



SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Bondewijnlaan 30 - 1200 Brussel
tel. 02/507.31.11

protocol nr. 95.245

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE
ONDERHANDELINGEN VAN 26 MEI, 26 JUNI, 1, 9, 13, 14 EN 28 JULI, 29
OKTOBER EN 9 NOVEMBER 1998 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

over

het ontwerp van sectoraal akkoord voor het contractueel personeel bij de VRT

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 Eddy Baldewijns, 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,

I Werd een akkoord bereikt over bijgaand ontwerp van sectoraal akkoord voor het contractueel personeel bij de VRT

Bijgaande tekst maakt integraal deel uit van dit protocol.

II De afvaardiging van de overheid en de afvaardiging van de vakbonden komen nog het volgende overeen:

1. De overheid en de vakbonden verbinden er zich toe om vanaf september 1998 bij voorrang overleg te plegen en te onderhandelen over de volgende materies:

- de toepassingsmodaliteiten van het voorliggende SAC op:

- contractuelen bepaalde duur/bepaald werk/raamcontracten/deeltijdsen, en met een absolute prioriteit voor de contractuelen bepaalde duur en bepaald werk;
- contractuele personeelsleden waarvan de functies (nog) niet opgenomen zijn in de functieclassificatie;
- middenkader;

- de mogelijke realisatie van een eenvormig beleid inzake evaluatie voor alle personeelsleden met als uitgangspunt de regeling in het voorliggende SAC;

- de rechten en plichten van de personeelsleden die thans opgenomen zijn in hoofdstuk 11, met inbegrip van artikel 34 van het voorliggende SAC dat handelt over het politiek verlof; de directie van de VRT stelt hiertoe een tekst op;

- een eenvormige selectieprocedure (cfr. artikel 4, § 1, van het voorliggende SAC)

- de mogelijke realisatie van een eenvormig beleid inzake afwezigheden (cfr. hoofdstuk 10 van het voorliggende SAC) dat geldt voor alle personeelsleden.

De overheid en de vakbonden streven er naar om de onderhandelingen wat het eerste punt op de lijst betreft rond te hebben tegen eind april 1999.

2. In de individuele arbeidsovereenkomst waarvan sprake in artikel 3 van het voorliggende SAC wordt een clause ingelast dat het werkstelsel en de administratieve standplaats van het personeelslid kunnen worden aangepast of gewijzigd.

3. Wat de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of (gewoon) ongeval betreft (art. 31 van het voorliggende SAC) wordt de mogelijkheid onderzocht om voor de perso-

neelsleden via een solidariteitsfonds, gespijsd door de personeelsleden, een verzekering voor aanvullende uitkering aan te gaan.

4. De overheid zal aan de leidinggevendenden van de VRT de instructie geven dat aan de personeelsleden niet kan worden opgelegd om de wet te overtreden (vb. overdreven snelheid, overgewicht wagens).

5. De overheid zal via de geijkte kanalen jaarlijks met de representatieve vakbonden overleg plegen over de aanwending van het overschot op de personeelskredieten voor zover dat gerealiseerd is.

6. Wat de functieverloning betreft, meer bepaald artikel 13, § 4, van het voorliggende SAC, wordt overeengekomen dat voor zover het bedrijfsresultaat gunstig is, ook kan worden gepraat over een premie voor de evaluatie "goed".

7. De berekeningswijze van de formule voor de toepassing van de loonwaarborg waarvan sprake in artikel 45 van het voorliggende SAC en wat de personeelsleden betreft die opteeden voor het behoud van een verloning openbaar stelsel, eveneens toe te passen bij elke aanpassing van het loon, buiten de indexaanpassing, wordt aan het protocol gehecht.

8. Wat het volgende te sluiten SAC betreft maken de overheid en de representatieve vakbonden de afspraak dat in de loop van 2000 besprekingen worden opgestart voor het volgend SAC zodat elementen ervan in de beheersovereenkomst kunnen worden opgenomen waarbij er op gewezen wordt dat in elk geval niet over een volgend SAC kan worden onderhandeld in sectorcomité XVIII alvorens de beheersovereenkomst is afgesloten met de Vlaamse Gemeenschap.

9. De vergoedingen aangehecht aan het SAC zijn gebaseerd op de bestaande gebruiken. De VRT en de vakverenigingen zullen de procedure opstarten om deze vergoedingen via de geijkte kanalen te regulariseren en waar mogelijk te vereenvoudigen met het oog op een vlottere betaling.

10. Alle berekeningen doorheen het voorliggende SAC, inclusief de overgangsmaatregelen, hebben als uitgangspunt de jaarlonen aan 100 %, particulier stelsel.

III. Vaststellingen en bedenkingen van de afvaardigingen van de twee vakbonden

1. Dit protocol wordt getekend voor akkoord met benadrukking van de hiernavolgende bepalingen :

. de bepalingen van het KB AP m.b.t. de contractuele tewerkstelling en derhalve de toepassing van het KB AP worden binnen openbare diensten (cfr. uitspraak Arbitragehof - toepassing VRT) als een prioritair gegeven beschouwd;

. de vakorganisaties zullen zich op geen enkele wijze - ook niet naar de toekomst toe - beperken om de toepassing van voormeld KB AP langs juridische en procedurele wijze af te dwingen;

. de huidige overeenkomst mag op geen enkele wijze geïnterpreteerd worden als een verzaking van dit gegeven en mag derhalve huidig lopende en toekomstige procedures niet hypothekeren;

. deze overeenkomst moet ingekaderd worden in de absolute bezorgdheid van de vakbonden om aan de huidige toestand van onzekerheid en ongelijkheid in hoofde van contractuele personeelsleden een einde te stellen."

2. Bedenkingen van de afvaardigingen van de twee vakbonden bij sommige bepalingen van het SAC

Bij art. 12 par. 1. :

De loonspanning zou groter moeten zijn dan 55 %.

De periode van het loopbaanverloop (van minimum naar maximum in de loonvork) mag maximum 30 jaar bedragen.

Sommige loonschalen (klasse 6 tot en met 9) zouden na marktonderzoek moeten worden aangepast aan de reële situatie op de arbeidsmarkt.

Bij art. 12 par. 5. :

Er ontbreekt een regeling voor de gevallen waarbij een personeelslid om functionele redenen gemuteerd wordt naar een lagere klasse.

Bij art. 45 par. 5. :

De overgangsmaatregel waarbij het jaarkomen van sommige personeelsleden wordt opgetrokken tot het aanvangsloon in de klasse, zonder dat er anciënniteit in aanmerking wordt genomen voor de positionering in de loonvork, is in tegenstrijd met de regeling bij nieuwe aanwervingen.

In de regeling bij nieuwe aanwervingen (art. 13 par. 2) wordt voor bewezen nuttige ervaring minstens het equivalent van tweemaal de jaarlijkse loonsverhoging (2 jaar anciënniteit in de loonvork) gevalideerd.

Nuttige beroepservaring zou in beide regelingen op een gelijke manier moeten in rekening gebracht worden.

Brussel,

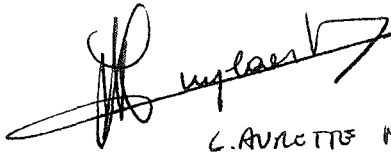
- 9 -11- 1998

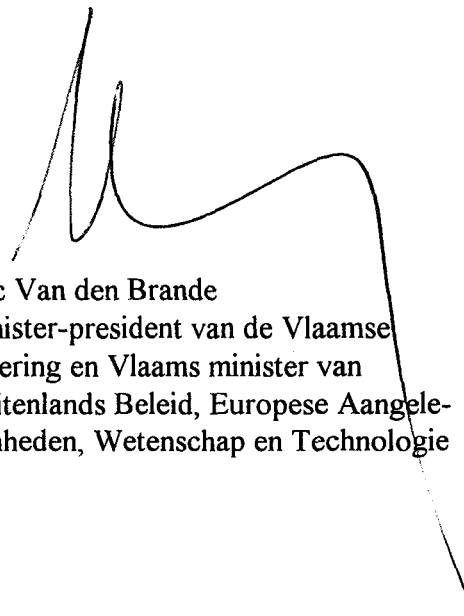
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGA-
NISATIES :

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

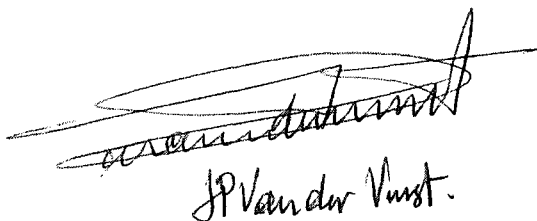
Voor de Algemene Centrale der Open-
bare Diensten :

De Voorzitter,


C. AUCTIE MUYLAERT .

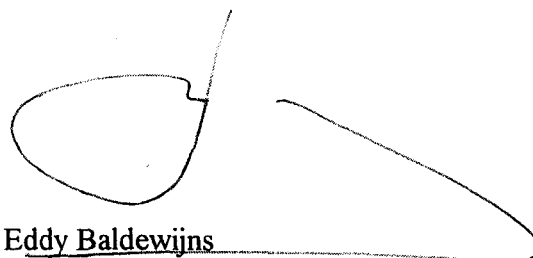

Luc Van den Brande
minister-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van
Buitenlands Beleid, Europese Aangele-
gheden, Wetenschap en Technologie

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten



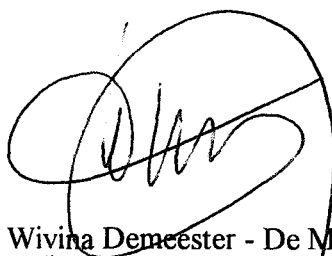
J.P. Van der Vurst.

DE ONDERVOORZITTER,



Eddy Baldewijns
Vlaams minister van
Onderwijs en Ambtenarenzaken

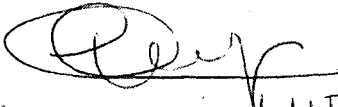
LEDEN :



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



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


i.o. LUT UERCROYSSE
Bert De Graeve
gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse
Radio- en Televisieomroep

SECTORAAL AKKOORD CONTRACTUELEN (SAC)**Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied**

Artikel 1

De bepalingen van dit sectoraal akkoord, hierna te noemen het SAC, gelden voor het personeel dat bij de VRT in dienst wordt genomen overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zoals gespecificeerd in artikel 2, met uitzondering van het middenkader bedoeld in artikel 21 § 3 van de decreten betreffende de radio-omroep en televisie gecoördineerd op 25 januari 1995.

Het SAC treedt in werking op 1 januari 1999 en is geldig tot 31 december 2001, behalve § 1 van artikel 45 van de overgangsmaatregelen dat in voege treedt op de datum van de goedkeuring van het SAC door de Raad van Bestuur.

Artikel 2

Het SAC regelt de verhoudingen tussen de contractuele personeelsleden en de VRT. Het SAC is van toepassing op alle personeelsleden die met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur verbonden zijn met de VRT voor de uitoefening van één van de functies opgenomen in de functieclassificatie en voor zover het gaat om prestaties van minimum 50 %. De functieclassificatie, zoals die geldt op het ogenblik van de inwerkingtreding van het SAC, gaat als bijlage bij het SAC. Deze classificatie is aanpasbaar volgens de daartoe geëigende procedures.

Het SAC is ook van toepassing op andere contractuele personeelsleden in de mate waarin het SAC of één of meerdere bepalingen daarvan zijn opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst die hen met de VRT verbindt.

Hoofdstuk 2 - Recrutering - Ontslag

Artikel 3

Elke individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk opgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop het personeelslid in dienst treedt en wordt namens de VRT ondertekend door de gedelegeerd bestuurder of het door deze laatste daartoe gemachtigde kaderlid.

