

Vlaamse overheid



Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 313.1005

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 4 JUNI 2012 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

UZ Gent : Actualisatie

- Besluit van de Raad van Bestuur van 21 januari 2008 houdende vaststelling van het kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen
- Besluit van de Raad van Bestuur van 21 januari 2008 houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;
4. de heer Pascal Smet, Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel;
5. de heer Eric Mortier, afgevaardigd bestuurder UZ Gent.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de heren Hilaire Berckmans
Jan Van Wesemael
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:

de heer Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de heren Francis Van Lindt
Jos Mermans

anderzijds,

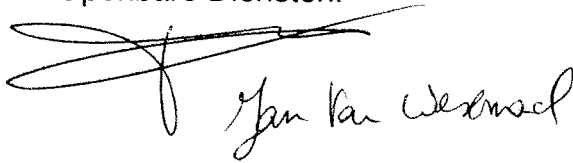
Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaande actualisatie van het besluit van de Raad van Bestuur van 21 januari 2008 houdende vaststelling van het kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen en van het besluit van de Raad van Bestuur van 21 januari 2008 houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 22-06-2012

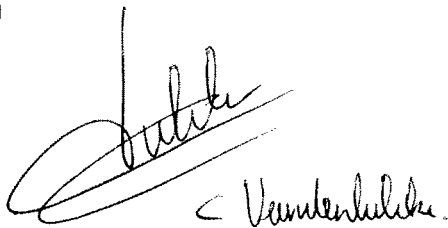
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTatieve
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



Jan Van Weymesch

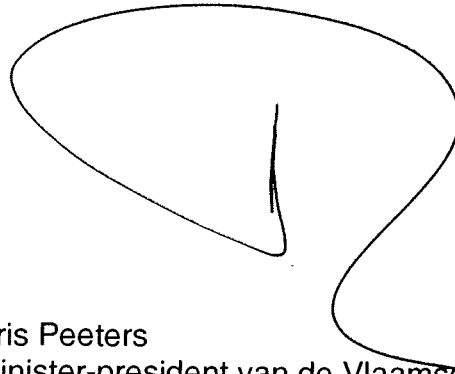
Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Dien-
sten



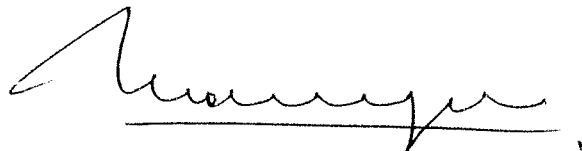
Vermeir

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,

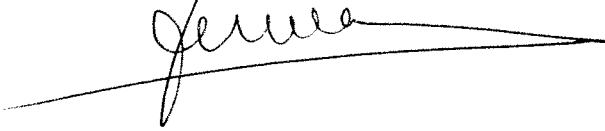


Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering
en
Vlaams minister van Economie, Buitenlands
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid



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

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jenne', with a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Philippe M.', with a large loop at the top and a horizontal stroke at the bottom.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Pascal S.', with a large loop at the top and several vertical strokes below.

Pascal Smet
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd,
Gelijke Kansen en Brussel

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Eric M.', with a large loop at the top and several vertical strokes below.

Eric Mortier
Afgevaardigd bestuurder UZ Gent

Besluit van de Raad van Bestuur van 21-01-2008
houdende vaststelling van het Kliniekkader
en de erop van toepassing zijnde regelingen

Zoals gewijzigd:

- (1) Sectorcomité XVIII 11.02.2008 - bekrachtiging Raad van Bestuur 13.03.2008
- (2) Sectorcomité XVIII 19.05.2008 - bekrachtiging Raad van Bestuur 19.05.2008
- (3) Sectorcomité XVIII 22.07.2008 - bekrachtiging Raad van Bestuur 22.09.2008
- (4) Sectorcomité XVIII 21.09.2009 - bekrachtiging Raad van Bestuur 19.10.2009
- (5) Sectorcomité XVIII 25.10.2010 - bekrachtiging Raad van Bestuur 22.11.2010
- (6) Sectorcomité XVIII 04.04.2011 - bekrachtiging Raad van Bestuur 26.04.2011

INHOUD

DEEL 1 TOEPASSINGSGBIED	2
DEEL 2 DEFINITIES.....	3
DEEL 3 SAMENSTELLING KLINIEKKADER	5
Hoofdstuk 1: Algemeen	5
Hoofdstuk 2: Overzicht samenstelling kliniekkader	6
Hoofdstuk 3: Algemene bepalingen met betrekking tot de aanwerving	6
Hoofdstuk 4: Algemene bepalingen met betrekking tot het ontslag van de ziekenhuisarts in dienst genomen bij arbeidsovereenkomst	6
Hoofdstuk 5: Algemene bepalingen met betrekking tot de vergoeding	7
Hoofdstuk 6: Mandaten	8
Afdeling 1: Hoofddarts ⁽¹⁾	8
Algemene bepalingen en aanstellingsprocedure	8
De arbeidsvoorwaarden	9
De evaluatie van de hoofddarts	11
Het einde en de hernieuwing van het mandaat van hoofddarts	11
Overgangsmaatregel	12
Afdeling 2: Sectorvoorzitter	12
Algemeen	13
Aanstellingsprocedure	13
Arbeidsvoorwaarden	14
De evaluatie van de sectorvoorzitter	15
Het einde en de hernieuwing van het mandaat van sectorvoorzitter	15
Afdeling 3: Diensthofd.	16
Algemeen	16
Aanstellingsprocedure	16
Afdeling 4: Afdelingshoofd	17
Algemeen	17
Aanstellingsprocedure	18
Hoofdstuk 7: Graden.....	18
Afdeling 1. Resident. ⁽⁴⁾	18
Algemeen	18
Aanwervingsprocedure	19
Afdeling 2: Adjunct-kliniekhofd ⁽⁴⁾	19
Algemeen	19
Benoemingsprocedure	19
Afdeling 3: Kliniekhofd ⁽⁴⁾	20
Algemeen	20
Benoemingsprocedure	20
Afdeling 4: Kliniekhofd-expert ⁽⁴⁾	21
Algemeen	21
Benoemingsprocedure	21
Hoofdstuk 8: Specifieke tewerkstellingsvormen	22
Afdeling 1: Kliniekmedewerker ⁽⁴⁾	22

