



Vergadering van 18 oktober 2022

2022_GR_00805 Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent - Privacy op de werkplek - Feedbackcultuur - Attest arbeidsongeschiktheid - Administratieve stand bepaalde verloven - Dienstvrijstelling extreem warm weer - Tijdelijke werkloosheid door overmacht - Tewerkstelling conform artikel 17 KB RSZ - Redactionele wijzigingen - Wijziging

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

Juridisch kader

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 186, § 1;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 56, § 1.

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en latere wijzigingen.

Motivering

In zitting van september 2019 hebben de gemeente- en OCMW-raad een gemeenschappelijke rechtspositieregeling goedgekeurd voor het stadspersoneel en het OCMW-personeel, m.u.v. de personeelsleden van artikel 186, § 2, 3° Decreet Lokaal Bestuur en artikel 60-personeelsleden. Omwille van beleidsbeslissingen worden een aantal wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent voorgesteld. De wijzigingen aan de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent worden ter onderhandeling voorgelegd aan de vakbonden en ter goedkeuring voorgelegd aan de gemeenteraad.

Privacy op de werkplek

In het kader van de feedbackcultuur is het belangrijk om verwachtingen en doelstellingen op regelmatige basis in samenwerkingsgesprekken te bespreken. Zo weten medewerkers waar de verwachtingen liggen en hoe ze hieraan kunnen voldoen. De opvolging van de resultaten gebeurt dagdagelijks door de leidinggevende op de werkvloer en via samenwerkingsgesprekken. De leidinggevende geeft feedback aan de medewerker over de behaalde resultaten en doelstellingen.

Als de output/het behaalde resultaat niet beantwoordt aan de verwachtingen en afgesproken doelstellingen, dan plant de leidinggevende een samenwerkingsgesprek in met de medewerker. De leidinggevende geeft hierover feedback aan de medewerker en maakte nieuwe afspraken rond de concrete resultaten/deadlines die moeten behaald worden. Wanneer de prestaties ondermaats blijven en de resultaten niet beantwoorden aan de verwachtingen, kan de leidinggevende onder meer objectieve gegevens uit digitale werksystemen consulteren. Om dit te mogen doen moet de leidinggevende vooraf met de medewerker afspraken maken in een samenwerkingsgesprek. Tijdens dit gesprek moet de leidinggevende dan verder concretiseren welke gegevens uit welke systemen kunnen gecontroleerd worden, alvorens die gegevens gepersonaliseerd kunnen gebruikt worden.

De controle is beperkt tot digitale gegevens uit de eigen werksystemen. Dit houdt in dat de leidinggevende via deze bepaling geen inzage kan krijgen in het internetgebruik, de chatberichten of de mails van de medewerker. Dit laatste wordt geregeld in artikel 20 van het arbeidsreglement Stad en OCMW Gent. De Algemene Verordening Gegevensbescherming vereist dat medewerkers vooraf in kennis worden gesteld van het feit dat informatie uit werksystemen kan gehaald worden om het functioneren van de medewerker op te volgen. Dit principe wordt dan ook opgenomen in artikel 51 van de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent.

Vrijstelling van het indienen van een attest van arbeidsongeschiktheid in het kader van een re-integratietraject

Medewerkers hoeven geen attest van arbeidsongeschiktheid meer in te dienen in het geval van een opgestart of lopend wettelijk re-integratietraject nadat de medewerker definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts en zolang geen (her)tewerkstelling mogelijk is. De beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts is in zo'n geval voldoende om de arbeidsongeschiktheid te staven. Alle dagen waarvoor de statutaire medewerker op grond van artikel 240/7 van de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent vrijgesteld is van de verplichting om een attest van arbeidsongeschiktheid in te dienen, worden met ziektedagen gelijkgesteld.

Wanneer de contractuele medewerker tijdelijk arbeidsongeschikt is, wordt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst geschorst en heeft de medewerker in principe recht op gewaarborgd loon en vervolgens op ziekte-uitkeringen.

In een aantal situaties kan de contractuele medewerker volgens de instructies van de RVA evenwel uitkeringen ontvangen voor tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht veroorzaakt door medische redenen.

Feedbackcultuur mandaathouders

Indien de medewerker leiding geeft, maakt de feedback van de directe medewerkers over het leidinggeven om de 2 jaar verplicht deel uit van het samenwerkingsgesprek dat gevoerd wordt tussen de leidinggevende en diens leidinggevende. Voor de mandaathouders gebeurt dit echter in het midden en op het einde van de mandaatperiode. De rechtspositieregeling wordt geconformeerd aan de gangbare praktijk.