Ze bevat minstens volgende elementen :

- functietitel
- het loon alsook de wijze van betaling en de evolutie ervan;
- de eventueel overeengekomen kostenvergoeding eigen aan de werkgever;
- het vakantiegeld, de eindejaarspremie en andere premies en vergoedingen;

- modaliteiten van de arbeid (voltijds, deeltijds, werkstelsel);
- standplaats;
- datum waarop de uitvoering van de overeenkomst zal aanvangen;
- proefperiode;
- de bevestiging van het personeelslid dat het de hierna vermelde documenten heeft ontvangen:
 - sectoraal akkoord
 - functiebeschrijving en overzicht functieclassificatie
 - reglement op de duur der prestaties
 - deontologische code indien van toepassing
 - reglement op de groepsverzekering
 - alle andere documenten waarnaar in dit SAC verwezen wordt.

Artikel 4

§ 1 Elke vacature wordt bij voorkeur intern ingevuld. De indienstneming gebeurt na selectie via een overeenkomstig het syndicaal statuut overlegde selectieprocedure.

§ 2 Om in aanmerking te komen voor indienstneming dienen de kandidaten te voldoen aan de specifieke vereisten vervat in de functiebeschrijving en dient uit het getuigschrift van goed gedrag en zeden te blijken dat zij de vereiste integriteit bezitten om de functie uit te oefenen.

§ 3 Elke indienstneming is afhankelijk van een verklaring van een arts die hiertoe door de VRT is aangeduid dat de betrokkene lichamelijk geschikt is voor de functie.

Artikel 5

§ 1 Het personeelslid wordt onderworpen aan een proeftijd waarvan de duur in de individuele arbeidsovereenkomst wordt bepaald in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 2 Er kan overeengekomen worden dat geen proeftijd moet worden doorlopen wanneer de beroepsgeschiktheid van het personeelslid voldoende blijkt uit vroegere prestaties, al dan niet bij de VRT.

§ 3 Voor de personeelsleden op wie dit SAC van toepassing is wordt er binnen de eerste 100 kalenderdagen van hun tewerkstelling een introductie cursus georganiseerd. Betrokkenen krijgen ten laatste bij hun indiensttreding alle nodige informatie en documenten m.b.t. voorschriften die zij bij de VRT moeten naleven.

Artikel 6

De arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde duur is gesloten kan door elke partij worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijnen of met wederzijds akkoord.

Artikel 7

Ingeval van herstructurering van de VRT of herstructurering of afschaffing van één van zijn diensten zal de VRT met de representatieve vakbonden overleg plegen over een maximale hertewerkstelling binnen de organisatie en voor zover dit niet kan, over de begeleidende maatregelen waarop de betrokken personeelsleden recht hebben.

Indien het personeelslid toch wordt opgezegd wordt de opzeggingstermijn bepaald rekening houdend met de wettelijke bepalingen.

Artikel 8 - Ontslag om dringende redenen

§ 1 De arbeidsovereenkomst wordt zonder opzeggingstermijn of -vergoeding beëindigd in geval van ernstige tekortkomingen van het personeelslid die van die aard zijn dat het vertrouwen dat noodzakelijk in elk personeelslid moet kunnen worden gesteld, totaal en onherroepelijk geschonden is.

§ 2 Het personeelslid heeft het recht gehoord te worden door de gedelegeerd bestuurder of zijn gemandateerde; het kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een ander personeelslid.

§ 3 Onverminderd de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbank, kunnen ondermeer als dringende redenen tot ontslag worden beschouwd :

1. Bedrog, schriftvervalsing, onjuiste verklaringen over essentiële aangelegenheden.
2. Diefstal, medewerking aan diefstal, heling.
3. Geweldpleging, vandalisme, opzettelijke beschadiging van materiaal.
4. Onwettige afwezigheid van meer dan 5 opeenvolgende voorziene werkdagen .
5. Individuele werkweigering en negeren van instructies of richtlijnen van de hiërarchie gegeven binnen de reglementen en wettelijke bepalingen.
6. Doorgeven of publiek maken van vertrouwelijke informatie.

§ 4 Het personeelslid kan een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever.

Artikel 9 - Outplacement

De VRT behoudt zich de mogelijkheid voor om overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake bij eventueel ontslag, individueel of collectief outplacement aan te wenden.

Hoofdstuk 3 - Functieclassificatie

Artikel 10 - Systeem

Functies worden beschreven en gewogen volgens het HAY-functiewegingssysteem via de procedure die met de representatieve vakbonden is overlegd.

Elke functie wordt ondergebracht in de klasse welke overeenkomt met het aantal punten toegekend bij de weging. Teneinde de multifunctionaliteit te bevorderen en individuele

capaciteiten van betrokken personeelsleden maximaal te ontplooiën, worden functies voldoende ruim gedefinieerd en het aantal functies beperkt.

Er zijn 17 klassen.

Hoofdstuk 4 - Evaluatie

Artikel 11

§ 1 Het prestatieniveau van het personeelslid wordt jaarlijks geëvalueerd. Hierbij speelt het beoordelingsgesprek waarbij werkgedrag, behaalde doelstellingen, initiatieven, resultaten worden besproken en geëvalueerd, een cruciale rol.

De prestatie wordt geëvalueerd met één van volgende evaluatievermeldingen:

1. Uitstekend : (1)

Prestatie boven de norm, over de hele periode en voor alle aspecten van de functie en voor zover de doelstellingen op elk vlak worden overtroffen.

Ofwel :

Prestatie volgens of boven de norm maar daarenboven met merkwaardig inventieve en verwezenlijkbare voorstellen of verwezenlijkingen ter verbetering van methodes, middelen, resultaten (gedocumenteerd)

2. Zeer goed : (1)

Een prestatie die tijdens de beoordelingsperiode voor sommige aspecten van de functie de afgesproken doelstellingen overtreft en voor de andere aspecten de afgesproken doelstellingen haalt.

Ofwel :

Iemand die alle doelstellingen haalt en daarenboven verbeteringen realiseert, of constructieve voorstellen formuleert die de werking van de eigen functie, dienst, VRT verbeteren (gedocumenteerd).

3. Goed

Een prestatie die tijdens de beoordelingsperiode voor alle aspecten van de functie de afgesproken doelstellingen haalt.

4. Minder dan goed

Een prestatie die over de hele beoordelingsperiode voor een beperkt aantal aspecten van de functie de afgesproken doelstellingen niet haalt, maar voor de andere aspecten de afgesproken doelstellingen wel haalt of een prestatie die over de hele beoordelingsperiode de meeste afgesproken doelstellingen net niet haalt, zonder al te grote negatieve gevolgen.

5. Onvoldoende

Een prestatie die over de hele beoordelingsperiode voor de meeste aspecten van de functie de afgesproken doelstellingen in belangrijke mate niet haalt of een prestatie die voor een essentieel aspect van de functie de afgesproken doelstellingen helemaal niet haalt.

(1) Om voor alle klassen de mogelijkheid van uitstekend of zeer goed te behouden worden twee definities ingevoerd.

§ 2 Jaarlijks vindt het evaluatiegesprek bedoeld in § 1 plaats tussen de leidinggevende en het personeelslid. De bevindingen daarvan worden door de betrokken leidinggevende(n) samengevat in een voorstel van evaluatie.

Een personeelslid dat niet akkoord gaat met het eindvoorstel van de evaluatie kan vragen gehoord te worden. Het dient daartoe een aanvraag in bij de HR-divisieverantwoordelijke die overleg pleegt met de directeur HR die samen achtereenvolgens de betrokken leidinggevende(n) en het betrokken personeelslid horen. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een ander personeelslid.

Vervolgens doet de HR-divisieverantwoordelijke een schriftelijke aanbeveling aan de Algemeen Directeur Divisie of de Gedelegeerd bestuurder die de beslissing neemt tot het toekennen van de evaluatie .

Teneinde een correcte spreiding van de evaluaties te waarborgen zal de directie erop toezien dat doorheen de VRT dezelfde normen worden gehanteerd en indien nodig correctief optreden om de billijkheid te respecteren.

Hoofdstuk 5 - Functieverloning

Artikel 12

§ 1 Loonvork

Aan elke klasse wordt een zgn. loonvork toegekend.

Een loonvork omvat een aanvangsloon en een maximumloon; het maximumloon ligt 55 % boven het aanvangsloon.

De overeengekomen loonvorken, met inbegrip van de definities aanvangsloon en maximumloon, worden als bijlage bij dit SAC gevoegd.

§ 2 Aanvangsloon

Het aanvangsloon wordt betaald aan een personeelslid dat voldoende opgeleid en ervaren is om de functie onmiddellijk op een normale, goede wijze uit te voeren.

§ 3 Maximumloon

Het maximumloon is het loon dat kan bereikt, maar niet overschreden worden.

§ 4 Aspirantschap

Het personeelslid kan in een aspirantschap worden geplaatst bij verandering naar een klasse die zich minimaal 3 klassen hoger situeert dan zijn huidige klasse en voor zover het geen interimaat uitoefent in die nieuwe functie.

Het personeelslid dat aangeworven wordt in klasse 5 of hoger kan eveneens in een aspirantschap worden geplaatst indien het niet voldoende opgeleid en ervaren is om de beoogde functie onmiddellijk op een normale, goede wijze uit te voeren.

Gedurende het aspirantschap wordt het personeelslid voorbereid om de beoogde functie op een normale, goede wijze uit te voeren.

De duur van het aspirantschap wordt als volgt bepaald :

- klasse 5 - 7 : 6 maanden
- klasse 8 - 14 : 12 maanden

Het personeelslid dat bij aanwerving in aspirantschap wordt geplaatst ontvangt het aanvangsloon van de onmiddellijk lagere klasse. Na afloop van het aspirantschap ontvangt het personeelslid het aanvangsloon van de functie voor zover dit aspirantschap gunstig wordt beoordeeld. Indien het aspirantschap ongunstig wordt beoordeeld, wordt het personeelslid ontslagen.

Het personeelslid dat in een aspirantschap wordt geplaatst bij verandering naar een klasse die zich minimaal 3 klassen hoger situeert ontvangt gedurende het aspirantschap een loonsverhoging van 10 %. Na afloop van het aspirantschap ontvangt het personeelslid een bijkomende loonsverhoging van 5 % of het aanvangsloon van zijn nieuwe klasse zo dit hoger ligt en dit voor zover het aspirantschap gunstig wordt beoordeeld.

§ 5 Verandering van klasse

1. Na selectieproef

Elk personeelslid kan deelnemen aan de selectieproeven voor hogere functies zo het over de nodige diploma's beschikt voor het uitoefenen van de functie.

Bij opnemning van de nieuwe functie wordt een loonsverhoging doorgevoerd om de toegenomen verantwoordelijkheden, kennis of competentie te verlonen. Hiertoe wordt het huidige loon minimaal met 5 % per klasseverhoging met een maximum van 15 % verhoogd. Behoudens wat over het aspirantschap is bepaald in § 4 van dit artikel, kan dat loon evenwel niet lager zijn dan het aanvangsloon van de nieuwe klasse.

In bepaalde gevallen kan de directie functies bij wijze van verandering van klasse toewijzen zonder selectieproef rekening houdend met de competenties en de bijzondere geschiktheid van de kandidaat. De bedoelde competenties en bijzondere geschiktheid worden getest via een assessment.

2. Op eigen verzoek

Wanneer een personeelslid zelf vraagt om naar een functie van een lagere klasse te gaan, worden, na de inwilliging van het verzoek de loonvorken die gelden voor de nieuwe klasse onmiddellijk van kracht. Mogelijke voorzieningen of voordelen van de vorige klasse houden onmiddellijk op van kracht te zijn en alle bepalingen die gelden voor de nieuwe klasse treden onmiddellijk in werking.

Dergelijk verzoek kan slechts hoogst uitzonderlijk worden toegestaan.

3. Op initiatief van de directie

a) Op basis van onvoldoende prestatie of wegens ongeschiktheid.

