tot 16.00 u.	= stamtijd
• de avond:	van 16.00 u. tot 18.00 u.	= glijtijd

§ 3. Bij het vervullen van een halve dagtaak, eindigt de voormiddag ten vroegste om 11.30 u. en ten laatste om 12.30 u., de namiddag begint ten vroegste om 13.00 u. en ten laatste om 14.00 u.

§4. In de periode 1 juli tot en met 31 augustus wordt de aanvangsglijtijd op 7.45 uur gebracht.

Verrekening
dagprestatie

§ 5. De maximale dagprestatie bedraagt **9.15** u. (na aftrek van de maaltijdperiode), ook in de voormelde zomerperiode.

Afdeling 4. Verrekening, recuperatie en inhalen van arbeidstijd

Art. 25.

Prestatie per pe-
riode

§ 1. Per periode van vier weken dienen **151u25** gepresteerd te worden.

<i>Overdraagbaar saldo</i>	<p>§ 2. Het overdraagbaar krediet mag op het einde van de beschouwde periode niet meer dan 12 uren bedragen. Het tekort mag niet meer belopen dan 8 uren.</p>
<i>Opname van GLAT-uren</i>	<p>Het overdraagbaar overschot wordt vermeerderd met de buiten de stamtijden door de hiërarchie opgelegde prestatie-uren.</p>
<i>Registratie-overzicht</i>	<p>§ 3. Het opgespaard krediet kan, mits voorafgaande toestemming van het diensthoofd, binnen de stamtijden worden opgenomen naar rato van hele of halve dagen, met een maximum van 2 hele of 4 halve dagen per periode. Dit opgespaard krediet mag aangesloten worden bij een andere vorm van vakantie, maar mag nooit volgen op ziekteverlof.</p>
<i>Registratie-overzicht</i>	<p>§ 4. Het personeelslid heeft te allen tijde inzage in zijn registratiegegevens en de stand van zijn krediet. De HR-directie bezorgt na het einde van iedere periode aan de betrokken personeelsleden een individuele afrekening. Een hiërarchische chef van ten minste klasse 14 heeft ten allen tijde inzage in de registratiegegevens en de stand van het krediet van de personeelsleden die tot zijn dienst behoren.</p>
<i>Afwijkingen</i>	<p><u>Afdeling 5. Afwijkingen</u></p>
	<p>Art. 26. §1. Een hiërarchische chef van ten minste klasse 14 kan uitzonderlijk afwijkingen toestaan of opleggen op het gebied van :</p> <ul style="list-style-type: none"> • begin- en einduur van de stamtijden • begin- en einduur van de glijtijden • de duur van de maaltijdpauze • de maximum dagprestatie van 9.15 uur, inzonderheid wanneer door opgelegde diensten de maaltijdpauze uitzonderlijk wordt ingekort; in dit geval kan de maximum daggrens worden verlengd met het equivalent van de voormelde inkorting; • het maximum overdraagbaar overschot op het einde van de periode • verplichte aanwezigheid tijdens de glijtijden. • prestaties die om dwingende dienstredenen moeten geleverd worden buiten de grenzen van de glijtijden of boven de maximale daggrens van 9.15 uur.
<i>Melding van afwijkingen</i>	<p>§ 2. Elke afwijking moet door de voormelde chef schriftelijk langs hiërarchische weg via de HR-divisieverantwoordelijke worden medegedeeld aan de HR-directie, met vermelding van de periode waarvoor zij geldig is en samen met een omstandige motivering.</p> <p>§ 3. Wanneer het om structurele aanpassingen gaat, moet dit voorgelegd worden aan de in art. 19 vermelde paritaire stuurgroep.</p>

Afdeling 6. Inhalen of niet inhalen van afwezigheid binnen de stamtijden

Inhalen van afwezigheid

Art. 27.

§1. Een personeelslid dat onder het GLAT-stelsel valt, kan op één kalenderjaar 4 halve of 2 volle dagen afwezig zijn wegens ziekte zonder hiervoor een ziektecertificaat in te dienen. Deze dagen mogen tot maximum 2 halve dagen aaneensluiten. Ze worden beschouwd als normale ziektedagen, waardoor betrokkene niet ontslagen is van de verplichting zijn hiërarchische chef te verwittigen en zich ter beschikking te houden voor medische controle.

§2. Indien een ziektedag aansluit bij enige andere vorm van vakantie, moet een ziektecertificaat worden ingediend.