Algemeen.....	22
Toelatingsprocedure	22
Vergoeding	22
Afdeling 2: Medisch onderzoeksmedewerker.....	22
Algemeen.....	22
Aanstellingsprocedure	23
Afdeling 3: Arts-specialist in opleiding.....	23
Algemeen.....	23
Aanstellingsprocedure	23
DEEL 4 REGLEMENT VAN INWENDIGE ORDE.....	24
DEEL 5 DE CENTRALE INNINGSDIENST.....	27
DEEL 6 VERPLAATSINGEN IN DIENSTVERBAND	29
DEEL 7 TOEKENNING VAN DE KLINIEKVERGOEDING, TOEKENNING VAN EEN VERGOEDING VOOR EXTRA-PRESTATIES EN DE UITOEFENING VAN EEN GEPRIVATISEERDE PRAKTIJK IN HET UZ GENT ..	32
HOOFDSTUK 1. De kliniekvergoeding en partiële kliniekvergoeding	32
Afdeling 1. Kliniekvergoeding	32
Afdeling 2. Forfaitaire kliniekvergoeding	37
Afdeling 3. Partiële kliniekvergoeding en marktgebonden toelage	37
HOOFDSTUK 2. Vergoeding voor extra-prestaties.....	38
HOOFDSTUK 3. Geprivatiseerde praktijk.....	38
HOOFDSTUK.4. Financiering	41
HOOFDSTUK.5. Overgangsbepaling	41
HOOFDSTUK.6. Slotbepalingen	41

DEEL 1 TOEPASSINGSGEBIED

ART. I 1.

§1. Dit besluit is van toepassing op het kliniekkader van het UZ Gent, zoals omschreven in §2.

Onverminderd hetgeen is bepaald in het eerste lid, blijven de wettelijke en reglementaire bepalingen die op hen van toepassing zijn gelden.

Onverminderd hetgeen is bepaald in het eerste lid, zijn de ziekenhuisartsen, zoals omschreven in artikel I 2, 18° van het besluit van de Raad van Bestuur van 21-01-2008 houdende de vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent, de tandartsen, de klinisch biologen en de artsen-specialisten in opleiding eveneens onderworpen aan voormeld besluit van de Raad van Bestuur van 21-01-2008 op de wijze zoals in dat besluit is bepaald.

§2. Onder kliniekkader wordt verstaan het geheel van ziekenhuisartsen, tandartsen en klinisch biologen (scheikundige of apotheker) en de artsen-specialisten in opleiding dat in het UZ Gent deelneemt aan klinische en/of wetenschappelijke activiteiten van diagnose, behandeling of preventie in het medisch departement⁽⁴⁾¹ van het UZ Gent en inkomsten voor het UZ Gent verwerft of daartoe bijdraagt. Deze activiteiten kunnen zowel patiëntgebonden zijn als administratief, zoals onder meer de organisatie, de supervisie en de leiding van een klinische of paraklinische dienst binnen het departement.

Het betreft meer in het bijzonder ziekenhuisartsen, tandartsen, klinisch biologen (scheikundige of apotheker) en de artsen-specialisten in opleiding die:

- hetzij bezoldigd worden door het UZ Gent;
- hetzij bezoldigd worden door de UGent;
- hetzij verbonden zijn aan wetenschappelijke fondsen;
- hetzij hun activiteiten hoofdzakelijk uitoefenen buiten het UZ Gent en op wiens medewerking het UZ Gent een beroep doet;
- hetzij de toelating bekomen van de Raad van Bestuur om een deel van hun private activiteiten uit te oefenen in het UZ Gent.

¹ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

Het kliniekkader is daarenboven het functioneel kader dat de verantwoordelijkheden zo nauwkeurig mogelijk bepaalt in functie van de ziekenzorg en deze verantwoordelijkheid zoveel mogelijk legt bij hen die ze effectief dragen.

DEEL 2 DEFINITIES

ART. II 2.

§1. Voor de toepassing van dit besluit wordt het volgende verstaan onder het begrip:

- 1° **Het K.B. van 15 december 1987:** het Koninklijk Besluit van 15 december 1987 houdende uitvoering van de artikels 13 tot en met 17 van de wet op de ziekenhuizen, zoals gecoördineerd door het Koninklijk Besluit van 7 augustus 1987.
- 2° **De diensten:** de diensten zoals gedefinieerd door artikel 11 van het K.B. van 15 december 1987; een dienst kan één of meerdere afdelingen omvatten.
- 3° **De afdeling:** een organisatorisch voldoende groot onderdeel van een dienst, een afdeling is de structuur binnen een dienst, opgericht door de Raad van Bestuur, na advies van de Medische Raad te hebben ingewonnen, omwille van de omvang en de diversiteit van de activiteiten binnen de dienst of met het oog op het uitbouwen van een subspecialisatie waar specifieke therapeutische en/of diagnostische handelingen uitgevoerd worden; er dient eveneens rekening te worden gehouden met de complexiteit van de activiteiten en de omvang van het werkterrein.
- 4° **De gecoördineerde ziekenhuiswet:** de wet op de ziekenhuizen, gecoördineerd op 7 augustus 1987.
- 5° **De arts-specialist:** de arts die een specialisatie-opleiding zoals omschreven in de desbetreffende specifieke reglementeringen heeft voltooid.
- 6° **De arts-specialist in opleiding:** de arts die een specialisatie-opleiding zoals omschreven in de desbetreffende specifieke reglementeringen aan het volgen is; hierna afgekort als "ASO-er".
- 7° **De ziekenhuisarts:** de ziekenhuisarts zoals gedefinieerd in artikel 8, 4° van de gecoördineerde ziekenhuiswet, zijnde de arts verbonden aan het ziekenhuis.
- 8° **De contractuele arts-specialist:** een arts-specialist die door het UZ Gent in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; een synoniem voor dit begrip is 'resident'.
- 9° **De arts-ambtenaar:** een arts-specialist die in vast dienstverband is benoemd aan het UZ Gent; de arts-ambtenaar heeft of de graad van adjunct-kliniekhoofd, van kliniekhoofd of kliniekhoofd-expert.
(4)2
- 10° **De arts:** degene die een diploma van doctor in de genees-, heel- of verloskunde of gelijkgesteld diploma heeft behaald waardoor hij gewettigd is om in België de geneeskunde uit te oefenen.
- 11° **De klinische dienst:** een eenheid van onderzoek en behandeling binnen een klinische discipline; over het algemeen, maar niet obligaats, komt een klinische dienst overeen met een door het RIZIV erkende medische specialiteit.
- 12° **Een interdisciplinair samenwerkingsverband:** een centrum; een verzameling van diensten en/of afdelingen, waarvan de medico-technische activiteiten functioneel gemeenschappelijke domeinen, uitrusting en/of personeel omvatten (cardiaalcentrum, kankercentrum, orbitacentrum, fertilititeitscentrum, enz. ...), een centrum heeft een ruimere betekenis dan "bestuurscollege", binnen een centrum kunnen chirurgische, medische en dienstverlenende disciplines samenwerken.

² SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009: Loopbaan en verloning medisch kader

- 13° **Een bestuurscollege:** een vergadering van dienst- en afdelingshoofden van klinische diensten met een gemeenschappelijk profiel (interne, tandheelkunde, chirurgie, enz. ...), een bestuurscollege heeft tot doel de gemeenschappelijke problemen van personeel, materiaal, lokalen of assistentenopleiding onderling te regelen en de werking in de betrokken diensten en afdelingen te coördineren, het bestuurscollege wordt om de beurt voorgezeten door één van de betrokken diensthoofden, het bestuurscollege ontlast het dienst- of afdelingshoofd niet van zijn administratieve en medische verantwoordelijkheden in de eigen dienst en/of afdeling.
- 14° **De hoofdarts:** de ziekenhuisarts werkzaam in het UZ Gent waarvan de aanstelling voorzien is in artikel 6, §1., 4° van het K.B. nr. 542, de artikelen 125, eerste lid, 4°, 126 en 127 van de gecoördineerde ziekenhuiswet en deel III, hoofdstuk 6, afdeling 1 van dit besluit. De hoofdarts vervult zijn opdracht overeenkomstig de artikelen 13 tot en met 17 van de gecoördineerde ziekenhuiswet en het K.B. van 15 december 1987.
- 15° **De Medische Raad:** het orgaan opgericht door het Koninklijk Besluit van 7 augustus 1987 houdende coördinatie van de wet op de ziekenhuizen en waarvan de regels met betrekking tot de samenstelling en de werking bepaald zijn door het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1987 tot vaststelling van de regels met betrekking tot de samenstelling en de werking van de Medische Raad in uitvoering van de artikelen 24, 25 en 26 van de wet van 23 december 1963 op de ziekenhuizen.
- 16° **De UGent:** de openbare instelling met rechtspersoonlijkheid, waarvan de organisatie, de werking en het beheer geregeld wordt door het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap en het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen, met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.
- 17° **Het K.B. nr. 542:** het Koninklijk Besluit nr. 542 van 31 maart 1987 houdende de organisatie, de werking en het beheer van de rijksuniversitaire ziekenhuizen van Gent en Luik.
- 18° **Het Permanent Overlegcomité:** het Permanent Overlegcomité, zoals bedoeld in artikel 129 van de gecoördineerde ziekenhuiswet; het Permanent Overlegcomité bestaat uit een afvaardiging van de Medische Raad en van de Raad van Bestuur; het is adviserend ten opzichte van de Medische Raad en de Raad van Bestuur.
- 19° **Het nationaal akkoord artsen-ziekenfondsen:** het akkoord, zoals bedoeld in artikel 50 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.
- 20° **Het UZ Gent:** de openbare instelling met rechtspersoonlijkheid, opgericht door het K.B. nr. 542; het UZ Gent is een universitair ziekenhuis in de zin van artikel 4 van de gecoördineerde ziekenhuiswet en van het K.B. van 7 juni 2004 tot vaststelling van de voorwaarden om te worden aangewezen als universitair ziekenhuis, universitaire ziekenhuisdienst, universitaire ziekenhuisfunctie of universitair zorgprogramma.
- 21° **De medisch onderzoeksmedewerker:** een als arts-specialist, tandarts of klinisch bioloog vast benoemd lid van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent of vast verbonden aan fondsen en die betrokken is in het klinisch-wetenschappelijk onderzoek en/of onderwijs van een klinische dienst van het UZ Gent.
- 22° **De Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen:** een bestuursorgaan van de universiteit, waarvan de samenstelling en de bevoegdheden geregeld worden door het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen. Hij wordt voorgezeten door een decaan.
- 23° **De Raad van Bestuur:** het bestuursorgaan opgericht door het K.B. nr. 542, waarvan de bevoegdheden en samenstelling bepaald worden in hoofdstuk II, afdeling I van vermeld besluit.
- 24° **Het Directiecomité:** het bestuursorgaan opgericht door het K.B. nr. 542, waarvan de bevoegdheden en samenstelling bepaald worden in hoofdstuk II, afdeling II van vermeld besluit.
- 25° **De afgevaardigd bestuurder:** het leidend personeelslid waarvan de aanstelling en bevoegdheden bepaald worden door hoofdstuk II, afdeling II van het K.B. nr. 542.

- 26° **De Sector:** een functionele en organisatorische eenheid bestaande uit een samenhangend geheel van Medische Diensten of van zorg- of bedrijfsondersteunende diensten.
- 27° **De medische dienst:** een functionele eenheid die uitgaat van het medisch specialisme of de specifieke competentie en waarin diagnostiek, behandeling en zorg aan de patiënt wordt verstrekt.
- 28° **De Zorgondersteunende diensten:** de diensten die instaan voor de medische beeldvorming, de apotheek en de klinische biologie
- 29° **De bedrijfsondersteunende diensten:** de departementen ICT, Personeel en Organisatie, Facilitair Beheer en Financiën.
- 30° **De sectorraad:** het bestuursorgaan van de sector, waarvan de samenstelling en bevoegdheden bepaald worden in titel 3 van deel II van het besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.
- 31° **Het sectorbureau:** het orgaan dat de sectorraad ondersteunt bij de dagelijkse werking, waarvan de samenstelling en bevoegdheden bepaald worden in titel 3 van deel II van het besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.
- 32° **De sectorvoorzitter:** de voorzitter van de sectorraad die eveneens het sectorbureau leidt, wiens mandaat wordt omschreven in afdeling 2 van hoofdstuk 6 van deel III van dit besluit.
- 33° **De zorgmanager:** het lid van de sectorraad en het sectorbureau, wiens mandaat wordt omschreven in titel 4 van deel II van het besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.
- 34° **De directeur:** De directeur is lid van het Directiecomité. Het mandaat wordt omschreven in titel 2 van deel II van het Besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.
- 35° **De geprivatiseerde praktijk:** de praktijk die wordt uitgeoefend binnen het stelsel van de kliniekvergoedingen, waarvan de modaliteiten zijn bepaald in hoofdstuk 3 van deel 7 van dit boek over de toekenning van een kliniekvergoeding, de toekenning van een vergoeding extra prestaties en de uitoefening van een geprivatiseerde praktijk in het UZ Gent.
- 36° **De privaat praktijk:** de praktijk die een arts-specialist die niet is toegetreden tot het stelsel van de kliniekvergoedingen als zelfstandige gedurende twee halve dagen per week, uitoefent in het UZ Gent. De modaliteiten voor de uitoefening van deze praktijk maken het voorwerp uit van een afzonderlijke overeenkomst.
- 37° **De privé praktijk:** de praktijk die een arts-specialist die niet is toegetreden tot het stelsel van de kliniekvergoedingen gedurende twee halve dagen per week, uitoefent buiten het UZ Gent.

§2. Bij verwijzing naar een van de bovenstaande begrippen, wordt telkens de mannelijke vorm gebruikt.