In uitzonderlijke omstandigheden kan als alternatief voor ontslag een tewerkstelling in een functie van een lagere klasse worden doorgevoerd met een overeenkomstige terugzetting in klasse en in jaarloon.

Het personeelslid krijgt het jaarloon van de nieuwe klasse met hetzelfde percentage t.o.v. het aanvangsloon als in zijn vroegere klasse. Hiertoe dient een document in onderling akkoord te worden opgesteld.

b) Wegens herstructurering.

Met voorbehoud van zijn recht om te ontslaan kan de VRT wanneer een functie wordt afgeschaft ten gevolge van een herstructurering en wanneer het betrokken personeelslid schriftelijk akkoord gaat om te worden hertewerkgesteld in een functie van een lagere klasse, een beschermperiode toekennen die maximaal gelijk is aan de opzegperiode waarop dat personeelslid recht zou hebben en gedurende dewelke de voordelen verbonden aan de vroegere functie gegarandeerd blijven. Hierna worden, met behoud van het jaarinkomen, de functieverloning en andere regelingen van de klasse waartoe de nieuwe functie behoort van kracht.

4. Na herweging

Wanneer een functie herwogen wordt en in een hogere klasse terechtkomt, wordt het personeelslid dat de functie bekleedt in de bedoelde hogere klasse geplaatst. Het personeelslid ontvangt minstens het aanvangsloon van de nieuwe klasse en het jaarloon verloopt volgens de loonvork die aan die klasse verbonden is..

Wanneer een functie herwogen wordt en in een lagere klasse terecht komt, wordt het personeelslid dat de functie bekleedt in de bedoelde lagere klasse geplaatst. Hierna worden, met behoud van het jaarinkomen de functieverloning en andere regelingen van de klasse waartoe de functie behoort, van kracht.

Het herwegen van de functies kan slechts gebeuren op basis van de geijkte procedure via de onderhoudscommissie van de functieclassificatie.

5. Met een mandaat

Het personeelslid dat tijdelijk aanzienlijk bijkomende verantwoordelijkheid krijgt toegewezen (via selectieproef) die niet behoren tot de gebruikelijke verantwoordelijkheden van zijn functie, zoals die blijken uit de functiebeschrijving, kan boven het jaarloon waarop hij in zijn functie recht heeft, een toelage voor de uitoefening van het mandaat krijgen. Deze toelage staat in verhouding tot de bijkomende verantwoordelijkheid.

In de mate dat bijkomende verantwoordelijkheden worden vermeerderd of verminderd, worden de toelagen in dezelfde verhouding vermeerderd of verminderd.

Zodra aan het mandaat om welke reden ook een einde komt, vervalt het recht op de toelage.

6. Met een contractueel interimaat

Een contractueel interimaat kan enkel worden toegekend bij tijdelijke vervanging van de titularis van de betrokken functie.

Het personeelslid dat minimum 1 maand en maximum 6 maanden een functie van een hogere klasse uitoefent, ontvangt een loonsupplement van 5 % per klasseverhoging met een maximum van 10 %; dit geldt niet als een verworven recht. Deze periode kan éénmaal met maximum 6 maanden worden verlengd.

Artikel 13 - Evolutie binnen de loonvork (klasse 1 tot 14)

§ 1 Binnen de klasse, is de loonevolutie van een personeelslid de resultante van verschillende factoren : de jaarlijkse evaluatie overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4, de positie in de loonvork, de nuttige ervaring, de competenties, de economische factoren en de jaarlijkse enveloppe voor loonsverhogingen.

§ 2 Nuttige beroepservaring

Met nuttige beroepservaring wordt in deze bepalingen bedoeld : beroepservaring die verband houdt met het profiel van de verleende functie en dit in om het even welk tewerkstellingsstatuut en waarvan een toegevoegde waarde bij het uitoefenen van de nieuwe functie kan worden verwacht.

1. Nuttige beroepservaring bij aanwerving voor functies van klasse 1-4

Wanneer er voor deelname aan de selectieproef ervaring wordt gevraagd, wordt de bewezen nuttige beroepservaring volledig in aanmerking genomen voor het bepalen van de plaats in de loonvork.

2. Nuttige beroepservaring bij aanwerving voor functies vanaf klasse 5

Bij indienstneming komt de bewezen nuttige beroepservaring eveneens in aanmerking in die zin dat ze deel uitmaakt van de salarisonderhandeling.

Tenzij er minder nuttige ervaring bewezen is, wordt minstens het equivalent van tweemaal de jaarlijkse loonsverhoging gevalideerd.

§ 3 Indien vastgesteld wordt dat ingevolge gewijzigde marktomstandigheden met betrekking tot een bepaalde functie de in het SAC overeengekomen loonevolutie niet volstaat, wordt dit aan de representatieve vakbonden meegedeeld.

§ 4 Jaarlijkse enveloppe voor loonsverhogingen en loonevolutie

De loonsverhogingen worden toegekend na 12 maanden effectieve dienst vanaf de vorige loonsaanpassing buiten indexaanpassing.

Loonsverhogingen worden als volgt toegekend in functie van de toegekende evaluatie :

Loonevolutie

uitstekend	:	jaarlijkse loonsverhoging volgens tabel als bijlage en toekenning van een eenmalige premie (1)
zeer goed	:	jaarlijkse loonsverhoging volgens tabel als bijlage en toekenning van een eenmalige premie (1)
goed	:	jaarlijkse loonsverhoging volgens tabel als bijlage
minder dan goed	:	geen loonsverhoging
onvoldoende	:	geen loonsverhoging

Artikel 14 - Medewerkers met een sterk groeipotentieel

Voor de medewerkers met een sterk groeipotentieel die het toekomstige management-, creatief/artistiek- en expertendraagvlak van de VRT kunnen vormen wenst de VRT zich principieel te engageren om passende stimuli te voorzien. De concrete uitwerking zal gebeuren via de geëigende syndicale organen.

(1) premie : voor de klassen 1-4 : eenmaal het bedrag van de jaarlijkse loonsverhoging bij zeer goed; tweemaal het bedrag van de jaarlijkse loonsverhoging bij uitstekend

voor de klassen 5-14 : individueel bedraagt een premie minimum 18 000 BEF en maximum 150 000 BEF; het gemiddeld premiebedrag mag niet hoger liggen dan 75 000 BEF; voor wie aan het maximumloon komt mag de premie niet meer dan 18 000 BEF bedragen.

Hoofdstuk 6 - Betalingsmodaliteiten

Artikel 15

§ 1 De VRT neemt de personeelsleden in dienst met een jaarinkomen dat als volgt is samengesteld:

- 12 x het maandloon (= jaarloon) dat in overeenstemming is met de uitgeoefende functie volgens de functieverloning
- 1 x het maandloon als eindejaarspremie of bij onvolledige prestaties tijdens het kalenderjaar voorafgaand aan de uitbetalingsmaand, in verhouding berekend
- het dubbel vakantiegeld, overeenkomstig de bepalingen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers en de uitvoeringsbesluiten daarvan
- de documentatiepremie en de vergoeding specifieke lasten voor zover het personeelslid geen forfaitaire kostenvergoeding geniet zoals bepaald in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

§ 2 De eindejaarspremie wordt betaald in de loop van de maand november. Het dubbel vakantiegeld wordt ten laatste einde april uitbetaald.

Artikel 16

Het jaarloon en de loonvorken aan 100 % gevoegd in bijlage, volgen de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen van het Rijk overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 (zoals nadien gewijzigd) houdende de inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven van de overheidssector aan het indexcijfer der consumptieprijzen worden gekoppeld.

Artikel 17

De betaling van het maandloon gebeurt maandelijks in principe op de laatste werkdag van de maand en uiterlijk binnen de eerste 4 werkdagen van de maand volgend op de prestatie door overschrijving op een door het personeelslid opgegeven bankrekening.

Artikel 18

Overeenkomstig de wettelijke beschikkingen zullen de bijdragen inzake de sociale zekerheid, de bedrijfsvoorheffing en elke andere verplichte bijdrage bij iedere uitbetaling van het loon ingehouden worden. Het personeelslid en de directie verbinden er zich toe alle nodige inlichtingen voor de toepassing ervan te verstrekken.

Artikel 19

Voor de personeelsleden die betaald worden volgens de modaliteiten van artikel 15 § 1 worden de vergoeding voor overuren alsook andere vergoedingen die van het uurloon worden afgeleid, berekend op basis van het jaarloon vermeerderd met het dubbel vakantiegeld.

Hoofdstuk 7 - Aanvullende pensioenverzekering**Artikel 20**

De VRT heeft een groepsverzekering, type "spaarverzekering" gesloten ten voordele van het personeel dat is aangeworven met een contract van onbepaalde duur teneinde naast het wettelijk pensioen een aanvullend ouderdoms- en/of overlevingspensioen op te bouwen.

De personeelsleden aangenomen onder dit sectoraal akkoord treden verplicht toe.

De premie bedraagt een vast percentage van het brutoloon (2,4 % of meer op vrijwillige basis ten laste van het personeelslid - 3,6 % ten laste van de VRT).

Op basis van de gestorte premie wordt dan een verzekerd kapitaal bij leven en overlijden uitgekeerd.

Door ondertekening van de aanvraag tot aansluiting bij deze verzekering stemt het personeelslid ermee in dat zijn bijdrage van het loon wordt afgehouden. De modaliteiten van de verzekering worden binnen de perken van het algemeen reglement terzake individueel overeengekomen.

Hoofdstuk 8 - Arbeidsduur

Artikel 21

De personeelsleden worden tewerkgesteld volgens het reglement op de duur der prestaties dat als bijlage bij dit SAC wordt gevoegd; dit reglement kan volgens de geldende procedures worden aangepast.

Hoofdstuk 9 - Vergoedingen

Artikel 22

§ 1 De reis- en verblijfkosten worden vergoed volgens het binnen de VRT vigerende reglement.

§ 2 De andere vergoedingsregelingen worden als bijlage bij dit SAC gevoegd.

Hoofdstuk 10 - Afwezigheden

Artikel 23- Jaarlijkse vakantie.

§ 1 Het personeelslid heeft recht op een aantal normaal bezoldigde jaarlijkse vakantiedagen overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake, met dien verstande dat het personeelslid bij een volledig gepresteerd of hiermee gelijkgesteld vakantiedienstjaar recht heeft op 24 vakantiedagen.

§ 2 De vakantie wordt toegekend in overeenstemming met de uitvoeringsbepalingen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie. Voor zover het totaal aantal toegekende vakantiedagen toereikend is, heeft elk personeelslid recht op een vakantieperiode van 15 aaneensluitende kalenderdagen tussen 1 mei en 30 september van elk jaar.

§ 3 De uitoefening van het recht op vakantie wordt zodanig geregeld dat de goede werking van de dienst verzekerd is.

Artikel 24 - Feestdagen.

§ 1 Het personeelslid heeft recht op dezelfde wettelijke en aanvullende betaalde feestdagen als het personeel van de Vlaamse Gemeenschap. Op de datum van de inwerkingtreding van het SAC zijn dit :

- | | |
|---|--|
| <p>1. volgende wettelijke feestdagen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nieuwjaar - Paasmaandag - Feest van de Arbeid (1 mei) - Hemelvaartsdag - 2^{de} Pinksterdag - Nationale Feestdag(21 juli) - Tenhemelopneming (15 augustus) - Allerheiligen (1 november) - Wapenstilstand (11 november) - Kerstdag (25 december) | <p>2. volgende aanvullende feestdagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 11 juli - 2 november - 15 november - 26 december |
|---|--|

§ 2 Het personeelslid dat overeenkomstig het werkstelsel dat op hem van toepassing is, op de bedoelde feestdagen moet werken, heeft recht op een inhaalrustdag.

Wanneer één van de bedoelde feestdagen op een zaterdag of een zondag valt, wordt een compenserende vervangingsdag toegekend die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantie wordt verleend.