Art. 28.

De afwezigheden tijdens de stamtijden, die al dan niet moeten worden ingehaald, worden vermeld op de lijst die als bijlage bij dit reglement wordt gevoegd.

Afdeling 7. Sancties

Sancties

Art. 29.

Het niet eerbiedigen van de bepalingen van hoofdstuk II geeft, onverminderd het toepassen van eventuele tuchtmaatregelen, aanleiding tot het tijdelijk of definitief verlies van de voordelen die erin bepaald worden. In dit geval worden vaste uren van kracht. De beslissing daartoe wordt genomen door de hiërarchische chef van ten minste klasse 14, na advies van de paritaire stuurgroep vermeld onder art. 19.

Hoofdstuk III. Personeel tewerkgesteld in een onregelmatig stelsel

	<p><u>Afdeling 1. Toepassingsgebied</u></p>
<i>Definitie</i>	<p>Art. 30. Tot deze categorie behoren de personeelsleden:</p> <ul style="list-style-type: none">• van een klasse lager dan klasse 11 en• die onregelmatige diensten leveren die opgelegd worden.
	<p><u>Afdeling 2. Arbeidstijd</u></p>
<i>Arbeidstijd</i>	<p>Art. 31. De arbeidstijd bedraagt gemiddeld 38 uren per week, inclusief maaltijd-pauzes.</p>
<i>Pauzes</i>	<p>Art. 32. §1. Het personeel met onregelmatig dienstrooster heeft recht op :</p> <ul style="list-style-type: none">• een middag- en/of avondpauze van minimum 45 minuten tussen 11.45 uur en 14.30 uur en/of tussen 17.45 uur en 20.30 uur;• een maaltijdpauze van 30 minuten in de loop van de nacht (22.00 uur - 06.00 uur) voor zover de prestatie na 01.00 uur eindigt; deze onderbreking kan ten vroegste ingaan om 22.00 uur;• een maaltijdpauze van 30 minuten indien tussen 07.00 uur en 10.00 uur diensten opgelegd worden, voor zover de prestatie vóór 07.00 uur begon;• een werkonderbreking van 15 minuten te genieten na elke tranche van 3 uur continu-arbeid.• de tijd om hun godsdienstplichten te vervullen; <p>§2. Een dienst mag niet beginnen of eindigen met een pauze.</p>
	<p><u>Afdeling 3. Planningsmodaliteiten</u></p>
<i>Voorschriften</i>	<p>Art 33. § 1. Buiten gevallen van overmacht moeten, bij het opleggen van de prestaties, de onderstaande voorschriften in acht worden genomen :</p>
<i>Aantal prestaties binnen een kalenderdag</i>	<p>1. In elke kalenderdag mag slechts één enkel begin van een prestatie vallen.</p>
<i>Tijdsruimte tussen prestaties</i>	<p>2. De tijdsruimte tussen twee prestaties moet ten minste 10 uur bedragen.</p>
<i>Tijdsruimte</i>	<p>3. De tijdsruimte tussen twee rustdagen mag tien kalenderdagen niet overschrijden. Deze regel geldt niet voor langlopende opdrachten in het buitenland of voor opdrachten waarvoor op grond van art. 1§ 2 een specifieke regeling getroffen wordt.</p>