DEEL 3 SAMENSTELLING KLINIEKKADER

Hoofdstuk 1: Algemeen

ART. III 3.

§1. Alle bepalingen van dit hoofdstuk kaderen binnen artikel 130 van de gecoördineerde ziekenhuiswet, hetwelk oplegt een algemene regeling vast te stellen betreffende de rechtsverhoudingen tussen het ziekenhuis en de artsen.

§2. Zowel de Medische Raad als de directie van het UZ Gent kan initiatief nemen om wijzigingen aan deze regeling voor te stellen. De voorzitter van de initiatiefnemende partij maakt schriftelijk zijn voorstel over aan de andere partij.

ART. III 4.

De Raad van Bestuur van het UZ Gent stelt jaarlijks het kliniekkader vast, op voorstel van de sectorraden en het Directiecomité, na het advies van de Medische Raad⁽⁴⁾³

Hoofdstuk 2: Overzicht samenstelling kliniekkader

ART. III 5.⁽⁴⁾⁴

§1. Op het kliniekkader kunnen de volgende mandaten bekleed worden:

- hoofddarts;
- sectorvoorzitter;
- diensthoofd;
- afdelingshoofd.

§2. Op het kliniekkader kunnen de volgende graden bekleed worden:

- kliniekhofd-expert;
- kliniekhofd;
- adjunct-kliniekhofd;
- resident.

§3. Daarnaast kunnen nog de volgende specifieke tewerkstellingsvormen voorkomen:

- kliniekmedewerker;
- medisch onderzoeksmedewerker;
- arts-specialist in opleiding

Hoofdstuk 3: Algemene bepalingen met betrekking tot de aanwerving

ART. III 6.

§1. Om aangeworven te kunnen worden, moet de kandidaat het recht hebben de geneeskunde in België te beoefenen en - afhankelijk van de functie - erkend zijn als arts-specialist in de betrokken discipline.

§2. De individuele overeenkomst of de aanstellingsbeslissing van de Raad van Bestuur op voorstel van het Directiecomité van het UZ Gent moet geïsoleerd worden door de Orde der Geneesheren.

Hoofdstuk 4: Algemene bepalingen met betrekking tot het ontslag van de ziekenhuisarts in dienst genomen bij arbeidsovereenkomst

ART. III 7.

³ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

⁴ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

§1. In geval de Raad van Bestuur de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigt, is, behoudens in geval van ontslag om dringende redenen, het verzwaard advies van de Medische Raad vereist.

§2. Als de Medische Raad een schriftelijk en gemotiveerd advies uitbrengt met een meerderheid van twee derden van de stemgerechtigde leden en de Raad van Bestuur zich hierbij niet kan aansluiten, kan de beslissing slechts genomen worden overeenkomstig de adviesprocedure, zoals voorzien in de artikelen 127 en 128 van de gecoördineerde ziekenhuiswet.

ART. III 8.

§1. In geval van ontslag om dringende reden deelt de afgevaardigd bestuurder aan de voorzitter van de Medische Raad de dringende reden mee die werd ingeroepen om het ontslag te rechtvaardigen.

§2. Een ziekenhuisarts mag niet om dringende reden worden ontslaan zonder advies van de Medische Raad wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sinds ten minste drie werkdagen bekend is door de Raad van Bestuur van het UZ Gent.

§3. Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven aan de Raad van Bestuur van het UZ Gent binnen de drie werkdagen vóór het ontslag, kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag.

§4. Op straffe van nietigheid geschiedt de kennisgeving van de dringende reden aan de ziekenhuisarts, hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot. Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de betrokken ziekenhuisarts. De handtekening van de ziekenhuisarts op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

§5. Indien de dringende reden ingeroepen wordt, dient de Raad van Bestuur van het UZ Gent hiervan het bewijs te leveren alsmede het bewijs dat de hierboven vermelde termijnen geëerbiedigd werden.

ART. III 9.

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode waarvan de duur in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd, kan elke partij de arbeidsovereenkomst beëindigen mits opzegging bij ter post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot, betekend aan de andere partij.

ART. III 10.

Naast de gemeenrechtelijke wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, leidt het definitief verlies door de ziekenhuisarts van het recht om de geneeskunde uit te oefenen tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 5: Algemene bepalingen met betrekking tot de vergoeding

ART. III 11.

Tijdens het volbrengen van de militaire verplichtingen en rekening houdend met de vigerende regelgeving, kunnen ziekenhuisartsen vergoed worden voor prestaties die zij uitoefenen in het UZ Gent. Deze vergoeding wordt geregeld zoals voor de kliniekmedewerkers.

ART. III 12.

De deeltijdse ziekenhuisartsen ontvangen een wedde pro rata het tewerkstellingspercentage.

Hoofdstuk 6: Mandaten

Afdeling 1: Hoofddarts ⁽¹⁾⁵

Algemene bepalingen en aanstellingsprocedure

ART. III 13.

De hoofddarts is verantwoordelijk voor de goede werking van het geheel van de medische diensten van het UZ Gent. De hoofddarts vervult zijn opdracht overeenkomstig de artikels 13 tot 16 van het Koninklijk besluit van 7 augustus 1987, houdende coördinatie van de wet op de ziekenhuizen en overeenkomstig hoofdstuk II van het Koninklijk besluit van 15 december 1987, houdende uitvoering van de artikels 13 tot en met 17 van de wet op de ziekenhuizen, zoals gecoördineerd door het Koninklijk besluit van 7 augustus 1987.

ART. III 14.

Overeenkomstig artikel 6, § 1, 4° van het Koninklijk besluit nr. 542 van 31 maart 1987, houdende de organisatie, de werking en het beheer van de rijksuniversitaire ziekenhuizen van Gent en Luik en de artikels 125 en 127 van het Koninklijk besluit van 7 augustus 1987, houdende de coördinatie van de wet op de ziekenhuizen, duidt de Raad van Bestuur de hoofddarts aan voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar, op voorstel van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen en na verzwaard advies van de Medische Raad.

De Raad van Bestuur wint tevens het advies in van de afgevaardigd bestuurder.

ART. III 15.

Het mandaat van hoofddarts wordt door de Raad van Bestuur:
hetzij intern en/of extern vacant verklaard;
hetzij ingevuld door een hernieuwing van het mandaat zonder vacantverklaring.

ART. III 16.

§1 Het mandaat van hoofddarts vereist een voltijdse beschikbaarheid voor de functie, behoudens de bepalingen opgenomen in art. III 21.

§2 De hoofddarts maakt ambtshalve deel uit van het Directiecomité.