Artikel 25 - Kort verzuim (1)

Ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen of voor het vervullen van staatsburgerlijke of burgerlijke opdrachten mag het personeelslid voor een welbepaalde duur afwezig zijn van het werk op voorwaarde dat zijn hiërarchie vooraf verwittigd is en dat het bewijs wordt geleverd dat het verlof wordt benut voor de gelegenheid waarvoor het is toegekend. Het gaat om :

<u>Gebeurtenis</u>	<u>Duur</u>	<u>Tijdstip</u>
Huwelijk van het personeelslid	2 dagen	te kiezen tijdens - de week van de gebeurtenis - de daarop volgende week
Huwelijk van - een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot(note) - een (schoon)broer, (schoon)zuster, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder - een kleinkind van het personeelslid	1 dag	de huwelijksdag (burgerlijk of kerkelijk) of te kiezen tijdens - de week van de gebeurtenis - de daarop volgende week

(1) Een partner met wie het personeelslid in een duurzame relatie samenleeft wordt gelijkgesteld met een echtgenoot(note)

Priesterwijding of kloosterintrede van - een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot(note) - een (schoon)broer of (schoon)zuster	1 dag	de dag van de plechtigheid of te kiezen tijdens - de week van de gebeurtenis - de daaropvolgende week
Bevalling van de echtgenote	3 dagen	te kiezen tijdens de 12 dagen vanaf de bevalling
Overlijden - van de echtgenoot(note), een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot(note), de (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder van het personeelslid	3 dagen	te kiezen tussen overlijden en begrafenis of tijdens de daaropvolgende week
- van een (schoon)broer of (schoon)zuster, de grootvader of -moeder, een kleinkind, een schoonzoon of -dochter - die bij het personeelslid inwoont	2 dagen	te kiezen tussen overlijden en begrafenis
- die niet bij het personeelslid inwoont	1 dag	die van de begrafenis
Vormsel of deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot(note)	1 dag	- die van de plechtigheid - of de daaraan voorafgaande of daaropvolgende activiteitsdag als de plechtigheid op een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag valt
Verblijf van het personeelslid - als dienstplichtige in een recruiters- of selectiecentrum of in een militair hospitaal - als gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in een aangewezen verpleeginrichting		de nodige tijd doch maximum 3 dagen
Bijwonen van een familieraad bijeengeroepen door de vrederechter		de nodige tijd doch maximum 1 dag
Deelname aan een jury		de nodige tijd
Oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanvraag van de arbeidsrechtbank		de nodige tijd

De uitoefening van het ambt van bijzitter bij parlements-, provincie- of gemeenteverkiezingen

- | | |
|---|-------------------------------------|
| - in een stembureau | de nodige tijd |
| - in een hoofdbureau voor stemopneming | de nodige tijd doch maximum 5 dagen |
| de uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlementsverkiezingen | de nodige tijd doch maximum 5 dagen |

Onthaal van een kind in het gezin van het personeelslid in het kader van een adoptie 3 dagen naar keuze van in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister als deel uitmakend van het gezin

Voor deeltijdse personeelsleden enkel voor de dagen en perioden die samenvallen met dagen en perioden waarop zij normaal zouden gewerkt hebben

Artikel 26 - Verlof wegens verhuizing in opdracht

Het personeelslid dat in opdracht van de werkgever dient te verhuizen krijgt hiervoor 2 dagen bezoldigd verlof.

Artikel 27 - Verlof om dwingende redenen

Het personeelslid mag van het werk afwezig zijn om dwingende redenen, dit zijn onvoorziene voorvallen die het personeelslid persoonlijk treffen en die zijn dringende en noodzakelijke tussenkomst vereisen. De afwezigheid is niet bezoldigd onverminderd het bepaalde in artikel 28. Het personeelslid dient zijn hiërarchie te verwittigen. De afwezigheid - maximaal 10 dagen per jaar - moet gerechtvaardigd worden door een passende bewijsvoering.

Artikel 28 - Krediet voor sociaal verlof

Het personeelslid krijgt jaarlijks een krediet van maximum 6 dagen bezoldigd verlof gesteund op

- dienstanciënniteit : 1 dag na 10 jaar dienst
2 dagen na 20 jaar dienst
- geven van bloed, bloedplasma en beenmerg : volgens dezelfde modaliteiten als bepaald in het uitvoeringsreglement gevoegd bij het administratief personeelsstatuut (toepassing artikel 123 van het administratief personeelsstatuut)
- dwingende reden : 4 dagen
- extralegale voorziening voor kort verzuim : eigen huwelijk : 2 dagen
overlijden 1^o graad : 1 dag

Het opnemen van dit verlof moet gerechtvaardigd worden door een passende bewijsvoering.

Artikel 29 - Overmacht.

Overmacht kan volgens de wettelijke bepalingen terzake de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen.

Artikel 30 - Loonwaarborg voor de begonnen arbeidsdag.

Het personeelslid heeft recht op het normale dagloon indien het wegens omstandigheden volledig buiten zijn wil, te laat op het werk aankomt of er niet aankomt, alhoewel het er zich heen begeven heeft.

Het personeelslid dient in dat geval de VRT de nodige bewijzen voor te leggen om te staven dat het onmogelijk op het werk kon aanwezig zijn of tijdig aanwezig zijn.

Artikel 31 - Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of (gewoon) ongeval.

§ 1 De onmogelijkheid voor het personeelslid om zijn werk te verrichten als gevolg van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het personeelslid dient zijn hiërarchie onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

§ 2 De afwezigheid wegens ziekte of ongeval 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.

§ 3 Het personeelslid dient ter beschikking te zijn voor geneeskundige controle door een geneesheer die daartoe door de VRT is gemachtigd. Behalve indien de behandelende geneesheer van het personeelslid van oordeel is dat de gezondheidstoestand van het personeelslid het niet toelaat zich te verplaatsen, moet het personeelslid zich aanbieden bij de door de VRT gemachtigde geneesheer als dat gevraagd wordt. Indien de behandelende geneesheer en de controlerende geneesheer het niet eens zijn over de arbeidsongeschiktheid, zullen het personeelslid en de VRT in onderling akkoord een derde geneesheer aanwijzen, bij wiens bevindingen zij zich zullen neerleggen.

§ 4 Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of (gewoon) ongeval ontvangt het personeelslid het overeenkomstig de wettelijke bepalingen gewaarborgd loon. Na afloop van de periode gedurende dewelke het personeelslid wettelijk recht heeft op het gewaarborgd loon van de VRT, heeft het normaal gezien recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het ziekenfonds waarbij het is aangesloten. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of (gewoon) ongeval heeft het personeelslid berekend over de gehele loopbaan recht op volgende extra-legale regeling :

na 3 maanden dienst	{ bijbetaling tot 90 % van belastbaar loon	gedurende 3 maanden
na 2 jaar dienst	{ bij actieve dienst	gedurende 4 maanden
na 4 jaar dienst	{	gedurende 5 maanden
na 6 jaar dienst	{	gedurende 6 maanden
na 8 jaar dienst	{	gedurende 7 maanden
na 10 jaar dienst	{	gedurende 8 maanden
na 20 jaar dienst	{	gedurende 12 maanden

Deze extra-legale regeling is niet cumuleerbaar. Het maximum over de gehele loopbaan van minstens 20 jaar bedraagt m.a.w. 12 maanden maar kan in verschillende keren worden opgenomen.

De termijn verdubbelt in geval van ernstige ziekte, volgens de lijst vastgesteld door de gedelegeerd bestuurder.

Artikel 32 - Arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte.

§ 1 Tijdens de periode van volledige arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte is de arbeidsovereenkomst geschorst. Het personeelslid of zijn rechthebbenden kunnen aanspraak maken op de vergoedingen op basis van de wetgeving betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

§ 2 Een arbeidsongevallenpolis die de VRT ten behoeve van zijn personeel heeft gesloten garandeert in geval van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of daarmee gelijkgesteld ongeval de betaling van een dagelijkse vergoeding die 90 % bedraagt van het gemiddelde dagloon en in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid de wettelijke en bepaalde buitenwettelijke vergoedingen op basis van de werkelijke bezoldiging van het getroffen personeelslid.

§ 3 Het personeelslid doet, behoudens in geval van overmacht, onmiddellijk en dit uiterlijk binnen 24 uur na het ongeval aangifte hiervan aan de geneeskundige dienst van de VRT, ook als dit ongeval geen of geen volledige arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft.

Artikel 33 - Zwangerschap en bevalling.

§ 1 Bij zwangerschap en bevalling heeft het personeelslid recht op zwangerschapsrust en bevallingsrust overeenkomstig de wettelijke bepalingen. Tijdens die rustperiode wordt de arbeidsovereenkomst geschorst. Het personeelslid ontvangt in die periodes geen loon van de VRT maar een moederschapsuitkering te betalen door het ziekenfonds waarbij het is aangesloten.

§ 2 Bij hospitalisatie of overlijden van de moeder van het kind van het personeelslid heeft dit laatste overeenkomstig de wettelijke bepalingen recht op vaderschapsverlof. Tijdens dit verlof ontvangt het personeelslid geen loon van de VRT, maar een uitkering vanwege het ziekenfonds waarbij het is aangesloten.

Artikel 34 - Politiek verlof.

§ 1 Het personeelslid dat bepaalde politieke mandaten uitoefent, heeft recht op politiek verlof en dit overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 november 1988 voor mandaten in de gemeente en de provincie en overeenkomstig de bepalingen van het bijzonder Vlaams decreet van 26 juni 1995 wanneer het een mandaat krijgt als Vlaams parlementslid of lid van de Vlaamse regering.

De arbeidsovereenkomst van het personeelslid dat een journalistieke functie uitoefent en dergelijke bepaalde politieke mandaten aanvaardt, wordt voor de duur van het mandaat wegens onverenigbaarheid geschorst.

§ 2 Bij het aanvaarden van andere politieke mandaten wordt een einde gemaakt aan de overeenkomst tenzij het personeelslid en de VRT overeenkomen de arbeidsovereenkomst te schorsen.

Artikel 35 - Sociale promotie

De maatregelen inzake sociale promotie zoals vervat in hoofdstuk IX van het administratief personeelsstatuut zijn van overeenkomstige toepassing op het contractueel personeel.

Artikel 36 - Opleiding personeel

De VRT organiseert geregeld de nodige opleidingen tijdens de werktijd om het personeelslid in staat te stellen zijn functie naar behoren te kunnen invullen. De VRT kan opleiding organiseren voor personeelsleden die aan selectieproeven voor hogere functies deelnemen. Daarnaast ligt het initiatief voor de persoonlijke ontwikkeling en groei ook bij het personeelslid zelf.

Artikel 37 - Loopbaanonderbreking.

Het personeelslid kan overeenkomstig de wettelijke regeling terzake en binnen de modaliteiten bepaald door de VRT, vragen zijn loopbaan te onderbreken. Tijdens die onderbreking is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst. Het personeelslid kan in de wettelijk bepaalde gevallen aanspraak maken op een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA.

Artikel 38 - Andere gevallen van schorsing.

§ 1 Overeenkomstig de wettelijke regeling kunnen andere omstandigheden aanleiding geven tot schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijv. zitting in de arbeidsrechtbank, voorlopige vrijheidsberoving, militaire verplichtingen).

§ 2 Bovendien kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden geschorst telkens het personeelslid en de VRT daartoe in onderling akkoord besluiten.

Hoofdstuk 11 - Rechten en plichten van de personeelsleden

Artikel 39 - Functie-uitoefening

Het personeelslid oefent de functie uit die bepaald is in de arbeidsovereenkomst die het met de VRT is aangegaan en doet dit op een professionele manier en volgens de instructies van degene(n) onder wiens(r) leiding en toezicht het werkt, hierna te noemen de bevoegde hiërarchie.