<i>Inhaalrust</i>	4. De inhaalrust voor werk op feestdagen moet binnen de 8 weken worden opgenomen.
<i>Bepalen van kalenderdag</i>	5. Prestaties die voor 22.00 uur beginnen behoren tot de kalenderdag waarop ze aanvangen. Prestaties die op of na 22.00 uur beginnen en na middernacht eindigen behoren tot de volgende kalenderdag.
<i>Beperkingen</i>	6. Voor de prestaties in de loop van eenzelfde dag wordt een minimum van 7.36 uur aangerekend, met uitzondering van de 12 kortste prestaties in de loop van een periode. Deze 12 kortste prestaties worden voor minimum 3.48 uur aangerekend of voor hun werkelijke duur indien ze gelijk of groter zijn dan 3.48 uur.
<i>Rust- en D-dagen</i>	<p>7. Voor elke periode van 12 weken zal elk personeelslid tenminste 24 rustdagen en 3 D-dagen krijgen. De rustdagen moeten zo gepland worden dat nooit meer dan 3 weekends na elkaar gewerkt wordt. Dit geldt als absolute stelregel, waarvan enkel voor langlopende opdrachten in het buitenland kan worden afgeweken.</p> <p>De verdeling van de 24 rustdagen gebeurt in ten hoogste 12 groepen, waarvan tenminste 4 een volledig weekeinde zullen bevatten. Het streefdoel is dat voor een groep van 4 weken 8 rustdagen worden toegekend. Voor zover jaarlijkse vakantie zes weken vooraf is aangevraagd en binnen de twee daarop volgende weken werd toegekend, kan dit verlof niet meer eenzijdig worden gewijzigd en dus ook niet meer worden omgezet in rustdagen. In andere gevallen primeren de rustdagen op de jaarlijkse vakantie. Per week vakantie of ziekte worden twee rustdagen verondersteld gegeven te zijn.</p> <p>8. Het niet toekennen van één van de 24 verplichte rustdagen per periode geeft aanleiding tot een compensatiedag (CAT) die voor 7.36 uur verrekend wordt, zelfs indien het gepresteerde aantal uren tijdens de afgeschafte rustdag minder dan 7.36 uur bedroeg. Deze compensatiedag wordt ten laatste toegekend in de daaropvolgende periode van 12 weken. Hij is niet verschuldigd wanneer het wegvallen voortvloeit uit een verlofaanvraag of ziekte.</p> <p>9. Bij langdurige programma-opnamen in het buitenland (groter dan 1 week) kunnen ter plekke rustdagen worden toegekend. Na terugkeer geven deze rustdagen aanleiding tot een compenserende arbeidstijd (CAT), die voor 7.36 uur verrekend wordt.</p> <p>10. Op jaarbasis wordt, buiten de 3 per periode te voorziene D-dagen 1 bijkomende D-dag toegekend.</p> <p>11. Niet toegekende D-dagen worden na de jaarwisseling omgezet in jaarlijks verlof.</p>

<i>Dienstregeling</i>	<p>Art. 34. De dienstregeling van de personeelsleden die onder het onregelmatig stelsel vallen, wordt beschikbaar gesteld ten laatste op woensdagavond voor de daarop volgende week.</p>
<i>Regeling m.b.t. ziekteverlof</i>	<p>Art. 35. § 1. Indien een rustdag, weekenddag of inhaalrust voor werk op feestdag, alhoewel gepland, daarna gewijzigd wordt wegens ziekte of statutair verlof, wordt deze dag als toegekend beschouwd.</p> <p>§ 2. Overigens gelden bij ziekte de volgende regelingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. geplande diensten worden vervangen door 7.36 uur; 2. andere vormen van verlof worden geschrapt en vervangen door een dag ziekte.
	<p><u>Afdeling 4. Sociale vergoedingen.</u></p>
	<p>4.1. Sociale vergoedingen in tijd (SVT).</p>
<i>SVT</i>	<p>Art. 36. §1. Uitgezonderd voor langlopende opdrachten in het buitenland, wordt compensatietijd (SVT) van 100 % toegekend:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. voor de duur van de overschrijding indien de dagprestatie meer dan 10.45 uur bedraagt; 2. voor alle geleverde prestaties tussen 00.00 uur en 06.00 uur; 3. voor alle prestaties tussen 22.00 uur en 00.00 uur, voor zover de prestatie middernacht overschrijdt; <p>§2. Voor de toepassing van §1 mag de sub 1 vermelde SVT niet gecumuleerd worden met deze vermeld onder sub 2 en 3. De grootste van beide wordt toegekend.</p>
<i>Planningwijzigingen</i>	<p>Art. 37. Bij wijziging aan de planning gelden de volgende regels :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wanneer een personeelslid minder dan 24 uur vóór het begin van de geplande prestatie op de hoogte wordt gesteld van een wijziging in zijn dienstregeling, wordt de aanvankelijk geplande dienstregeling toegepast voor de berekening van de prestaties, rekening houdend met eventuele afwijkingen bij de werkelijke prestatie. Indien evenwel de werkelijke prestatieduur de aanvankelijk geplande duur niet overschrijdt, geeft dit geen aanleiding tot SVT. 2. wanneer een wijziging aan de planning die minder dan 24 uur vóór het begin van de prestatie ter kennis wordt gebracht, aanleiding geeft tot het geheel of gedeeltelijk wegvallen van een rustdag, wordt in de lopende periode een SVT van 4 uren toegekend. Indien deze rustdag daarenboven behoort tot één van de gegarandeerde week-ends en de wijziging minder dan 48 uur vóór de prestatie ter kennis wordt gebracht, wordt in de lopende periode een SVT van 8 uren toegekend.