§3 Het mandaat van hoofddarts is onverenigbaar met:

1° de aanstelling in het mandaat van afgevaardigd bestuurder, voorzitter van de Medische Raad, sectorvoorzitter of medisch diensthoofd of afdelingshoofd;

2° de aanstelling als vakgroepvoorzitter, decaan, vice-rector of rector aan de Universiteit Gent.

§4 Naar aanleiding van de aanstelling in of de hernieuwing van het mandaat van afgevaardigd bestuurder, evalueert de afgevaardigd bestuurder binnen de twaalf maand na het opnemen van het ambt de houder van het mandaat van hoofddarts in het licht van de verdere uitoefening van het mandaat.

Binnen de maand na deze evaluatie wordt door de Raad van Bestuur, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, beslist of het mandaat van de betrokkene wordt beëindigd of voortgezet.

De Raad van Bestuur wint over het voorstel van de afgevaardigd bestuurder tevens het advies in van een commissie bestaande uit minimaal de voorzitter van de Medische Raad en de Decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.

⁵ SCXVIII 11.02.2008 – RVB 13.03.2008: volledige vervanging afdeling 1: hoofddarts

ART. III 17.

§1 De Raad van Bestuur bepaalt, op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder en na advies van de Medische Raad, de functiebeschrijving, het vereiste competentieprofiel met inbegrip van de vereiste managementcompetenties, de bijzondere aanwervingsvoorwaarden en de te volgen selectieprocedure.

§2 Bij de vacantverklaring vermeldt de oproep in ieder geval het vacante mandaat, de daaraan verbonden bezoldiging, en bij externe oproep tevens de graad of graden waarin de toekomstige mandaathouder wordt aangesteld bij aanwerving. Tevens vermeldt de oproep de modaliteiten van de beëindiging van het mandaat.

De oproep vermeldt eveneens dat de aanstelling geschiedt in een statutaire of in contractuele rechtspositie, al naargelang de kandidaat die, na selectie, wordt aangesteld reeds beschikt over een statutaire rechtspositie of niet.

ART. III 18.

Om in aanmerking te komen voor het mandaat van hoofdarts is vereist dat de arts-specialist voldoet aan:

1° de algemene toelatingsvoorwaarden voor de toegang tot een betrekking in het UZ Gent;

2° de volgende minimale kwalificaties:

- a) - hetzij aangesteld zijn in de graad van kliniekhoofd ofwel voltijds vast benoemd zijn aan de universiteit Gent en, onverminderd hetgeen is bepaald in artikel III 21, togetreden zijn tot het stelsel van de kliniekvergoedingen of een privé of privaat praktijk uitoefenen;
 - hetzij een vergelijkbare functie uitoefenen, zoals beschreven in het eerste lid, in een ander ziekenhuis en beschikken over een doctoraat op proefschrift;
- b) aantoonbare ervaring hebben in management of met succes een managementopleiding gevolgd hebben;
- c) aantoonbare ervaring hebben in wetenschappelijk onderzoek.

3° de bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor het betrokken mandaat, zoals deze zijn vastgesteld door de Raad van Bestuur.

De arbeidsvoorwaarden

ART. III 19.

Het mandaat van hoofdarts wordt in beginsel uitgeoefend in het kader van een statutaire aanstelling, behoudens in die gevallen waarin de geselecteerde kandidaat reeds met het UZ Gent verbonden was binnen het kader van een arbeidsovereenkomst of extern wordt aangeworven en geen statutaire rechtspositie bekleedt.

ART. III 20.

§1 Gedurende de uitoefening van het mandaat ontvangt de hoofdarts de salarisschaal van kliniekhoofd of desgevallend van de graad verbonden aan het ZAP-mandaat, aangevuld met een maandelijkse mandaattoelage gelijk aan 170 % van de referentiewedde van hoofddocent.

§2 Daarenboven wordt aan de hoofdarts een bijkomende jaarlijkse managementtoelage van maximaal 15% van zijn wedde, met inbegrip van de mandaattoelage, zoals omschreven in §1, toegekend.

Het percentage van de managementtoelage wordt bepaald op grond van een evaluatie, zoals bepaald in art. III 25 van deze titel.

Indien de evaluatie met onvoldoende wordt besloten, wordt geen managementtoelage toegekend.

§3 Gedurende het mandaat behoudt de hoofdarts zijn rechten en functionele loopbaan van zijn oorspronkelijke graad en salarisschaal of van de graad en salarisschaal waarin hij bij aanwerving is aangesteld.

ART. III 21.

De hoofdarts kan gedurende de uitoefening van zijn mandaat geen privaat of privé praktijk uitoefenen, noch kliniek- of wachtvergoedingen ontvangen.

De hoofdarts kan geen bezoldigde of onbezoldigde nevenactiviteit uitoefenen, behoudens uitzonderingen toegestaan door de Raad van Bestuur.

Een beperkte klinische activiteit, onbezoldigd, in het UZ Gent is toegestaan.
De hoofdarts kan evenwel een ZAP-mandaat aan de Universiteit Gent bekleden.

ART. III 22.

De hoofdarts kan geen gebruik maken van het gecontingenteerd verlof, verlof voor verminderde prestaties, verlof voor loopbaanonderbreking of andere langdurige verloven, met uitzondering van de thematische loopbaanonderbrekingen.

ART. III 23.

§1 De arts-specialist van wie het mandaat van hoofdarts beëindigd wordt op één van de wijzen zoals bepaald in de artikelen 26 tem 32 van deze titel, en die niet onder de toepassing valt van de volgende paragraaf, keert terug in de graad en weddenschaal waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik waarop het mandaat van hoofdarts werd opgenomen.

§2 Na vier jaar respectievelijk acht jaar of meer aaneengesloten uitoefening van een mandaat en wanneer deze niet werd besloten met een vermelding 'onvoldoende', keert de arts-specialist bij beëindiging terug in de graad waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik van het opnemen van het mandaat, met dien verstande dat de wedde, gevormd door de som van de basissalaris en de verschillende kliniekvergoedingen die toegekend waren op het moment dat de arts-specialist werd aangesteld in het mandaat van hoofdarts, wordt verhoogd met 10% respectievelijk 15%.

Dit complement wordt niet toegekend als de oorspronkelijke wedde hoger was dan de wedde tijdens de uitoefening van het mandaat.

Bij toekenning van het complement mag het aldus bekomen bedrag niet hoger zijn dan de bezoldiging die de betrokkene genoot gedurende de uitoefening van het mandaat, zoals bepaald in art. III 20 §1 van deze titel.

§3 Indien de arts-specialist waarop §1 of §2 van toepassing is, na beëindiging van zijn aanstelling als hoofdarts wordt aangesteld in een beleidsondersteunende staffunctie bij het Beheer en Algemene Directie, wordt hem bovendien een administratieve vergoeding toegekend van 20% van de referentiewedde van hoofddocent.