Andere taken dan deze vermeld in de arbeidsovereenkomst kunnen occasioneel worden opgedragen, indien zij verenigbaar zijn met de beroepsbekwaamheden van het personeelslid en voor zover deze wijziging het personeelslid geen materieel of moreel nadeel berokkent.

Artikel 40 - Plichten personeelsleden.

Voor de verplichtingen van de personeelsleden wordt verwezen naar de bepalingen van hoofdstuk III van het administratief personeelsstatuut.

Artikel 41 - Rechten en plichten van het toezichthoudend personeel.

De personeelsleden die op grond van hun functie belast zijn met de leiding van en het toezicht op het personeel, zijn verantwoordelijk voor de vlotte werking en samenwerking, evenals voor de rapportering aan de hiërarchie.

Zij zullen jegens de medewerkers alle regels van rechtvaardigheid, bezorgdheid, achting en redelijkheid in acht nemen.

Zij zijn verantwoordelijk voor de goede gang van het werk en de naleving van de reglementen.

Zij zijn inzonderheid belast met : controle op de aanwezigheid, een verantwoorde taakverdeling en de controle op de goede uitvoering ervan. Zij zorgen voor de motivatie van de medewerkers en voor de realisatie van de doelstellingen, voor het doorgeven van de nodige informatie en de prestatie-waardering.

Zij staan in voor de uitvoering van de maatregelen die voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid zijn genomen.

Met het oog op de toepassing van artikel 43 zijn zij ertoe gehouden hun hiërarchie op de hoogte te brengen van geschillen met personeelsleden die rechtstreeks onder hun leiding staan en waarbij zij betrokken partij zijn.

Artikel 42 - Administratieve inlichtingen.

§ 1 Het personeelslid is ertoe gehouden iedere wijziging in zijn burgerlijke staat en in zijn gezinstoestand zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 30 kalenderdagen mee te delen aan de HR-directie in de mate dat deze wijzigingen een weerslag hebben op de toepassing van de fiscale of sociale wetgeving. Ook de wijziging van woon- of verblijfplaats dient onverwijld en uiterlijk binnen 30 kalenderdagen te worden gemeld bij dezelfde directie.

§ 2 Overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, heeft ieder personeelslid het recht inzage te krijgen in zijn persoonlijk dossier bij de HR-directie.

§ 3 In geen geval kunnen administratieve inlichtingen over een personeelslid aan derden worden verstrekt zonder dat het personeelslid daarover wordt ingelicht indien dit aanleiding kan geven tot een voor hem nadelige wijziging van zijn toestand.

Hoofdstuk 12 - Disciplinaire maatregelen

Artikel 43

§ 1 Onverminderd de wettelijke bepalingen betreffende het ontslag wegens dringende redenen, kan elke inbreuk van het personeelslid op de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit het SAC, de individuele arbeidsovereenkomst en de toepasselijke wetgeving, aanleiding geven, naargelang van de ernst van de feiten, tot het opleggen van volgende maatregelen, zonder dat deze maatregelen in de opgegeven volgorde moeten worden toegepast:

- de mondelinge waarschuwing, behorend tot de bevoegdheid van de onmiddellijke leidinggevende

- de schriftelijke vermaning met afschrift door het betrokken personeelslid te tekenen voor ontvangst, behorend tot de bevoegdheid van de leidinggevendenden vanaf klasse 11 in ruggespraak met de HRM-divisie,
- laatste schriftelijke verwittiging voorafgaand aan het ontslag, met afschrift door het betrokken personeelslid te tekenen voor ontvangst, behorend tot de bevoegdheid van de leidinggevendenden vanaf klasse 15 in ruggespraak met HRM-directie.

§ 2 Bij schriftelijke vermaning of laatste schriftelijke verwittiging kan het personeelslid vragen gehoord te worden. Het dient daartoe een aanvraag in bij de HR-divisieverantwoordelijke die overleg pleegt met de directeur HR. Deze horen samen achtereenvolgens de betrokken leidinggevende(n) en het betrokken personeelslid, dat zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een ander personeelslid.

Vervolgens doet de HR-divisieverantwoordelijke een schriftelijke aanbeveling aan de Algemeen Directie Divisie of de Gedelegeerd bestuurder die de eindbeslissing neemt. Alle stukken worden in het personeelsdossier opgenomen.

§ 3 De schriftelijke vermaning wordt na 3 jaar, de laatste schriftelijke verwittiging na 5 jaar, doorgehaald in het persoonlijk dossier, tenzij in geval van recidive gedurende deze periode.

Hoofdstuk 13 - Bijzondere bepalingen

Artikel 44 - Maatregelen ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Tot ongewenst seksueel gedrag behoort elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard dat afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk.

Met dergelijk gedrag heeft men te maken indien :

- het ongewenst, onredelijk en beledigend is voor de betrokkene
- het expliciet/impliciet aan de basis ligt van een beslissing over toegang tot een opleiding of een functie, het behoud van een functie, een bevordering, het loon of ten grondslag aan andere beslissingen i.v.m. het werk
- dit gedrag een vijandige of vernederende werksfeer creëert waarin de betrokkene wordt geïntimideerd.

Ongewenst seksueel gedrag is onaanvaardbaar

- tussen personeelsleden onderling
- tussen personeelslid en leidinggevende
- tussen een personeelslid en een persoon die niet tot de VRT behoort.

De personeelsleden die het slachtoffer zijn van ongewenst seksueel gedrag op het werk, hebben recht op opvang, hulp en ondersteuning. Zij kunnen desgevallend ook klacht indienen bij de aangewezen vertrouwenspersoon.

Hoofdstuk 14 - Overgangsmaatregelen

Artikel 45

§ 1 De op 1 december 1998 reeds in dienst zijnde personeelsleden krijgen tot uiterlijk 15 december 1998 de keuze om vrijwillig over te stappen in het SAC-systeem, waarbij zij tevens kunnen kiezen voor overstap naar een verloning conform het bepaalde in artikel 15 § 1, hierna te noemen verloning particulier stelsel, of vast te houden aan de verloning die toegepast wordt binnen de openbare sector, hierna te noemen verloning openbaar stelsel (1). Het document waarin ze hun keuze hebben duidelijk gemaakt, wordt aan hun arbeidsovereenkomst gehecht.

Paragraaf 3 van dit artikel wordt toegepast op de personeelsleden die vóór genoemde datum niet te kennen hebben gegeven te willen overstappen in het SAC-systeem.

§ 2 Voor de personeelsleden die te kennen hebben gegeven vrijwillig te willen overstappen in het SAC-systeem, treedt het SAC als volgt in werking:

1. Voor de personeelsleden die kiezen voor een overstap naar de verloning particulier stelsel of reeds een verloning particulier stelsel kennen, wordt met ingang van 1 januari 1999 het volledige SAC onmiddellijk en onverkort van toepassing. Wat de bepalingen in verband met de aanvullende groepsverzekering betreft, kunnen genoemde personeelsleden - voor zover zij niet reeds toegetreden zijn tot de genoemde groepsverzekering - niettemin kiezen voor de aanvullende groepsverzekering of een eenmalige 3 %-verhoging van het jaarloon verhoogd met eindejaarspremie en vakantiegeld.
2. Voor de personeelsleden die wensen vast te houden aan de verloning openbaar stelsel wordt het SAC onder het genoemde voorbehoud onmiddellijk en onverkort van toepassing met ingang van 1 januari 1999. Wat de bepalingen in verband met de aanvullende groepsverzekering betreft, kunnen genoemde personeelsleden - voor zover zij niet reeds toegetreden zijn tot de genoemde groepsverzekering - niettemin kiezen voor de aanvullende groepsverzekering of een eenmalige 3 %-verhoging van het jaarloon verhoogd met eindejaarspremie en vakantiegeld.
3. De personeelsleden kunnen, ongeacht hun keuze voor een verloning particulier stelsel of behoud van een verloning openbaar stelsel, en op voorwaarde dat ze die keuze eveneens hebben gemaakt vóór 15 december 1998, opteren voor een overstap in het SAC-systeem op een later tijdstip dan 1 januari 1999, namelijk op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin zij krachtens hun lopende overeenkomst aanspraak kunnen maken op een andere loonschaal en/of een tweejaarlijkse of jaarlijkse loonsaanpassing, zij het dat het uiterlijke tijdstip 1 december 2001 is. Indien de personeelsleden van deze optie wensen gebruik te maken, dienen zij vóór 15 december 1998 tevens het tijdstip van de overstap aan de personeelsdirectie mee te delen. Vanaf de overstap in het SAC-systeem kunnen zij -

(1) In de verloning openbaar stelsel is het jaarinkomen als volgt samengesteld :

- 12 x maandloon (= jaarloon) dat in overeenstemming is met de uitgeoefende functie volgens de functieverloning;
- eindejaarspremie, berekend overeenkomstig de bepalingen die gelden voor de statutaire personeelsleden;
- vakantiegeld, berekend overeenkomstig de bepalingen die gelden voor de statutaire personeelsleden;
- de documentatiepremie en de vergoeding specifieke lasten voor zover het personeelslid geen forfaitaire kostenvergoeding geniet zoals bepaald in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

voor zover zij niet reeds toegetreden zijn tot de genoemde groepsverzekering - kiezen voor de aanvullende groepsverzekering of een eenmalige 3 %-verhoging van het jaarloon verhoogd met eindejaarspremie en vakantiegeld.

§ 3 De op 1 december 1998 reeds in dienst zijnde personeelsleden die niet bereid zijn vrijwillig over te stappen in het SAC-systeem, worden opgezegd. Gedurende de opzeggingstermijn genieten ze nog de rechten en plichten van hun individuele overeenkomst. Die opzegperiode wordt als een overgangperiode beschouwd, waarna hen een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden waarbij het SAC vanaf de inwerkingtreding van de nieuw aangeboden overeenkomst, onverkort van toepassing is met dien verstande dat de genoemde personeelsleden eveneens kunnen opteren voor een overstap naar een verloning particulier stelsel of het behoud van een verloning openbaar stelsel. De directie gaat de verbintenis aan alle bedoelde personeelsleden na de opzegperiode inderdaad een nieuwe overeenkomst van onbepaalde duur aan te bieden waarbij ze eveneens de verbintenis aangaat tijdens de looptijd van de nieuw aangeboden overeenkomst die personeelsleden niet op te zeggen om reden dat ze niet bereid waren om vrijwillig over te stappen in het SAC-systeem. Ook zij kunnen vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe overeenkomst - voor zover zij niet reeds toegetreden zijn tot aanvullende groepsverzekering - kiezen voor de aanvullende groepsverzekering of een eenmalige 3 %-verhoging van het jaarloon verhoogd met eindejaarspremie en vakantiegeld.

§ 4 Zodra de personeelsleden in het SAC-systeem zijn ingestapt, vervallen alle baremieke verhogingen, selectieschalen en vlakke loopbanen waarop ze onder de voorwaarden van hun lopende arbeidsovereenkomst aanspraak konden maken.

§ 5 Aan alle personeelsleden bedoeld in de paragrafen 2 en 3 wordt de garantie gegeven dat onder de toepassing van het SAC-systeem er geen inlevering is van het jaarinkomen.

Voor de personeelsleden die opteerden voor een verloning particulier stelsel of reeds een verloning particulier stelsel kennen en die op het ogenblik van de overstap in het SAC-systeem een jaarloon, verhoogd met eindejaarspremie en vakantiegeld, genieten beneden het aanvangsloon particuliere stelsel voor zijn klasse, opgenomen in de tabellen, wordt het jaarloon verhoogd met eindejaarspremie en vakantiegeld opgetrokken tot het bedoelde aanvangsloon, behalve zo het gaat om functies die voorlopig en zonder selectie werden toegewezen.