4.2. Sociale vergoedingen in geld (SVG).

Vergoeding voor dienstverlengingen

Art. 38.

Voor elke onvoorziene dienstverlenging na 22 uur wordt een bijkomende vergoeding uitbetaald gelijk aan **25 %** van het referentie-uurloon vermeld onder art. 4§4 voor overuren.

Voor de toepassing hiervan wordt de som gemaakt van de tijdens een volledige periode geregistreerde onvoorziene dienstverlengingen, afgerond naar het hogere kwartier.

Afdeling 5. Wachtdiensten en oproepen

Art. 39.

(...)

Afdeling 6. Activiteitsverslagen en prestatiegegevens

Basis van verrekening

Art. 40.

De verrekening van de prestaties en de berekening van overuren en vergoedingen op grond van dit reglement, zijn gesteund op de gegevens vermeld in de activiteitsverslagen die door de productieverantwoordelijke worden ondertekend, of op de gegevens uit de prestatielijsten van de verantwoordelijke voor de planning.

Deze gegevens worden ten laatste 7 kalenderdagen na afloop van de weekdienst bezorgd aan diegene die voor de prestatieverwerking instaat. Teneinde een vlotte en eenvormige verwerking mogelijk te maken gebeurt ze op een geïnformatiseerde wijze.

Afdeling 7. Verrekening van de prestaties

Verrekening van prestaties

Art. 41.

§ 1. De verrekening van de totale arbeidsprestaties gebeurt per periode van **12** weken.

Periodesaldo

§ 2. Een periodesaldo is het positieve verschil tussen:

- enerzijds de som van de werkelijke arbeidstijd verhoogd met CAT, SVT, ziekteverlof, gelijkgesteld verlof, feestdagen en jaarlijks verlof en
- anderzijds:
 1. de uren die ingevolge art. 42 § 2 als compenserende arbeidstijd worden toegekend en
 2. de te presteren uren, zijnde **(12*38=) 456** uur.

Dit periodesaldo wordt betaald aan **100 %** van het in art. 4 § 4 vermelde referentie-uurloon.

Overuren

Art. 42.

§1. Het aantal **overuren** is het positieve verschil tussen:

- enerzijds de reële prestatietijd, zijnde de som van de werkelijke arbeidstijd verminderd met de maaltijdpauzes zoals omschreven in art. 32 § 1 en verhoogd met CAT, ziekteverlof, gelijkgesteld verlof, feestdagen en jaarlijks verlof en;
- anderzijds **(4*38) 152** uur per groep van 4 weken (nl. 1/3 van de periode) **of (12*38) 456** uur per periode.

§2. De in § 1 vermelde reële prestatietijd wordt als volgt begrensd:

1. per groep van 4 weken (nl. 1/3 van de periode): tot **202 uur** (zijnde $4 \cdot 38$ + een maximum van 50 uur);
2. per periode: tot **576 uur** (zijnde $12 \cdot 38$ + een maximum van 120 uur).
3. per jaar: een absolute grens van **2.360 uur** (zijnde 1.970 + een maximum van 390 uur).

§3. Elke overschrijding van de in § 2.1 vermelde grens geeft aanleiding tot compenserende arbeidstijd (CAT) die in principe moet worden opgenomen in de loop van de volgende groep van 4 weken en ten laatste in de daaropvolgende groep van 4 weken. De overschrijding van de in § 2.2 vermelde periodegrens moet opgenomen worden in de volgende periode.

§4. De CAT ingevolge de overschrijdingen van de maximale 4-wekengrens en van de periodegrens zijn niet cumuleerbaar.

§5. Er wordt naar gestreefd de stand van de reële prestaties en overuren per groep van 4 weken zo snel mogelijk ter beschikking te stellen van de planningsdiensten. De betrokken personeelsleden hebben te allen tijde inzage in deze gegevens.

Art. 43.

Uitbetaling

§ 5. Voor de verrekenende prestaties die ten laatste de 15^{de} van de maand aan de HR-directie worden bezorgd, gebeurt de uitbetaling samen met de wedde van de betrokken maand.

Art. 44.

Onderuren

§ 6. Indien op het einde van de periode, uit de verrekening nog onderuren zouden voortvloeien, worden deze kwijtgescholden.