Administratieve stand nieuwe verloven en de gevolgen op schaalanciënniteit

In zitting van 22 november 2021 hebben de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn enkele wijzigingen goedgekeurd aan het opvangverlof, adoptieverlof, het pleegouderverlof en het pleegzorgverlof. De administratieve stand van deze verloven is nog niet vastgelegd in de rechtspositieregeling. Al deze verloven worden voor de volledige periode gelijkgesteld met dienstactiviteit. De bezoldiging wordt geregeld in de betreffende artikels uit de rechtspositieregeling.

Voor statutaire medewerkers tellen deze verloven automatisch mee voor de opbouw van schaalanciënniteit, omdat er recht is op een salaris. Voor contractuele medewerkers tellen deze verloven in principe niet mee voor de opbouw van schaalanciënniteit, omdat er een uitkering wordt uitbetaald en geen salaris. Om deze ongelijkheid weg te werken, wordt in de rechtspositieregeling voorzien dat het opnemen van adoptie-, pleegouder- en pleegzorgverlof meetelt voor de opbouw van schaalanciënniteit. Om alle ouders op dezelfde manier te behandelen, wordt dit ook zo voor het geboorteverlof voorzien.

Opname van vakantieverlof en inhaalrust

Voor medewerkers die werken in een glijdende uurregeling geldt bij het opnemen van vakantieverlof en inhaalrust dat tijdens de stamtijden van zowel voor- als namiddag minstens 1 uur moet gepresteerd worden. In sommige diensten gelden andere afspraken in de dienstspecifieke bijlage bij het arbeidsreglement. Deze afwijkingsmogelijkheid wordt voorzien in artikel 222, § 2 van de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent.

Dienstvrijstelling extreem warm weer glijdende uurregeling

Op extreem warme dagen (hittedagen) moeten er bovenop de zomer- en bijkomende maatregelen bij warm weer, nog extra maatregelen (trap 3) voorzien worden voor de medewerkers met een vast uurrooster:

- die **halfzwaar, zwaar of zeer zwaar werk** verrichten en;
- **in open lucht** werken of **binnen bij hoge temperaturen**.

Voor die diensten wordt op de dagen dat de temperatuur **hoger is dan 25 WBGT** (= 30° C bij 55% luchtvochtigheid) een aanpassing voorzien van de arbeidstijd met een **vermindering van 1 uur**.

Ook voor medewerkers in een **glijdende uurregeling**, die beantwoorden aan bovenstaande criteria, wordt dit nu in artikel 281 bis van de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent voorzien.

Tijdelijke werkloosheid door overmacht

De periodes van tijdelijke werkloosheid door het coronavirus werden door de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn gelijkgesteld met effectieve prestaties meerekenbaar voor de toekenning van de eindejaarstoelage, de geldelijke anciënniteit en de administratieve anciënniteiten (schaal-, dienst-, niveau- en graadanciënniteit). Ondertussen is de tijdelijke werkloosheid door het coronavirus vervangen door tijdelijke werkloosheid door overmacht. Het raadsbesluit van 7 mei 2020 wordt opgeheven en de tijdelijke werkloosheid door overmacht wordt nu voor de eindejaarstoelage, de geldelijke anciënniteit, de administratieve anciënniteiten en het vakantieverlof gelijkgesteld in de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent voorzien.

Tijdsonafhankelijk werken

In het kader van tijdsonafhankelijk werken wordt artikel 318 RPR Stad en OCMW Gent opgeheven. Dit artikel bepaalt dat medewerkers de werkplek tijdens de diensturen enkel kunnen verlaten indien ze uitdrukkelijk toestemming van een leidinggevende hebben gekregen. Dit past niet binnen de filosofie van tijdsonafhankelijk werken, omdat medewerkers niet langer verplicht moeten aanwezig zijn tijdens de stamtijden.

Medewerkers tewerkgesteld binnen het stelsel van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