Aan de personeelsleden die opteerden voor een behoud van een verloning openbaar stelsel wordt eveneens de garantie gegeven dat er geen inlevering is van het jaarinkomen en dat het jaarinkomen, verminderd met de vergoedingen specifieke lasten en documentatiepremie, niet lager zal zijn dan het aanvangsloon verloning particulier stelsel.

§ 6 De personeelsleden genoemd in § 2, 1, krijgen met retroactiviteit tot 1 mei 1997 de aanvullende groepsverzekering en maximaal tot de datum van hun indiensttreding. De personeelsleden genoemd in § 2, 2, maken binnen de budgettaire ruimte van de personeelskosten aanspraak op een retroactieve toekenning van de groepsverzekering tot 1 mei 1997 en maximaal tot de datum van hun indiensttreding.

De personeelsleden waarvan sprake in § 2, 3, en in § 3 kunnen geen aanspraak maken op een retroactieve toekenning van de groepsverzekering tot 1 mei 1997.

§ 7. Het SAC en zijn bijlagen worden aan de personeelsleden bedoeld in paragraaf 1 ter beschikking gesteld.

Sectoraal akkoord

LOONVORK STELSEL PARTICULIERE VERLONING

Het **TOTALE JAARINKOMEN** waarvan sprake in art. 15 bestaat uit de som van de uit de tabel volgende bedragen en de daaronder aangegeven vaste premiebedragen.

klasse	aanvangsloon	maximum	Verhoging per jaar **
1	727243	843145	7727
2	727243	843145	7727
3	727243	843145	7727
4	730000	980761	10903
5	761810	1180806	11427
6	803378	1245237	12051
7	861329	1335060	12920
8	924105	1432362	13862
9	1003676	1555698	15055
10	1100537	1705832	16508
11	1202734	1864237	18041
12	1369478	2122692	20542
13	1568374	2430980	23526
14	1798996	2788444	26985

Bovenstaande bedragen werden reeds geïndexeerd en werden vermeld aan de uitbetalingscoëfficiënt en de berekeningswijze die geldig was op 01,10,1998

Een jaarverhoging ** wordt toegekend bij een evaluatie "goed".

De tabel BEVAT (zie art 12): het jaarloon, de eindejaarspremie en het dubbel vakantiegeld.

De tabel BEVAT NIET (en zijn dus nog toe te voegen): de documentatiepremie en de vergoeding specifieke lasten als vaste premies, en de patronale premie voor de groepsverzekering.

De documentatiepremie en de vergoeding specifieke lasten volgen de evolutie van dezelfde vergoeding- en premie die worden uitbetaald aan het statutair personeel van de VRT.

Op 01,10,98 bedroegen de laatst uitbetaalde bedragen: documentatiepremie: 3000 BEF, vergoeding specifieke lasten: 7491 BEF.

SAC

JAARLOON AAN 100 % (VERLONING PARTICULIER STELSEL)

Klasse	Aanvangs Jaarloon	Maximum Jaarloon	Verhoging Per jaar
1 tot 3	525435	609175	5583
4	527427	708603	7877
5	550411	853136	8256
6	580444	899688	8707
7	622313	964585	9335
8	667669	1034887	10015
9	725159	1123997	10877
10	795141	1232469	11927
11	868979	1346917	13035
12	989453	1533652	14842
13	1133156	1756391	16997
14	1299781	2014660	19497

Deze tabel wordt gebruikt voor de technische weddeverwerking en bevat de niet- geïndexeerde jaarlonden aan 100% (de bedragen zijn gekoppeld aan het spilindexcijfer 138.01)

SAC LOONWAARBORG (art 45)

Toestand 01 oktober 1998

Bij het overstappen van het verloningsstelsel "openbaar stelsel" naar het verloningsstelsel "particulier stelsel" worden, op het tijdstip van de overstap, voor de berekening van de loonwaarborg de volgende formules toegepast:

$$\text{JLOp100\%} = (14,843142 * \text{JLOo100\%} + 524784) / 16,6089201765$$

$$(16,6089201765 * \text{JLOp100\%} - 524784) / 14,843142 = \text{JLOo100\%}$$

Waarin: **JLOp100%** = jaarloon in het particulier verloningsstelsel, zoals omschreven in art.15 SAC, nog niet geïndexeerd.

JLOo100% = jaarloon in het verloningsstelsel " openbaar stelsel" (12 maal maandloon), nog niet geïndexeerd.

Telkens op het tijdstip van de overstap.

De formule wordt beïnvloedt door een aantal parameters die op bepaalde tijdstippen kunnen wijzigen.

Telkens een der parameters wijzigt, wordt een nieuwe formule berekend die aan de vakverenigingen wordt meegedeeld.

Als parameters worden beschouwd: de loonindex; de vaste- en variabele gedeelten van het vakantiegeld en de eindejaarspremie, beiden in het stelsel "openbaar stelsel"; de wettelijke - en aanvullende conventionele bepalingen aangaande het vakantiegeld in het particulier verloningsstelsel.

De formules zullen ook worden toegepast voor de berekening van de loonwaarborg waarop de personeelsleden die opteerden voor het behoud van de verloning openbaar stelsel aanspraak kunnen maken , alsook voor die categorie van personeelsleden, bij elke aanpassing van loon buiten index.

BIJLAGE bij het SAC

BEPALINGEN OVER BIJSLAGEN, PREMIES, TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

In deze lijst, die slechts wordt toegevoegd onder voorbehoud van de latere goedkeuring van de bepalingen - en berekeningswijzen die voor het statutair personeel voor de analoge vergoedingen in het ontwerp pecuniair statuut zijn voorzien, werden geen voordelen opgenomen die reeds in het SAC zelf zijn voorzien, of die in andere reeds goedgekeurde VRT reglementeringen zijn opgenomen.

Ook werden geen voordelen opgenomen die worden toegekend door de VZW Sociale werken van de VRT.

Voordelen specifiek toegekend aan orkest- of koorleden werden voorlopig opgenomen. De documentatie premie en de vergoeding specifieke lasten werden toegevoegd ten titel van inlichting.

1. Premie voor hulp bij buitenopnamen
2. Premie voor het besturen en het onderhouden van voertuigen
3. Premie voor het besturen van vrachtwagens
4. Premie voor buitengewone prestaties als telefonist
5. Premie voor buitengewone prestaties van het personeel van personeelsrestaurants en van de kantines
6. Premie voor bewaking bij openbare uitzendingen
7. Premie voor beroepsvorming
8. Bijzondere vergoeding voor nachtwerk
9. Premies en vergoedingen bij de organisatie van examens
10. Premies en vergoedingen voor de personeelsleden die optreden als betaalmeeester
11. Premie voor kassiers
12. Premie voor werk aan antenne - of feederinstallaties
13. EHBO Premie
14. Premie voor permanentie
15. Vergoeding voor telefoonkosten
16. Vergoeding voor vaste standplaatsverandering
17. Vergoeding voor voorlopige standplaatsverandering
18. Geboortevergoeding
19. Vergoeding bij overlijden
20. Vergoeding voor specifieke lasten
21. Vergoeding voor documentatie en vorming
22. Vergoeding voor sociale promotie
23. Vergoedingen voor verplicht gestelde kledij en kapper
24. Vergoeding voor vervoer per trein
25. Vergoeding voor stedelijk, voorstedelijk en streekvervoer
26. Vergoeding voor gecombineerd vervoer
27. Premies voor de orkestleden
28. Premies voor het vervoer van instrumenten.
29. Premie voor arbeid op zon- en feestdagen
30. Vergoeding voor vervoerkosten buiten de uren van het Openbaar Vervoer.

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.

WEDDEBIJSLAGEN EN TOELAGEN

1. PREMIE VOOR HULP BIJ BUITENOPNAMEN

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.

De premie wordt toegekend voor elke maand tijdens welke het betrokken personeelslid een activiteit waarvan hierboven sprake leverde.

De premie is vastgesteld op 1.928 fr. per maand en wordt uitbetaald samen met de wedde.

2. PREMIE VOOR HET BESTUREN EN HET ONDERHOUDEN VAN VOERTUIGEN

Personeelsleden van minstens functieklasse 14 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.

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.

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

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.

De premie wordt vastgesteld op 1.928 fr. per maand. Zij wordt maandelijks na vervallen termijn uitbetaald aan de personeelsleden die effectief opdrachten tot het besturen van voertuigen kregen.

Personeelsleden van minstens functieklasse 14 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.

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

Die premie wordt vastgesteld op 965 fr. per maand.

3. PREMIE VOOR HET BESTUREN VAN VRACHTWAGENS

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

De personeelsleden waarvan sprake 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.

Voor die bijkomende prestatie wordt hun een premie toegekend. Die premie wordt per dag berekend en is gelijk aan 4 fr. 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.

Deze premie is cumuleerbaar met de premie waarvan sprake in het vorige hoofdstuk.

4. PREMIE VOOR BUITENGEWONE PRESTATIES ALS TELEFONIST

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.

Het bedrag van de premie wordt vastgesteld op 750 fr. per uur. Dat bedrag wordt verdubbeld wanneer de prestaties op zondagen of wettelijke feestdagen worden geleverd. Deze premie wordt niet aangepast aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

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

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

5. PREMIE VOOR BUITENGEWONE PRESTATIES VAN HET PERSONEEL VAN DE PERSONEELSRESTAURANTS EN VAN DE KANTINES

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, die als volgt wordt vastgesteld:

776 fr. voor de eerste schijf van drie uren

207 fr. voor elk bijkomend uur waarbij elk aangevat uur als een gepresteerd uur wordt beschouwd.

Het bedrag van 776 fr. wordt op 1.552 fr. gebracht voor het leidinggevend personeel.

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

6. PREMIE VOOR BEWAKING BIJ OPENBARE UITZENDINGEN

De toezichters en vestiaire-verantwoordelijken bij openbare uitzendingen worden door het leidende personeelslid onder wie de beveiliging ressorteert, aangeduid uit de lijst der vrijwilligers.

Dat leidende personeelslid beslist of ook een ploegleider moet worden aangeduid.

De arbeidsuren voor het werk waarvan sprake 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.

Aan de personeelsleden die deze bijkomende taken verrichten, wordt een premie toegekend die als volgt wordt vastgesteld:

993 fr. voor de eerste schijf van drie uren

331 fr. voor elk bijkomend uur waarbij elk aangevat uur als een gepresteerd uur wordt beschouwd.

Voor de ploegleider worden die bedragen op 1.589 fr. en 530 fr. gebracht.

Worden de arbeidsuren geleverd op zondagen of wettelijke feestdagen, dan worden de bedragen van 993 fr. en 331 fr. gebracht op 1.490 fr. en 497 fr.

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

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.

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

7. PREMIE VOOR BEROEPSVORMING

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.

Die premie wordt vastgesteld op 341 fr. per prestatie, verhoogd met 256 fr. indien de les of uiteenzetting wordt gehouden aan de hand van een daartoe door de lesgever speciaal opgestelde tekst.

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

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.

8. BIJZONDERE VERGOEDING BIJ NACHTWERK

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.

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.

Die vergoeding wordt vastgesteld op 225 fr.
Ze wordt niet toegekend als de personeelsleden gratis een collatie of broodmaaltijd aangeboden krijgen.

9. PREMIES EN VERGOEDINGEN BIJ DE ORGANISATIE VAN EXAMENS

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 10	600	900	900	1.350
>functieklasse 5	480	720	720	1.080
<functieklasse 6	430	645	645	970

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

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

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

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 : 308 fr. per uur op werkdagen en 597 fr. per uur op de andere dagen

- voor de helpers : 271 fr. per uur op werkdagen en 523 fr. per uur op de andere dagen.

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.

Deze bepalingen 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.

In geen geval worden de bepalingen van het werkreglement inzake de premies voor arbeid op zon- en feestdagen toegepast voor de prestaties waarvan hier sprake.

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 voorgaande bepalingen vergoede uren niet als geplande of gewerkte uren worden ingeschreven.

De personeelsleden die deze prestaties leveren 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.