Hoofdstuk IV. Personeel tewerkgesteld in beurtstelsel

	<u>Afdeling 1. Toepassingsgebied</u>
<i>Definitie</i>	Art. 45. Personeelsleden van een klasse lager dan klasse 11, die werken volgens een beurtstelsel, vallen onder een werkregime dat in essentie een geplande en opgelegde werkregeling is die bestaat uit een vast of cyclisch weerkerend stramien van te leveren prestaties. Dit beurtstelsel kan zowel bestaan uit dagprestaties, nachtprestaties als gemengde prestaties.
	<u>Afdeling 2. Arbeidstijd</u>
<i>Algemene principes</i>	Art. 46. In principe gelden naar analogie met andere stelsels, de algemene bepalingen van de afdelingen 2 en 3 van hoofdstuk I. De personeelsleden in een beurtstelsel werken gemiddeld 38 uren per week en presteren volgens een terugkerende planning die in functie van de dienstonoedwendigheden x weken beslaat (x zijnde 2, 3 of 4 weken).
<i>Arbeidstijd</i>	Art. 47. § 1. Onverminderd de wijze waarop ze verrekend of vergoed wordt, is de arbeidstijd de tijd tijdens welke het personeelslid op zijn arbeidsplaats is tewerk gesteld zonder aftrek van een maaltijdpauze.
<i>Maaltijdpauzes</i>	§ 2. Voor het voorzien van maaltijdpauzes gelden de duur en de periodes bepaald in art. 32. Wanneer uitzonderlijk en opgelegd, de maaltijdpauze niet kan worden genomen, wordt een equivalente tijdscompensatie van maximum 45 minuten toegekend.
<i>Rustdagen en D-dagen</i>	Art. 48. § 1. Tijdens elke periode worden rustdagen toegekend, a rato van 2 per week. §2. De 14 per jaar toe te kennen D-dagen worden zoveel mogelijk gelijkmatig over de periodes verdeeld.
<i>Dienstwijzigingen</i>	Art. 49. De huidige regeling die gehanteerd wordt voor dienstwijzigingen blijft behouden tot een nieuw voorstel wordt uitgewerkt en in toepassing gebracht.
	<u>Afdeling 3. Vergoedingen</u>
<i>Vergoedingen</i>	Art. 50. § 1. Volgende vergoedingen worden toegekend : <ul style="list-style-type: none">• voor prestaties tussen 18.00 uur en 24.00 uur en dit voor zover ze eindigen na 22h00 : 100 bef/uur• voor nachtwerk tussen 00.00 uur en 06.00 uur : 220 bef/uur Er is geen cumulatie van vergoedingen en overuren toegestaan, tenzij het

personeelslid ten gevolge van afwijkingen op het typeschema onder de regeling van het onregelmatig stelsel valt. In dat geval geldt dezelfde cumulatieregeling.

Afdeling 4. Activiteitsverslagen en prestatiegegevens

Art. 51.

Planningsgegevens en verwerking

De verrekening van de prestaties en de berekening van de premies op grond van dit reglement zijn gesteund op de gegevens in de prestatielijsten van de verantwoordelijken voor de planning van beurtstelsels. Zo mogelijk gebeurt de verwerking van de prestaties via informatica; bij gebrek hieraan gebeurt ze manueel.

Afdeling 5. Verrekening van de prestaties

Art. 52.

Verrekening

In principe geeft de verrekening van de prestaties geen aanleiding tot overuren.

De gedurende de periode teveel gepresteerde uren boven de grens van 38 uur *x weken worden opgenomen als recuperatieverlof, evenals de compenserende inhaalrustdagen voor werk op feestdagen. Deze dagen worden opgenomen binnen een redelijke termijn volgens de diensthoudigheden.

Hoofdstuk V. Personeelsleden met flexibele arbeidstijden die niet vallen onder de toepassing van hoofdstukken II, III en IV (FLEX)