Dit wordt om de vier jaar geëvalueerd door de zittende hoofdarts en de afgevaardigd bestuurder.

ART. III 24.

§1 Bij langdurige afwezigheid van de hoofdarts van tenminste één maand stelt de Raad van Bestuur, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder en na verzwaard advies van de Medische Raad, voor de periode van maximaal één jaar en niet verlengbaar tenzij om gegronde en gemotiveerde redenen, een andere arts-specialist, tewerkgesteld in het UZ Gent, aan als waarnemend hoofdarts, voor zover deze voldoet aan de voorwaarden, zoals vermeld in art. III 18 van deze titel.

§2 De waarnemend hoofdarts geniet de bezoldiging, vergoedingen en de toelagen zoals bepaald in art. III 20.

§3 Het mandaat van hoofdarts mag niet langer dan één jaar niet ingevuld zijn.

De evaluatie van de hoofdarts

ART. III 25.

§1 Onverminderd hetgeen is bepaald in §3 van dit artikel, wordt de hoofdarts als lid van het Directiecomité jaarlijks geëvalueerd door de afgevaardigd bestuurder.

De jaarlijkse evaluatie moet bekrachtigd worden door de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur wint over de jaarlijkse evaluatie tevens het advies in van een commissie bestaande uit minimaal de voorzitter van de Medische Raad en de Decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.

§2 Ten laatste 6 maanden voor het einde van het mandaat, krijgt de hoofdarts als lid van het Directiecomité een globale eindevaluatie over de volledige mandaatperiode.

Deze globale eindevaluatie gebeurt door de Raad van Bestuur op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder.

De Raad van Bestuur wint over de globale eindevaluatie tevens het advies in van een commissie bestaande uit minimaal de voorzitter van de Medische Raad en de Decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.

§3 De in de §§ 1 en 2 vermelde evaluaties gebeuren op basis van vooraf bepaalde jaardoelstellingen en de realisatie ervan. Deze jaardoelstellingen worden voor advies voorgelegd aan de Medische Raad en in overleg met de afgevaardigde bestuurder en de Raad van Bestuur vastgelegd.

§4 De hoofdarts kan tegen een evaluatie die besloten werd met de vermelding ‘onvoldoende’ beroep aantekenen bij de Raad van Beroep bij aangetekende brief binnen vijftien kalenderdagen nadat deze evaluatie hem betekend werd.

Het einde en de hernieuwing van het mandaat van hoofdarts

ART. III 26.

Het mandaat van hoofdarts eindigt, behoudens uitdrukkelijke hernieuwing, op het einde van de vier jaar, zoals bedoeld in artikel III 14.

ART. III 27.

§1 Indien de globale eindevaluatie, zoals beschreven in art. III 25 §2, met een vermelding “onvoldoende” wordt besloten, wordt het mandaat niet hernieuwd.

§2 Indien de globale evaluatie besluit met een vermelding “voldoende”, beslist de Raad van Bestuur, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder na verzwamd advies van de Medische Raad, hetzij tot hernieuwing van het mandaat zonder oproep, hetzij tot een nieuwe externe en/of interne vacantverklaring.

De Raad van Bestuur wint tevens het advies in van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.

ART. III 28.

Het mandaat van hoofdarts wordt van rechtswege beëindigd indien binnen eenzelfde mandaatperiode van vier jaar tweemaal tot een jaarlijkse evaluatie van “onvoldoende “ wordt besloten.

Deze evaluaties hebben geen impact op de loopbaan van de betrokkene na het beëindigen van het mandaat.

ART. III 29.

§1 Wanneer het mandaat, om welke reden ook, wordt beëindigd of niet hernieuwd, neemt de betrokken arts-specialist zijn vroegere graad, functie of mandaat opnieuw op of wordt hij door de Raad van Bestuur met een nieuwe passende opdracht belast na advies van de Medische Raad.

§2 Slechts in het geval waarin de betrokken arts-specialist het mandaat heeft opgenomen in het kader van een arbeidsovereenkomst en op dat ogenblik nog geen personeelslid was van het UZ Gent, wordt overgegaan tot ontslag overeenkomstig de bepalingen van het arbeidsrecht.

ART. III 30.

De Raad van Bestuur kan te allen tijde, op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder die zich daarvoor baseert op één of meerdere jaarlijkse evaluatieverslagen en met verzwaard advies van de Medische Raad, met een drievierde meerderheid beslissen het mandaat te beëindigen wanneer uit het gemotiveerd voorstel blijkt dat de houder van het mandaat van hoofdarts de vooropgestelde jaardoelstellingen niet zal kunnen realiseren.

ART. III 31.

De houder van het mandaat van hoofdarts kan zelf verzoeken om het mandaat te beëindigen. Hij dient, in onderling overleg met de afgevaardigd bestuurder, een redelijke opzegtermijn in acht te nemen.

ART. III 32.

§1 De arts-specialist, tewerkgesteld in het UZ Gent, heeft bij beëindiging van het mandaat, op één van wijzen vermeld in dit hoofdstuk, recht op dienstvrijstelling die tot doel heeft zich terug in te werken in de inhoudelijke materie van zijn oorspronkelijke graad.

De Raad van Bestuur bepaalt de modaliteiten van deze dienstvrijstelling en wint hiertoe het advies in van de Medische Raad.

Tijdens deze dienstvrijstelling behoudt de arts-specialist, tewerkgesteld in het UZ Gent, dezelfde wedde als deze die hij genoot tijdens de uitoefening van zijn mandaat als hoofdarts.

§2 De tijdsduur van deze dienstvrijstelling bedraagt één jaar per effectief uitgeoefende mandaatperiode van vier jaar, met een maximum van twee jaar.

Overgangsmaatregel

ART. III 33.

§1 In afwijking van de voorgaande artikelen wordt de arts-specialist die het mandaat van hoofdarts bekleedt op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze titel van rechtswege en met ingang van 01.07.2008 bevestigd in het mandaat van hoofdarts voor de duur van zijn lopende mandaat.

§2 De in §1 bedoelde arts-specialist wordt met ingang van 01.07.2008 onderworpen aan de arbeidsvoorwaarden en aan de modaliteiten van evaluatie, hernieuwing en beëindiging van hun mandaat zoals beschreven in de titel 'De evaluatie van de hoofdarts' en de titel 'Het einde en de hernieuwing van het mandaat van hoofdarts' van deze afdeling.

Afdeling 2: Sectorvoorzitter

ART. III 34.

Alle in deze afdeling omschreven bepalingen zijn van toepassing op de sector bestaande uit een geheel van Medische of Zorgondersteunende diensten.

Algemeen

ART. III 35.

De sectorvoorzitter zit de sectorraad voor en leidt het sectorbureau, zoals bedoeld in titel 3 van het besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

Het mandaat van sectorvoorzitter vereist een minimale beschikbaarheid voor de functie van 50%.