10. PREMIES EN VERGOEDINGEN VOOR DE PERSONEELSLEDEN DIE OPTREDEN ALS BETAALMEESTER

Aan de personeelsleden van de Financiële directie die ermee belast worden buiten hun normale werkuren 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.

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	1.851 fr.	2.159 fr.	2.468 fr.
buiten de Brusselse agglomeratie			
. de afstand is kleiner dan 50 km	2.159 fr.	2.468 fr.	2.468 fr.
. de afstand is gelijk aan of groter dan 50 km en kleiner dan 100 km	2.468 fr.	2.776 fr.	2.776 fr.
. de afstand is gelijk aan of groter dan 100 km	2.776 fr.	3.085 fr.	3.085 fr.

Op één zelfde dag kan een personeelslid nooit meer dan op twee plaatsen uitbetalingen doen en/of toegangskaarten verkopen. Worden op één zelfde plaats een uitbetaling gedaan en toegangskaarten verkocht, dan wordt de premie, vastgesteld overeenkomstig de tabel, verhoogd met 617 fr.

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 308 fr. 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 617 fr., ongeacht de plaats waar de uitbetaling of de verkoop plaats heeft.

De afstand waarvan sprake in de tabel 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.

Het personeelslid kan voor deze dienstreezen aanspraak maken op de vergoedingen voor reis- en verblijfkosten.

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.

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.

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

11. PREMIE VOOR KASSIERS

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.

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

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 hierboven sprake. Die verrekening gebeurt jaarlijks en is niet overdraagbaar.

De premie wordt als volgt vastgesteld :

1° voor de kassiers van de thesauriesectie van de Financiële directie : 250 fr. 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.

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

12. PREMIE VOOR WERK AAN ANTENNE- OF FEEDERINSTALLATIES

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

Die premie wordt vastgesteld op 193 fr. per uur.

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

Die premie wordt vastgesteld op 34.704 fr. per jaar.

Zij wordt op 55.526 fr. per jaar gebracht voor de personeelsleden met een functieklassse lager dan zes.

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

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 $\frac{3}{4}$ van de oorspronkelijke premie.

Deze bepalingen worden niet toegepast indien de premie gedurende minder dan vijf jaar was toegekend.

13. E.H.B.O.-PREMIE

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

De EHBO-premie wordt vastgesteld op 5.677 fr. per jaar en wordt per maand uitbetaald, samen met de wedde.

14. PREMIE VOOR PERMANENTIE

Aan het personeelslid van de produktiekern tv-redactie dat deelneemt aan de beurtregeling van de permanentie ten huize, wordt een premie van 462 fr. toegekend wanneer tussen 20u 00 en 08u 00 effectief op hem een beroep wordt gedaan voor de organisatie van de nieuwsgaring.

BIJZONDERE VERGOEDINGEN DIE WERKELIJKE LASTEN DEKKEN**15.VERGOEDING VOOR TELEFOONKOSTEN**

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.

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 400 fr. per maand. Dit bedrag ondergaat de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen, en wordt daarvoor gekoppeld aan spil-indexcijfer 138,01.

De lijst van de personeelsleden die in aanmerking komen voor de vergoedingen waarvan sprake, wordt vastgesteld door een daartoe door de gedelegeerd bestuurder gemachtigd personeelslid van minstens functieklasse 16. Het gemachtigd personeelslid duidt ook aan of de betrokkene recht heeft op een vast toestel of op een GSM.

Indien een personeelslid niet beschikt over een eigen vaste telefoonaansluiting, op het ogenblik dat het aan de lijst waarvan hierboven sprake 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 toestel, dan stelt de VRT een GSM ter beschikking.

VERGOEDINGEN BIJ STANDPLAATSVERANDERING16. VASTE STANDPLAATSVERANDERING

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

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.

Het bedrag van de vergoeding wordt als volgt vastgesteld

	vaste vergoeding	bijkomende kilometervergoeding voor de afstand heen en terug
>functieklasse 10	22.785 fr.	119 fr.
>functieklasse 5	18.228 fr.	102 fr.
<functieklasse 6	15.225 fr.	84 fr.

Bestaat het gezin van het personeelslid uit meer dan vier personen dan wordt de vergoeding van het onmiddellijk hoger niveau toegekend ; voor personeelsleden met functieklasse hoger dan 10 wordt in dat geval de vergoeding op 24.188 fr. en de kilometervergoeding op 137 fr. gebracht.

Is het personeelslid alleenstaand dan worden de reëel gemaakte verhuizingskosten terugbetaald. Die kosten kunnen nooit hoger liggen dan de bedragen vastgesteld volgensde tabel.

Naast de hierboven vastgestelde vergoeding 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.

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

Bovenstaande bedragen ondergaan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen. Ze worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

17. VOORLOPIGE STANDPLAATSVERANDERING

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 deze bepalingen wordt het vervoer verondersteld met openbare vervoermiddelen tegen het gunstigste tarief te gebeuren.

Benevens de vervoerkosten waarvan hierboven sprake 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.

Voor de toepassing van deze bepalingen gelden dezelfde uitsluitingen als deze voorzien in het voorgaande hoofdstuk.

18. GEBOORTEVERGOEDING

Aan het personeelslid wordt bij de geboorte van een kind een éénmalige, vaste vergoeding van 1.200 fr. toegekend.

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

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

19. VERGOEDING BIJ OVERLIJDEN

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 begrafenis-kosten. De vergoeding wordt vastgesteld op het maandelijks bedrag van de laatste bruto-activiteitswedge van het personeelslid, verhoogd met 4.500 fr. wanneer het gaat om een vastbenoemd personeelslid.

Bij ontstentenis van de in het eerste lid bedoelde rechthebbenden, mag de vergoeding worden uitgekeerd ten bate van elke natuurlijke of rechtspersoon die bewijst dat hij de begrafenis-kosten heeft gedragen.

In dit geval 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 het eerste lid.

20. VERGOEDING VOOR SPECIFIEKE LASTEN

Een jaarlijkse vergoeding tot dekking van specifieke lasten wordt toegekend aan alle personeelsleden die op 1 januari van het jaar in actieve dienst zijn.

Het bedrag van die vergoeding is vastgesteld op 6268 fr.

Het bedrag ondergaat de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen ; het is gekoppeld aan de spilindex 138,01. Voor de aanpassing wordt rekening gehouden met de spilindex bereikt op 1 januari van elk jaar.

21. VERGOEDING VOOR DOCUMENTATIE EN VORMING

Een jaarlijkse vergoeding van 3000 fr. tot dekking van de kosten voor documentatie en vorming wordt toegekend aan alle personeelsleden die op 1 november van het jaar in actieve dienst zijn.

22. VERGOEDING VOOR SOCIALE PROMOTIE

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

Het bedrag van die vergoeding is vastgesteld op 2.285 fr. per jaar met een maximum van 11.425 fr. voor een volledige cyclus.

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.

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.

De bovenstaande bedragen ondergaan 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.

23. VERPLICHT GESTELDE KLEDIJ

UNIFORMEN

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.

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.

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

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.

Aan de andere personeelsleden waarvan sprake 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.

Op hun verzoek kan tevens aan de personeelsleden 1° en 2° om het jaar een paar handschoenen en om de drie jaar een kepie worden verstrekt.

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

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

Voor de grondige reiniging wordt evenwel een maandelijks vergoeding van 203 fr. toegekend.

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

GELEGENHEIDSKLEDIJ

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.

Elk personeelslid beslist of hij gelegenhedskledij wenst te dragen die zijn eigendom is dan wel die gehuurd wordt.

Die beslissing blijft gelden voor een heel kalenderjaar.

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

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

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

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

De jaarlijkse vergoeding wordt vastgesteld :

1° voor de mannelijke personeelsleden :

op 13.425 fr. voor rok en donker pak
11.711 fr. voor smoking en donker pak
5.027 fr. 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 13.425 fr.

De vergoeding per prestatie wordt vastgesteld :

1° voor de mannelijke personeelsleden :

op 837 fr. voor rok
671 fr. voor smoking
503 fr. 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 1.342 fr.

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

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

Voor de reiniging van de eigen gelegenhedskledij wordt daarenboven een vergoeding toegekend die wordt vastgesteld :

1° voor de mannelijke personeelsleden :

op 203 fr. voor de rok
169 fr. voor de smoking
134 fr. 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 203 fr.

KAPPERKOSTEN

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

Die vergoeding is vastgesteld op 503 fr. per prestatie.

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

Die maandelijkse vergoeding is vastgesteld op 1.177 fr.

VERZORGDE STADSKLEDIJ

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.

Het bedrag van die vergoeding wordt vastgesteld

1° op 1.028 fr. per maand indien de kledij frekvent aan groot bevuilings- of slijtagerisico blootstaat

2° op 686 fr. per maand indien óf het bevuilings- en slijtagerisico óf de frekwentie minder groot is

3° op 343 fr. per maand indien én het risico én de frekwentie minder groot zijn.

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

Algemene bepalingen

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

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

De vergoedingen toegekend per prestatie worden maand per maand uitbetaald.

De bedragen vastgesteld in dit hoofdstuk ondergaan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen ; zij zijn gekoppeld aan de spilindex 138,01.

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

VERVOERKOSTEN

Recht op tegemoetkoming

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

De tegemoetkoming kan eventueel rechtstreeks betaald worden aan de maatschappij die het vervoer organiseert. In dat geval vervallen de aanspraken van het personeelslid voor het overeenkomstige traject.

24.VERVOER PER TREIN

Voor het vervoer georganiseerd door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, is de tegemoetkoming in de prijs van de treinkaart gelijk aan het bedrag opgenomen in de tabel gevoegd bij het Koninklijk Besluit ter uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

25. STEDELIJK, VOORSTEDELIJK OF STREEKVERVOER

Het personeelslid dat aanspraak maakt op een tegemoetkoming voor het gebruik van het stedelijk, voorstedelijk of streekvervoer moet een ondertekende verklaring overleggen waaruit blijkt dat hij in de regel elke werkdag van dit vervoer gebruik maakt. Iedere wijziging moet binnen de maand worden medegedeeld.

Het bedrag van de tegemoetkoming wordt als volgt vastgesteld :

a) is de prijs van het vervoer evenredig aan de afstand, dan is de tegemoetkoming gelijk aan het bedrag van de bijdrage in de prijs van de treinkaart over een zelfde afstand.

De tegemoetkoming wordt op dezelfde wijze berekend wanneer bij vast tarief het vervoerbewijs de afgelegde afstand vermeldt of wanneer deze afstand kan worden nagegaan bij de maatschappij die het vervoermiddel organiseert waarvan het personeelslid gebruik maakt.

Het bedrag van de tegemoetkoming is alleszins beperkt tot 54 % van de door het personeelslid werkelijk betaalde prijs.

b) bij vast tarief, zonder vermelding van de afstand welke die ook weze en welke niet kan worden nagegaan, wordt de tegemoetkoming forfaitair vastgesteld op 50 pct. van de door het personeelslid werkelijk betaalde prijs.

26. GECOMBINEERD VERVOER

Indien het personeelslid van verscheidene openbare gemeenschappelijke vervoermiddelen gebruik maakt en er één vervoerbewijs wordt afgeleverd voor het geheel van de afstand, is de tegemoetkoming gelijk aan het bedrag van de bijdrage in de prijs van de treinkaart voor de totale afstand.

BETALINGSMODALITEITEN

De tegemoetkoming wordt, naar gelang van het geval, uitbetaald op het einde van de maand of bij het verstrijken van de geldigheidsduur van het vervoerbewijs.

De tegemoetkoming in de vervoerkosten wordt uitbetaald tegen afgifte van het vervoerbewijs, uitgereikt door de maatschappijen die het gemeenschappelijk openbaar vervoer organiseren.

Een daartoe door de gedelegeerd bestuurder gemachtigd personeelslid van minstens functieklasse 16 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.