Bij Koninklijk Besluit van 23 december 2021 werd artikel 17 van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders gewijzigd. De wijziging hield verband met de uitbreiding van het toepassingsgebied van artikel 17 dat voorheen voornamelijk de zogenaamde tewerkstelling van losse medewerkers (monitoren) (in de 25-dagenregeling) behandelde. De uitbreiding betreft niet enkel een aanpassing van het aantal dagen (nu omgezet in uren), maar ook het aantal activiteiten. In de huidige redactie van de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent voorziet artikel 206 in een uitsluiting van maaltijdcheques voor “de monitoren ingeschakeld in de vakantiewerking”. Omdat monitoren niet enkel meer voor de vakantiewerking zouden worden ingeschakeld, maar over de duur van het ganse jaar binnen de modaliteiten vastgelegd in het herziene artikel 17 van het voornoemde KB, zouden alle medewerkers die tewerkgesteld worden binnen activiteiten die vallen onder artikel 17 van het voornoemde KB moeten worden uitgesloten van maaltijdcheques. De uitsluiting van maaltijdcheques mag zich met andere woorden niet enkel beperken tot de monitoren ingeschakeld in de vakantiewerking, maar voor alle losse medewerkers tewerkgesteld conform artikel 17. Hetzelfde geldt voor de uitsluiting van ecocheques voor deze medewerkers waardoor ook artikel 213/1 § 1 overeenkomstig moet worden aangepast.

Redactionele wijzigingen

- Artikel 321, § 1 RPR Stad en OCMW Gent wordt afgestemd op het ICT-afsprakenkader en de deontologische code m.b.t. het toegelaten gebruik van ICT-materiaal.
- In artikel 84 RPR Stad en OCMW Gent wordt nog verwezen naar artikel 7, punten 6 en 7 RPR Stad en OCMW Gent, terwijl deze punten opgeheven zijn. Ook de artikelen 101, § 2, 2°, b) RPR Stad en OCMW Gent en artikel 111, § 2, 2°, b) RPR Stad en OCMW Gent moeten geconformeerd worden aan het huidig artikel 7 RPR Stad en OCMW Gent.
- In artikel 113 wordt in het eerste lid punt 5° opgeheven omdat dit punt ook al wordt geregeld in artikel 39, 2° alinea RPR Stad en OCMW Gent.
- De definitie van het hoofd van het personeel wordt aangepast n.a.v. het verdwijnen van de interne verzelfstandigde agentschappen in het Decreet Lokaal Bestuur.
- Er worden verder ook nog enkele redactionele wijzigingen gedaan naar aanleiding van de invoering van de nieuwe flexibele uurregelingen. Deze wijzigingen hebben te maken

met het feit dat de huidige terminologie in de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent nog niet is afgestemd op deze nieuwe uurregelingen.

Adviezen

Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:

managementteam - gunstig advies

vakbonden ACV OD en ACOD - gunstig advies

vakbond VSOA - gunstig advies

Voorstel

Legt aan de gemeenteraad voor ter beslissing:

Artikel 1:

Wijzigt de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 september 2022 als volgt:

* In artikel 206 wordt de eerste alinea gewijzigd als volgt: "Elke medewerker (m/v/x), met uitzondering van de jobstudenten en de medewerkers (m/v/x) tewerkgesteld binnen het stelsel van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, heeft recht op maaltijdcheques."

* In artikel 213/1 wordt § 1 gewijzigd als volgt: "Alle medewerkers (m/v/x) met uitzondering van de jobstudenten, de medewerkers (m/v/x) tewerkgesteld binnen het stelsel van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, medewerkers (m/v/x) tewerkgesteld met een overeenkomst alternerende opleiding, met een individuele beroepsinlevingsovereenkomst, met een beroepsinlevingsstage-overeenkomst en brugjongeren hebben recht op ecocheques."

Artikel 2:

Wijzigt de Rechtspositieregeling Stad en OCMW Gent met ingang van 1 november 2022 als volgt:

* In artikel 44 wordt in de eerste zin van de 4^e alinea het woord "arbeidsduurregeling" vervangen door "arbeidstijdregeling".

* In artikel 51 wordt de tweede alinea gewijzigd als volgt: "In dit samenwerkingsgesprek komen de thema's aan bod die de samenwerking en het functioneren van de medewerker (m/v/x) ondersteunen. Tijdens het samenwerkingsgesprek kan de leidinggevende gebruik maken van gegevens afkomstig uit digitale werksystemen om het functioneren op te volgen, op voorwaarde dat dit op voorhand met de medewerker (m/v/x) werd besproken en geregistreerd in een eerder samenwerkingsgesprek. Uit dit gesprek moet ook blijken welke gegevens uit welke systemen met de medewerker (m/v/x) kunnen besproken worden, alvorens die gegevens kunnen gebruikt worden. Het samenwerkingsgesprek is een persoonlijk en vertrouwelijk gesprek."

* In artikel 52 wordt de eerste alinea gewijzigd als volgt: "Indien de medewerker (m/v/x) leiding geeft, maakt de feedback van de directe medewerkers (m/v/x) over het leidinggeven om de 2 jaar verplicht deel uit van het samenwerkingsgesprek dat gevoerd wordt tussen de leidinggevende en diens leidinggevende. Voor de mandaathouders is dit niet om de 2 jaar verplicht, maar wel telkens in het midden en op het einde van de mandaatperiode."