Dit mandaat wordt toegekend voor een periode van vier jaar en is hernieuwbaar.

ART. III 36.

Het mandaat van sectorvoorzitter is onverenigbaar met:

1° de aanstelling in het mandaat van afgevaardigd bestuurder, hoofdarts, voorzitter van de Medische Raad of medisch diensthoofd of afdelingshoofd;

2° het lidmaatschap van het Directiecomité en van de Raad van Bestuur van het UZ Gent;

3° de aanstelling als vakgroepvoorzitter, decaan of rector aan de Universiteit Gent.

Aanstellingsprocedure

ART. III 37.

§1 De aanstelling als sectorvoorzitter voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar gebeurt door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Directiecomité, na advies van de Medische Raad.

ART. III 38.

§1 Om in aanmerking te komen voor een mandaat als sectorvoorzitter binnen een sector is vereist dat de arts-specialist:

1° - hetzij de graad van adjunct-kliniekhoofd of kliniekhoofd heeft;
- hetzij voltijds vastbenoemd is aan de universiteit Gent en, onverminderd hetgeen is bepaald in artikel III 39, §4, ofwel is toegetreten tot het stelsel van de kliniekvergoedingen, ofwel een privé of privaat praktijk uitoefent;

2° een doctoraat op proefschrift heeft behaald of met succes een academische opleiding in management heeft voltooid;

3° aantoonbare ervaring heeft in wetenschappelijk onderzoek.

§2 Indien geen kandidaten voldoen aan laatstgenoemde voorwaarde, kan de Raad van Bestuur het mandaat opnieuw vacant verklaren met als voorwaarde dat de kandidaten een doctoraat op proefschrift behalen of een academische opleiding in management met succes voltooien vóór de beëindiging van het eerste mandaat.⁽³⁾⁶

⁶ SCXVIII 22.07.2008 – RVB 22.09.2008: Wijziging toelatingsvoorwaarden sectorvoorzitter

Arbeidsvoorwaarden

ART. III 39.

§1 Gedurende de uitoefening van het mandaat ontvangt de sectorvoorzitter zijn basiswedde, vermeerderd met een vaste, maandelijkse voorzittersvergoeding van 145% van de referentiewedde van hoofddocent. ⁽²⁾⁷

§2 Daarenboven wordt aan de sectorvoorzitter een jaarlijkse managementtoelage van maximaal 15% van zijn bezoldiging, zoals beschreven in §1, toegekend.

Het percentage van de managementtoelage wordt bepaald op grond van een evaluatie, zoals bepaald in artikel III 43 van deze afdeling.

Indien de evaluatie met onvoldoende wordt besloten, wordt geen managementtoelage toegekend.

§3 Gedurende het mandaat behoudt de sectorvoorzitter zijn rechten en functionele loopbaan van zijn oorspronkelijke graad en salarisschaal.

§4 De sectorvoorzitter kan gedurende de uitoefening van zijn mandaat geen privaat of privé praktijk uitoefenen, noch kliniek- of wachtvergoedingen ontvangen.

Bij wijze van overgangsmaatregel kan de Raad van Bestuur, op schriftelijk verzoek van de aangestelde sectorvoorzitter, omwille van een gemotiveerde, tijdelijke en uitzonderlijke situatie die voortvloeit uit de aanstelling als sectorvoorzitter, beslissen om gedurende een door de Raad van Bestuur te bepalen periode van maximaal zes maanden, verder wachtvergoedingen te voorzien.

De sectorvoorzitter kan geen bezoldigde of onbezoldigde nevenactiviteit uitoefenen, behoudens uitzonderingen toegestaan door de Raad van Bestuur.

De sectorvoorzitter kan evenwel een ZAP-mandaat aan de Universiteit Gent bekleden.

ART. III 40.

De sectorvoorzitter kan geen gebruik maken van het gecontingenteerd verlof, verlof voor verminderde prestaties, verlof voor loopbaanonderbreking of andere langdurige verloven, met uitzondering van de thematische loopbaanonderbrekingen.

ART. III 41.

§ 1 Bij langdurige afwezigheid van de sectorvoorzitter kan de Raad van Bestuur, op voorstel van het Directiecomité, voor de periode van maximaal één jaar en niet verlengbaar tenzij om gegronde en gemotiveerde redenen, een andere arts-specialist van de sector als waarnemend sectorvoorzitter aanduiden, voor zover deze arts-specialist voldoet aan de voorwaarden, zoals vermeld in artikel III 38.

De waarnemende sectorvoorzitter wordt belast met een hogere functie.

§ 2 Het mandaat van sectorvoorzitter mag niet langer dan één jaar niet ingevuld zijn of worden waargenomen.

ART. III 42.

§1 De arts-specialist van wie het mandaat van sectorvoorzitter beëindigd wordt op één van de wijzen zoals verder bepaald in deze titel, en die niet onder de toepassing valt van de volgende paragraaf, keert terug in de graad en weddenschaal waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik waarop het mandaat van sectorvoorzitter werd opgenomen.

§2 Na vier jaar respectievelijk acht jaar of meer aaneengesloten uitoefening van een mandaat en wanneer deze niet werd besloten met een vermelding 'onvoldoende', keert de arts-specialist bij beëindiging terug in

⁷ SCXVIII 19.05.2008 – RVB 19.05.2008:Loopbaan en verloning medisch kader (arbeidsvoorwaarden sectorvoorzitter)

de graad waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik van het opnemen van het mandaat, met dien verstande dat de wedde wordt verhoogd met 10% respectievelijk 15%.

De evaluatie van de sectorvoorzitter

ART. III 43.

§1 Onverminderd hetgeen is bepaald in §3, wordt de sectorvoorzitter jaarlijks geëvalueerd door het Directiecomité.

De jaarlijkse evaluatie die wordt besloten met een vermelding “onvoldoende” moet worden bekrachtigd door de Raad van Bestuur.

§2 Ten laatste 6 maanden voor het einde van het mandaat, krijgt de sectorvoorzitter een globale eindevaluatie. Deze globale eindevaluatie gebeurt door de Raad van Bestuur op gemotiveerd voorstel van het Directiecomité.

§3 De in de §§ 1 en 2 vermelde evaluaties gebeuren op basis van vooraf en in onderling overleg met het Directiecomité bepaalde jaardoelstellingen en de realisatie ervan.

Het einde en de hernieuwing van het mandaat van sectorvoorzitter

ART. III 44.

Het mandaat van sectorvoorzitter eindigt, behoudens uitdrukkelijke hernieuwing, op het einde van de vier jaar zoals bedoeld in artikel III 35 3^e lid.

ART. III 45.