	<p><u>Afdeling 1. Toepassingsgebied</u></p>
<i>Definitie</i>	<p>Art. 53. Deze regeling is van toepassing op alle personeelsleden:</p> <ul style="list-style-type: none">• die niet vallen onder de toepassing van de stelsels van hoofdstukken II, III en IV of• van klasse 15 en hoger.
	<p><u>Afdeling 2. Registratiewijze</u></p>
<i>Electronische registratie</i>	<p>Art. 54. §1. De aanwezigheid wordt vastgesteld via elektronische registratieapparatuur die op de daarvoor voorziene plaatsen zijn aangebracht, voor zover deze apparaten in de arbeidsplaats aanwezig zijn.</p> <p>§2. Indien de registratie niet op elektronische wijze gebeurt - inzonderheid in arbeidsplaatsen waar geen elektronische registreerapparatuur geïnstalleerd is - gelden dezelfde modaliteiten als bepaald in hoofdstuk II (GLAT-personeel).</p>
	<p><u>Afdeling 3. Arbeidstijden</u></p>
<i>Arbeidstijd</i>	<p>Art. 55. Onverminderd de wijze waarop ze verrekend of vergoed wordt, is de arbeidstijd de tijd tijdens welke het personeelslid op zijn gewone arbeidsplaats is tewerk gesteld, evenals de arbeidstijd die om dienstredenen wordt opgelegd buiten de gewone arbeidsplaats.</p>
	<p>Art. 56. § 1. De arbeidstijd is de tijdsruimte tussen het begin en het einde van de prestatie, met aftrek van 45 minuten voor één maaltijdperiode, tenzij een specifieke opgelegde werkregeling, goedgekeurd door het Directiecomité een uitzondering vereist.</p>
<i>Maaltijdpauzes</i>	<p>§ 2. Voor het voorzien van maaltijdpauzes gelden de duur en de periodes bepaald in art. 32. Wanneer - uitzonderlijk en opgelegd - de maaltijdpauze niet kan worden genomen, wordt een equivalente tijdscompensatie van maximum 45 minuten toegekend.</p>

Afdeling 4. Verrekening van de arbeidstijd

Verrekening

Art. 57.

§ 1. Per periode van vier weken dienen **152 u.** gepresteerd te worden.

§ 2. Voor elk personeelslid wordt een samenvattend overzicht gemaakt van de aanwezigheid. Dit wordt bezorgd aan de hiërarchie, die te allen tijde weet moet hebben van de activiteiten die het personeelslid buiten zijn normale werkplaats uitvoert. De hiërarchie deelt aan het personeelslid mee wanneer de justificatie niet aanvaardbaar is.

Afdeling 6. Vergoedingen

Vergoedingen

Art. 58.

§1. De personeelsleden van klasse 15 en hoger kunnen geen aanspraak maken op vergoedingen voor werk op zon- en feestdagen.

§2. Voor de andere personeelsleden wordt, behoudens anders bepaald in het contract, en voor zover het gaat om opgelegde prestaties, voor werk op zon- en feestdagen (excl. maaltijdperiodes) een vergoeding van **100 %** toegekend van het referentie-uurloon vermeld onder art. 4 §4.

§3. Aan de journalist die ten behoeve van het nachtnieuws bij de Radio prestaties levert die de periode 00.00 uur en 04.00 uur overbruggen, wordt per prestatie een nachtvergoeding van **2.717 F.** toegekend. Deze prestatie geeft verder geen aanleiding geven tot een compensatie in tijd.

Afdeling 7. Opnemen van recuperatieverlof

*Recuperatie-
verlof*

Art. 59.

§1. Voor de personeelsleden van klasse 15 en hoger kan overwerk geen aanleiding geven tot uitbetaling van overuren. Het kan evenmin aanleiding geven tot recuperatieverlof, tenzij met het akkoord van de hiërarchische meerdere, die oordeelt over de opportuniteit ervan.

§2. Voor de andere personeelsleden wordt voor overuren boven de grens van 152 u per 4 weken ten gevolge van functioneel verantwoorde extra prestaties, recuperatieverlof toegekend.

§3. De voormelde recuperatiedagen worden opgenomen in hele of halve dagen in afspraak met de hiërarchie.

§4. Het uitstaande saldo aan recuperatiedagen moet te allen tijde kunnen gejustifieerd worden en mag het maximum van 10 dagen niet overschrijden. Zodra het aantal recuperatiedagen boven de 10 dagen uitstijgt, zal de hiërarchische chef de recuperatie van het surplus, vastgesteld op het einde van een 4-wekelijkse periode, toekennen binnen de 12 weken. Indien dit niet gebeurd is, heeft het personeelslid het recht om die recuperatie (van het surplus) binnen de daaropvolgende 12 weken op te eisen.

Afdeling 8. Toezicht en controle

Art. 60.

Het diensthoofd heeft te allen tijde inzage in de registratiegegevens en de stand van de verrekenende activiteiten van de personeelsleden die tot zijn dienst behoren. Deze individuele gegevens zijn eveneens ter beschikking van het personeelslid.