27. PREMIES VOOR DE ORKESTLEDEN

Aan de musicus-instrumentist die de musicus-solist of het hoofd van de lessenaar en aan de musicus-solist die het hoofd van de lessenaar vervangt, wordt een vervangingspremie toegekend.

Aan de musici die opdracht krijgen een ander dan hun normaal instrument te bespelen, wordt een premie voor het bespelen van een tweede instrument toegekend.

Aan de musici die opdracht krijgen een zeldzaam muziekinstrument te bespelen, wordt een premie voor het instuderen van dat instrument toegekend.

Al deze premies worden toegekend per dag en worden berekend alsof een interimaat in de hogere graad was toegekend.

De premie voor het bespelen van een tweede instrument wordt, bij wege van overgangsmaatregel, verder toegekend aan de musici-instrumentisten en de musici-solisten die vóór ze deel uitmaakten van het Filharmonisch Orkest lid waren van het Omroeporkest van de BRT, die in dat orkest een premie ontvingen voor het bespelen van een tweede instrument en die de premie behielden bij de oprichting van het Filharmonisch Orkest. Die premie wordt vastgesteld op 4.087 fr. per maand.

28. VERGOEDING VOOR HET VERVOER VAN MUZIEK-INSTRUMENTEN

Aan de orkestleden die verplicht worden zelf te zorgen voor het vervoer van hun eigen, moeilijk vervoerbare muziekinstrumenten, wordt een vergoeding toegekend van 500 fr. per dag.

29. VASTE PREMIE VOOR ARBEID OP ZON EN FEESTDAGEN.

Aan de personeelsleden bekleed met de graad korist, musicus-instrumentist, musicus-solist, eerste solist, hoofd van de lessenaar of concertmeester wordt een vaste premie voor werk op zondagen en wettelijke feestdagen toegekend.

De premie wordt vastgesteld op 1928 fr per maand in de graad korist en op 2571 fr per maand in de andere graden. Hij wordt na vervallen termijn betaald. Het bedrag wordt verminderd met de helft voor elke periode van verlof zonder wedde, van disponibiliteit wegens persoonlijke aangelegenheden, of van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte die meer dan 13 dagen heeft geduurd.

30. VERGOEDING VOOR VERVOERKOSTEN BUITEN DE UREN VAN HET OPENBAAR VERVOER.

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 de 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.

Als vroege en late diensten worden beschouwd de diensten waarvan het begin of het einde ligt tussen 23u15 en 06u01 alsmede de diensten waarvan het begin of het einde buiten die periode valt maar volgens planning binnen die periode was voorzien.

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.

Tot het gebruik van een taxi kan slechts worden besloten indien de afstand tussen de arbeidsplaats en de woonplaats ten hoogste 15 km bedraagt. De kosten van de rit worden aan het personeelslid terugbetaald op voorlegging van een betalingsbewijs.

In afwijking van wat in de vorige alinea is bepaald, 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 taxikosten te verhalen die overeenstemmen met een rit van 15 km te rekenen vanaf de arbeidsplaats.

Wanneer de leidinggevende niet beslist tot toepassing van de voorgaande bepalingen, wordt aan het personeelslid dat voor het transport gebruik maakt van zijn eigen wagen, een vergoeding toegekend. 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 volgens de tarieven van de kilometervergoeding vastgesteld in het reglement op de reis- en verblijfkosten.

De regeling in de vorige alinea 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 23u15 in zijn gewone arbeidsplaats aanwezig moet zijn om zijn collega's of materieel op te halen of terug te brengen.

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

oooooooooooooooooooo

	+ EINDEJAARSPREMIE + DUBBEL VAKANTIEGELD (+ DOCUMENTATIEPREMIE + VERGOEDING SPECIFIEKE LASTEN)	sac art. 15 sac art. 15 facultatief facultatief
JLOp	JAARLOON = 12 x MAANDLOON	sac art. 15
MLOp	MAANDLOON = JAARLOON / 12	sac art. 15
EJPP	EINDEJAARSPREMIE = (x / 12) x MAANDLOON x = aantal maanden gewerkt van november (jaar -1) tem oktober (jaar 0)	sac art. 15
DVGp	DUBBEL VAKANTIEGELD = WETTELIJK DUBBEL VAKANTIEGELD + EXTRA DUBBEL VAKANTIEGELD	federaal federaal
WDVp	WETTELIJK DVG = (x / 12) x 85 % MAANDLOON MEI x = aantal maanden gewerkt in jaar -1	federaal
EDVp	EXTRA DVG = 5,59 % WDVp	federaal (regeling voor '98)
DOC	DOCUMENTATIEPREMIE = 3000 BEF forfaitair (zie pecuniair statuut statutairen)	sac art. 15
VSL	VERGOEDING SPECIFIEKE = 7491 BEF LASTEN volgt evolutie wedde index - 1 indexatie per jaar op 01 januari (zie pecuniair statuut statutairen)	sac art. 15 (bedrag '98)

oktober '98

$$\begin{aligned}
 \text{JINp} &= \text{JLOp} + \text{EJPP} + \text{DVGp} (+ \text{DOC} + \text{VSL}) \\
 \text{JINp} &= 12 * \text{MLOp} + (12 / 12) * \text{MLOp} + \text{WDVp} + \text{EDVp} (+ 3000 + 7491) \\
 \text{JINp} &= 12 * \text{MLOp} + 1 * \text{MLOp} + (12 / 12) * 0,85 * \text{MLOp} + 0,0559 * \text{WDVp} (+ 10491) \\
 \text{JINp} &= 13 * \text{MLOp} + 0,85 * \text{MLOp} + 0,0559 * (12 / 12) * 0,85 * \text{MLOp} (+ 10491) \\
 \text{JINp} &= 13,85 * \text{MLOp} + 0,0559 * 1 * 0,85 * \text{MLOp} (+ 10491) \\
 \text{JINp} &= 13,85 * \text{MLOp} + 0,047515 * \text{MLOp} (+ 10491) \\
 \text{JINp} &= 13,897515 * \text{MLOp} (+ 10491) \\
 \text{JINp} (- 10491) &= 13,897515 * \text{MLOp} \\
 \{ \text{JINp} (- 10491) \} / 13,897515 &= \text{MLOp} \\
 12 * \{ \text{JINp} (- 10491) \} / 13,897515 &= 12 * \text{MLOp} \\
 12 * \{ \text{JINp} (- 10491) \} / 13,897515 &= \text{JLOp}
 \end{aligned}$$

PARTICULIER STELSEL - Loonwaarborg SAC - Oktober 1998 - Bijlage 1

JINo JAARINKOMEN = JAARLOON
+ EINDEJAARSPREMIE
+ VAKANTIEGELD
(+ DOCUMENTATIEPREMIE
+ VERGOEDING SPECIFIEKE LASTEN)

JLOo JAARLOON = 12 x MAANDLOON
= JAARLOON 100 % x WEDDE-INDEX

MLOo MAANDLOON = JAARLOON / 12

EJPo EINDEJAARSPREMIE = FORFAITAIR GEDEELTE
+ VERANDERLIJK GEDEELTE

FEPo FORFAITAIR GEDEELTE EJPo = 9871 BEF
gewone indexatie referentiemaand oktober (jaar 0)

VEPo VERANDERLIJK GEDEELTE EJPo = $(x / 9) \times 2,5 \% (12 \times \text{MAANDLOON OKTOBER})$
x = aantal maanden gewerkt van januari tem september (jaar 0)

VAGo VAKANTIEGELD = FORFAITAIR GEDEELTE
+ VERANDERLIJK GEDEELTE

FVGo FORFAITAIR GEDEELTE VAGo = 33861 BEF
gewone indexatie referentiemaand januari (jaar 0)

VVGo VERANDERLIJK GEDEELTE = $(x / 12) \times 1 \% (12 \times \text{MAANDLOON MAART})$
VAGo
x = aantal maanden gewerkt in jaar -1

DOC DOCUMENTATIEPREMIE = 3000 BEF
forfaitair (zie pecuniar statuut statutairen)

VSL VERGOEDING SPECIFIEKE = 7491 BEF
LASTEN
volgt evolutie index wedden - 1 indexatie per jaar op 01 januari (zie pecuniar statuut statutairen)

oktober '98

$$\begin{aligned} \text{JINo} &= \text{JLOo} + \text{EJPo} + \text{VAGo} (+ \text{DOC} + \text{VSL}) \\ \text{JINo} &= 12 * \text{MLOo} + \text{FEPo} + \text{VEPo} + \text{FVGo} + \text{VVGo} (+ 3000 + 7491) \\ \text{JINo} &= 12 * \text{MLOo} + 9871 + (9 / 9) * 0,025 * 12 * \text{MLOo} + 33861 + (12 / 12) * 0,01 * 12 * \text{MLOo} (+ 10491) \\ \text{JINo} &= 12 * \text{MLOo} + 0,3 * \text{MLOo} + 0,12 * \text{MLOo} + 43732 (+ 10491) \\ \text{JINo} &= 12,42 * \text{MLOo} + 43732 (+ 10491) \end{aligned}$$

Loonwaarborg SAC oktober '98 -bijlage 3

$$\text{JINp} = \text{JINo}$$

$$13,897515 * \text{MLOp} (+ 10491) = 12,42 * \text{MLOo} + 43732 (+ 10491)$$

$$13,897515 * \text{MLOp} = 12,42 * \text{MLOo} + 43732$$

$$13,897515 * \text{MLOp} * 12 = (12,42 * \text{MLOo} + 43732) * 12$$

$$13,897515 * \text{MLOp} * 12 = 12,42 * \text{MLOo} * 12 + 43732 * 12$$

$$13,897515 * \text{JLOp} = 12,42 * \text{JLOo} + 43732 * 12$$

$$13,897515 * \text{JLOp} / \text{WIX} = (12,42 * \text{JLOo} + 43732 * 12) / \text{WIX}$$

$$13,897515 * \text{JLOp} / \text{WIX} = 12,42 * \text{JLOo} / \text{WIX} + 43732 * 12 / \text{WIX}$$

$$13,897515 * \text{JLOp}100\% = 12,42 * \text{JLOo}100\% + 43732 * 12 / \text{WIX}$$

$$13,897515 * \text{JLOp}100\% = \text{WIX} * 12,42 * \text{JLOo}100\% / \text{WIX} + 43732 * 12 / \text{WIX}$$

$$13,897515 * \text{JLOp}100\% = (\text{WIX} * 12,42 * \text{JLOo}100\% + 43732 * 12) / \text{WIX}$$

$$\text{JLOp}100\% = (\text{WIX} * 12,42 * \text{JLOo}100\% + 43732 * 12) / (\text{WIX} * 13,897515)$$

$$\text{JLOp}100\% = (1,1951 * 12,42 * \text{JLOo}100\% + 43732 * 12) / (1,1951 * 13,897515)$$

$$\text{JLOp}100\% = (14,843142 * \text{JLOo}100\% + 524784) / 16,6089201765$$

$$13,897515 * \text{JLOp}100\% = (\text{WIX} * 12,42 * \text{JLOo}100\% + 43732 * 12) / \text{WIX}$$

$$\text{WIX} * 13,897515 * \text{JLOp}100\% = \text{WIX} * 12,42 * \text{JLOo}100\% + 43732 * 12$$

$$\text{WIX} * 13,897515 * \text{JLOp}100\% - 43732 * 12 = \text{WIX} * 12,42 * \text{JLOo}100\%$$

$$(\text{WIX} * 13,897515 * \text{JLOp}100\% - 43732 * 12) / \text{WIX} * 12,42 = \text{JLOo}100\%$$

$$(1,1951 * 13,897515 * \text{JLOp}100\% - 43732 * 12) / 1,1951 * 12,42 = \text{JLOo}100\%$$

$$(16,6089201765 * \text{JLOp}100\% - 524784) / 14,843142 = \text{JLOo}100\%$$