* In artikel 84 wordt in de eerste alinea de eerste zin gewijzigd als volgt: "De busbegeleiders en de medewerkers (m/v/x) belast met naschoolse opvang, socio-culturele activiteiten, middagbewaking en avondstudie zijn op het einde van hun tewerkstelling onderworpen aan een evaluatie die bestaat uit een kwalitatief beschrijvend evaluatieverslag dat resulteert in een gunstig of ongunstig evaluatieresultaat."

* In artikel 91 wordt de tweede alinea gewijzigd als volgt: "Enkel de diensten die recht geven op een salaris geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit. Met uitzondering van tijdelijke werkloosheid door overmacht, het zwangerschapsverlof, de bevallingsrust, het opvangverlof, het pleegouderverlof, het pleegzorgverlof en het geboorteverlof voor de contractuele medewerkers (m/v/x), de thematische verloven en het zorgkrediet in totaal tot beloop van maximum één jaar, komen de periodes van onbezoldigde volledige afwezigheid of disponibiteit niet in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit."

* In artikel 101, § 2, 2°, b) wordt de eerste opsomming gewijzigd als volgt: "bij het bestuur met uitzondering van de contractuele medewerkers (m/v/x) bedoeld in artikel 7"

* In artikel 111, § 2, 2°, b) wordt de eerste opsomming gewijzigd als volgt: "bij het bestuur met uitzondering van de contractuele medewerkers (m/v/x) bedoeld in artikel 7"

* In artikel 113 wordt in de eerste alinea punt 5° opgeheven.

* Artikel 155 wordt gewijzigd als volgt: "Voor de toepassing van artikel 154 moet worden verstaan onder: werkelijke diensten: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris alsook de periodes van tijdelijke werkloosheid door overmacht."

* In artikel 177 wordt de laatste alinea gewijzigd als volgt: "De periodes waarin de medewerker (m/v/x) tijdens de referentieperiode als titularis van een functie met volledige prestaties of onvolledige prestaties met ouderschapsverlof, als vermeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, was, of met bevallingsverlof was met toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, of tijdelijk werkloos was door overmacht worden gelijkgesteld met periodes waarvoor de medewerker (m/v/x) het salaris volledig heeft ontvangen."

* In artikel 182 wordt in § 2 de eerste alinea gewijzigd als volgt: "Als door omstandigheden buiten de wil van de medewerker (m/v/x) over een periode van 4 maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan het gewone aantal te presteren uren op weekbasis bij deeltijdse prestaties, wordt aan de medewerker (m/v/x) bovenop het uursalaris extra inhaalrust toegekend."

* In artikel 182 wordt § 3 gewijzigd als volgt: "Aan de medewerker (m/v/x) van niveau A wordt voor elk overuur een uursalaris uitbetaald als, buiten de wil van de betrokken medewerker (m/v/x) om over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan het gewone aantal te presteren uren op weekbasis bij deeltijdse prestaties."

* In artikel 222 wordt in § 2 in de 2° alinea de eerste zin gewijzigd als volgt: "Het vakantieverlof kan worden opgenomen in dagen en halve dagen. Medewerkers (m/v/x) die werken in een vaste, variabele of glijdende uurregeling of in de uurregeling zonder stamtijden kunnen vakantieverlof ook in uren en minuten opnemen maar met een minimumduur van één uur,

tenzij anders bepaald door de dienstchef voor specifieke groepen personeel en met uitzondering van de vier dagen vakantieverlof zoals bedoeld in artikel 227.”

* In artikel 222 wordt in § 2 de laatste alinea gewijzigd als volgt: "Voor medewerkers (m/v/x) die werken in een glijdende uurregeling geldt bij het opnemen van vakantieverlof en inhaalrust dat tijdens de stamtijden van zowel voor- als namiddag minstens 1 uur moet gepresteerd worden, tenzij er een afwijking is opgenomen in de dienstspecifieke bijlage bij het arbeidsreglement. Om gemotiveerde redenen kan de dienstchef hierop een afwijking toestaan."

* In artikel 226 wordt de tweede alinea gewijzigd als volgt: "Elke periode met recht op salaris, een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, een uitkering in het kader van tijdelijke werkloosheid door overmacht of een wachtgeld geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met het prestatieregime."

* In artikel 237 wordt in § 2 de eerste alinea gewijzigd als volgt: "Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met bezoldigde dienstactiviteit. Tijdens het opvangverlof behoudt de statutaire medewerker (m/v/x) het recht op zijn/haar gebruikelijke salaris."