Hoofdstuk VI. Toepassingsmodaliteiten.

<i>Ingangsdatum</i>	Art. 61. Dit reglement treedt voor alle stelsels in voege op 02.02.1998 , moment waarop het bestaande reglement op de duur der prestaties wordt opgeheven.
<i>Overgangsbepalingen</i>	Art. 62. § 1. Voor het onregelmatig stelsel zullen de periodes die aan het nieuwe stelsel voorafgaan, als volgt definitief worden afgesloten: <ul style="list-style-type: none">• het eindsaldo van de verrekenende overuren wordt uitbetaald;• de eventuele onderuren worden kwijtgescholden;• de niet opgenomen rust- en D-dagen worden omgezet in jaarlijks verlof. § 2. Voor de personeelsleden die voordien tot het stelsel van de glijdende arbeidstijden behoorden (FAT-regime), zullen de twee laatste afrekeningsperiodes (tot en met 01.02.1998) gereduceerd worden tot 3 weken. De geldende parameters zullen overeenkomstig hiermee worden aangepast. Het resterend saldo zal overgedragen worden naar het stelsel waarin het personeelslid volgens het nieuwe werkreglement wordt ondergebracht. De in het vroeger FAT-stelsel voor individuele gevallen toegestane afwijkingen worden geannuleerd. Ze kunnen opnieuw met een motivering worden aangevraagd.
<i>Evaluatie</i>	Art. 63. § 1. Na een periode van 1 jaar zal de toepassing van het nieuwe reglement in overleg met de representatieve vakverenigingen worden geëvalueerd. Daarbij zal voor het onregelmatig stelsel o.m. het criterium worden gehanteerd dat de som van de werkelijke arbeidstijd, verhoogd met CAT, ziekteverlof, gelijkgesteld verlof, feestdagen en jaarlijks verlof (dus excl. SVT), per personeelslid gemiddeld 1.970 uren per jaar (zijnde 38*52 - 6 uren vóór feestdagen) moet bedragen. §2. Indien eind 1998 bij deze evaluatie blijkt dat de voormelde normen niet zijn gehaald, wordt voor het personeel behorend tot het onregelmatig regime een aftrek van eenmaal 30 minuten per prestatiedag voor de maaltijdpauze toegepast. Dit omvat de volgende modaliteiten: <ul style="list-style-type: none">• de aftrek geldt voor de middag- of avondpauze voor zover de prestatie de in art. 32 vermelde periodes overspant;• de arbeidstijd kan, na aftrek van de middag- of avondpauze nooit kleiner zijn dan 3.48 uur;• de aftrek geldt niet wanneer de hoofdmaaltijd niet daadwerkelijk kon genomen worden of deze maaltijd buiten de in art. 32 vermelde periodes valt.

§ 3. Indien de voormelde aftrek voor het onregelmatig stelsel in toepassing wordt gebracht, zal met het oog op een veralgemening, ook voor het personeel in beurtstelsel een aftrek van 30 minuten worden toegepast.

Tussenevaluatie

§ 4. Alvast zal de directie met de representatieve vakverenigingen tegen **30.06.1998** een tussenevaluatie maken. Als dan al blijkt dat het resultaat te ver afwijkt van de in § 1 vermelde doelstelling, wordt opnieuw overleg gepleegd omtrent de aftrek van de maaltijdpauze, maar evenzeer over herscholing en hertewerkstelling van het personeel als over maatregelen om structurele overuren in sommige sectoren te verminderen..

Bijlage

Inhalen van afwezigheden tijdens de stamtijden door de personeelsleden behorend tot het GLAT-stelsel vermeld onder hoofdstuk II.

a) Afwezigheden die niet moeten worden ingehaald

1. Om redenen van burgerlijke aard

- oproeping voor het gerecht als getuige of daarmee gelijk te stellen gevallen;
- oproeping als gezworene bij het Hof van Assisen;
- oproeping naar het centrum van werving en selectie van het leger, eventueel gevolgd door opnemng in een verpleeginrichting.

2. Om administratieve redenen

- ontvangst door de hogere overheid;
- inzage van beoordelings- of tuchtdossier;
- oproeping voor een raad van beroep of voor de tuchtraad in de hoedanigheid van bijzitter, verdediger, getuige of eiser;
- verplaatsing van een personeelslid van de gewestelijke omroepen of zendstations naar de centrale zetel in Brussel voor het regelen van zijn persoonlijke administratieve toestand;
- het bijwonen van geïnstitutionaliseerde VRT-vergaderingen.

3. In gevallen van overmacht

- vertragingen van het openbaar vervoer en onvoorziene vertragingen van het privé-vervoer.

In normale omstandigheden vallen de vertragingen die minder dan 10 minuten bedragen ten laste van het personeelslid. Vertragingen die de 10 minuten overschrijden, zelfs binnen de stamtijden, worden niet gecompenseerd.

In individuele gevallen van overmacht, zoals staking van het openbaar vervoer, bepaalde weersomstandigheden zoals sneeuw, ijzel, enz... worden de verloren minuten integraal als dienst aangerekend.

4. Om medische redenen

- oproeping voor de burgerlijke of militaire commissies voor de invaliditeit;
- oproeping door de medische dienst van de VRT;
- dringende oproeping voor een bloed- of plasmatransfusie (voor normale bloedgifte of plasmatransfusie blijft de geldende regeling van kracht);

- preventief medisch onderzoek ingericht door de Sociale Dienst van de VRT of opgelegd door de arbeidsgeneesheer;
- gezondheidsredenen die het vertrek van een ziek personeelslid noodzakelijk maken op advies van de arbeidsgeneesheer of van de verpleegsters (een medisch attest is voor deze dag niet vereist);
- onderzoek of verzorging van letsels die het gevolg zijn van een arbeidsongeval;
- de ziekteperioden vermeld onder art. 23.

5. Om socio-culturele redenen

- deelneming aan door de VRT gesteunde sociaal-culturele activiteiten op voorwaarde dat deze deelname en de modaliteiten van gelijkstelling van de voor deze activiteiten vereiste tijd met normale prestaties door de Gedelegeerd Bestuurder worden goedgekeurd

6. Om traditionele redenen

- de eerste werkdag van het jaar op voorwaarde dat het personeelslid blijkt geeft van zijn aanwezigheid. Deze dag wordt forfaitair voor 7 u. 36 verrekend.

b) Afwezigheden die moeten worden ingehaald

1. Om administratieve redenen

- bezoek aan de loketten van de gemeentelijke overheid : vernieuwing van een identiteitskaart, betekening van een adreswijziging, tussenkomst bij de bureaus van de burgerlijke stand, verzoek om getuigschriften, enz...
- bezoek aan de belastingsadministratie.

2. Om sociale redenen

- bijwonen van de begrafenis van een bloed- of aanverwant in de derde of vierde graad;
- postbewerkingen waarvoor de handtekening van het personeelslid onmisbaar is.

3. Om medische redenen

- tandverzorging zo deze niet kan geschieden buiten de diensturen;
- raadpleging van een geneesheer-specialist : de arbeidsgeneesheer kan het personeelslid ontslaan van compensatie voor bepaalde handelingen of zorgen hem door zijn behandelende geneesheer voorgeschreven.

4. Om persoonlijke redenen

- oproeping voor technische schouwing van voertuig;

- vertrek voor de jaarlijkse vakantie met het openbaar vervoer op de avond van de laatste werkdag;
- dringende boodschappen die men buiten de diensturen niet kan doen;
- oproeping in de school bezocht door een kind deel uitmakend van het gezin van het personeelslid;
- elk personeelslid beschikt daarenboven over 20 te compenseren uren per jaar te nemen tijdens de stamtijden zonder dat hiervoor verantwoording nodig is, evenwel met kennisgeving aan de hiërarchische meerdere.

Overzicht van administratieve standplaatsen

Standplaats	Gemeente of deelgem.	Arrondissement	Provincie
01	Brussel	Brussel-Hoofdstad	Vlaams-Brabant
02	Antwerpen	Antwerpen	Antwerpen
03	Gent	Gent	Oost-Vlaanderen
04	Kortrijk	Kortrijk	West-Vlaanderen
05	Hasselt	Hasselt	Limburg
06	Genk	Hasselt	Limburg
07	Waver (Tombeek)	Nijvel	Waals-Brabant
08	Egem	Tielt	West-Vlaanderen
09	Schoten	Antwerpen	Antwerpen
10	Wolvertem	Halle-Vilvoorde	Vlaams-Brabant
11	St.-Pieters-Leeuw	Halle-Vilvoorde	Vlaams-Brabant
12 *	Leuven	Leuven	Vlaams-Brabant

* Uitsluitend voor Koor en Orkest