* In artikel 238 wordt de laatste alinea gewijzigd als volgt: "Het pleegzorgverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. De statutaire medewerker (m/v/x) heeft bij de opname van de dagen pleegzorgverlof recht op 82% van het brutosalaris."

* In artikel 238 bis wordt in § 2 de laatste alinea gewijzigd als volgt: "Het pleegouderverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft de medewerker (m/v/x) recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutaire medewerker (m/v/x) recht op 82% van het brutosalaris."

* In artikel 240/7 wordt een tweede alinea toegevoegd luidend als volgt: "Medewerkers (m/v/x) hoeven geen attest van arbeidsongeschiktheid meer in te dienen in het geval van een opgestart of lopend wettelijk re-integratietraject nadat de medewerker (m/v/x) definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts en zolang geen (her)tewerkstelling mogelijk is. Alle dagen waarvoor de statutaire medewerker (m/v/x) op grond van deze bepaling vrijgesteld is van de verplichting om een attest van arbeidsongeschiktheid in te dienen, worden met ziektedagen gelijkgesteld. Contractuele medewerkers (m/v/x) hebben in principe recht op gewaarborgd loon en vervolgens op ziekte-uitkeringen.

In een aantal situaties kan de contractuele medewerker (m/v/x) volgens de instructies van de RVA evenwel uitkeringen ontvangen voor tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht veroorzaakt door medische redenen."

* In artikel 242, § 1 wordt in de 2^e alinea de laatste zin gewijzigd als volgt: "Voor deeltijds werkende statutaire medewerkers (m/v/x) gebeurt de toekenning van de ziektedagen pro rata de prestatiebreuk."

* In artikel 242, § 2 wordt in de 2^e alinea de eerste zin gewijzigd als volgt: "Gedurende de periodes van deeltijdse arbeid geldt voor de aanrekening van de ziektedagen het totaal aantal normaal te werken dagen, eventueel omgezet in uren volgens het normaal voorziene uurrooster."

* In artikel 278 wordt in de laatste zin het woord "arbeidsduurregeling" vervangen door "arbeidstijdregeling".

* Artikel 281 bis wordt gewijzigd als volgt: 'Bij extreem warm weer zoals bedoeld en conform de modaliteiten vermeld op MIA warm weer, kan een dienstvrijstelling van één uur worden voorzien voor de medewerkers (m/v/x) die in een vaste of een glijdende uurregeling werken.'

* Artikel 318 wordt opgeheven.

* In artikel 321 wordt § 1 gewijzigd als volgt: "De medewerkers (m/v/x) dienen de communicatie- of informaticamiddelen (bv. smartphone, laptop, etc.) op een dusdanige wijze te

gebruiken dat zij de kwaliteit van het werk bevorderen en het imago van het bestuur niet schaden.

Het gebruik van laptops is voorbehouden voor professionele doeleinden.

De medewerker (m/v/x) zorgt ervoor dat hij/zij tijdens de werkuren steeds telefonisch bereikbaar is. Privégesprekken en digitale berichten met mobiele of vaste telefoons tijdens de werkuren zijn verboden."

* In Bijlage 1: Begrippen en definities wordt het begrip "2° arbeidsduurregeling" met de overeenkomstige definitie geschrapt en vervangen door het begrip "2 ° arbeidstijdregeling" met de volgende definitie: "de glijdende, variabele, vaste of flexibele uurregeling overeenkomstig het arbeidsreglement en het overeengekomen uurrooster waarin de medewerker (m/v/x) werkt".

* In Bijlage 1: Begrippen en Definities wordt de definitie "28° het hoofd van het personeel" opnieuw gedefinieerd als "28° het hoofd van het personeel: de algemeen directeur"

* In Bijlage 1: Begrippen en definities wordt bij het begrip "29° inhaalrust" het woord "arbeidsduurregeling" vervangen door "arbeidstijdregeling".

* In Bijlage 1: Begrippen en definities wordt bij het begrip "45° rusttijd" het woord "arbeidsduurregeling" vervangen door "arbeidstijdregeling".

* In Bijlage 1: Begrippen en Definities wordt de definitie "65° werkelijke diensten" gewijzigd als volgt: "65° werkelijke diensten: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris alsook de periodes van tijdelijke werkloosheid door overmacht"

Artikel 3:

Heft het besluit met nummer 2020_GRMW_00767 op met betrekking tot de gelijkstelling van periodes van tijdelijke werkloosheid door het coronavirus voor de berekening van de eindejaarstoelage en de toekenning van anciënniteit (geldelijke anciënniteit en administratieve anciënniteiten)