§1 Indien de globale eindevaluatie met een vermelding “onvoldoende” wordt besloten, wordt het mandaat niet hernieuwd.

§2 Indien het Directiecomité de evaluatie besluit met een vermelding “voldoende”, wordt een gemotiveerd voorstel tot het al dan niet hernieuwen van het mandaat zonder oproep, gedaan.

ART. III 46.

§ 1 De Raad van Bestuur kan te allen tijde, op gemotiveerd voorstel van het Directiecomité dat zich daarvoor baseert op één of meerdere jaarlijkse evaluatieverslagen, met een drievierde meerderheid beslissen het mandaat te beëindigen wanneer uit het gemotiveerd voorstel blijkt dat de houder van het mandaat van sectorvoorzitter de vooropgestelde jaardoelstellingen niet zal kunnen realiseren.

In ieder geval wordt het mandaat van rechtswege beëindigd indien binnen eenzelfde mandaatperiode van vier jaar tweemaal tot een jaarlijkse evaluatie van “onvoldoende “ wordt besloten.

§2 De houder van het mandaat kan zelf verzoeken om het mandaat te beëindigen. Hij dient, in onderling overleg met het Directiecomité, een redelijke opzegtermijn in acht te nemen.

ART. III 47.

§ 1 De arts-specialist heeft bij beëindiging van het mandaat, op één van wijzen vermeld in dit hoofdstuk, recht op dienstvrijstelling die tot doel heeft zich terug in te werken in de inhoudelijke materie van zijn vorige of nieuwe functie en dit volgens de modaliteiten zoals vastgelegd door het Directiecomité.

Tijdens deze dienstvrijstelling behoudt de arts-specialist de salarisschaal verbonden aan zijn oorspronkelijke graad, in voorkomend geval met inbegrip van de verhoging zoals bepaald in artikel III 42, §2.

Indien de arts-specialist in zijn oorspronkelijk graad van een kliniekvergoeding kon genieten, wordt deze kliniekvergoeding tijdens deze dienstvrijstelling opnieuw toegekend.

§2 De tijdsduur van deze dienstvrijstelling bedraagt drie maanden per twee jaar effectief uitgeoefende mandaatperiode, met een maximum van één jaar.

Afdeling 3: Diensthoofd.⁽⁴⁾⁸

Algemeen

ART. III 48.

§1. Overeenkomstig de artikelen 10 en 11 van het K.B. van 15 december 1987 wordt een diensthoofd voor ieder van de verschillende medische diensten aangesteld.

§2. De bevoegdheden van het diensthoofd worden bepaald in artikel 12 van het K.B. van 15 december 1987. Alle diensthoofden dienen, in nauwe samenwerking met de beheersorganen van het UZ Gent en de diensthoofden van de andere diensten, daarenboven in samenwerking met het eventuele afdelingshoofden van de medische diensten, in te staan voor de organisatie, de werking en de evaluatie van de medische activiteiten van de dienst.

In dit verband zal het diensthoofd moeten waken over:

- de organisatie en de controle van de activiteiten van het personeel van de dienst, uitwerken van passende werkuurregelingen, vakantieregeling, inrichten van een wachtdienst ter verzekering van de continuïteit van de zorgen;
- het naleven door de leden van de dienst, van de wettelijke, reglementaire, contractuele en deontologische verplichtingen; het diensthoofd is immers verplicht de verantwoordelijke instanties in te lichten omtrent ernstige tekortkomingen aan deze verplichtingen;
- de kwaliteit en het bevorderen van de in de dienst verstrekte medische zorgen, o.a. door voortgezette vorming en vervolmaking van het medisch en paramedisch personeel;
- het optimaal benutten van de middelen waarover de dienst beschikt, zowel op het niveau van het personeel als op het niveau van de uitrusting of van de lokalen. Te dien einde is hij verantwoordelijk voor het opstellen van de begroting van zijn dienst en voor de stipte opvolging ervan.

§3. Het diensthoofd heeft het hiërarchisch gezag over het aan de dienst verbonden personeel voor alle werkzaamheden die met de functie van de dienst te maken hebben.

§4. De Raad van Bestuur bepaalt de organisatie van de medische activiteit overeenkomstig artikel 6, §1., 2° van het K.B. nr. 542 en na advies van de Medische Raad. De Raad van Bestuur richt interdisciplinaire samenwerkingsverbanden, bestuurscolleges, klinische diensten of afdelingen op, rekening houdend met de klinische, administratieve of, in samenspraak met de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, didactische noden. In dit kader kunnen eventueel bijkomende bevoegdheden worden toegekend aan het diensthoofd.

§5. Het diensthoofd is, wat zijn ziekenhuisactiviteiten betreft, exclusief verbonden aan het UZ Gent, in toepassing van artikel 17 van het K.B. van 15 december 1987.

Aanstellingsprocedure

ART. III 49.

⁸ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

§1. Het diensthoofd wordt overeenkomstig artikel 6, §1., 4° van het K.B. nr. 542 door de Raad van Bestuur aangesteld voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar, op voorstel van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en na advies van de Medische Raad en het Directiecomité.

§2 Voor het mandaat van diensthoofd komen alleen kliniekhoofden en kliniekhoofden-expert in aanmerking.

§3. Zes maand vóór het verstrijken van het mandaat van diensthoofd, wordt het mandaat van diensthoofd vacant verklaard door de Raad van Bestuur, op voorstel van de hoofddarts, na advies van de Medische Raad.

De bekendmaking van de vacature gebeurt:

- hetzij door aanplakking;
- hetzij door publicatie in een nationaal verspreid(e) tijdschrift/krant;
- hetzij door het versturen van een brief naar de voor de functie in aanmerking komende kandidaten;
- hetzij door een combinatie van voormelde bekendmakingstechnieken.

§4. Een periode van tenminste dertig kalenderdagen moet voorzien worden tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

ART. III 50.

§1 Bij ontstentenis of langdurige afwezigheid van het diensthoofd van tenminste twee maanden kan de Raad van Bestuur, op voorstel van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en na advies van de Medische Raad en het Directiecomité, voor de periode van maximaal één jaar en niet verlengbaar tenzij om gegronde en gemotiveerde redenen, een andere arts-specialist, tewerkgesteld in het UZ Gent, aan als waarnemend diensthoofd.

§2 Het waarnemend diensthoofd geniet de administratieve en verantwoordelijkheids-vergoeding zoals bepaald in art. VII 4 §3 1°.

(4)⁹

Afdeling 4: Afdelingshoofd⁽⁴⁾¹⁰

Algemeen

ART. III 51.

§1. De leiding van een afdeling van een medische dienst wordt toegewezen aan een afdelingshoofd. ⁽⁴⁾

§2. Het afdelingshoofd is bevoegd om:

- maatregelen te treffen aangaande de medische en medisch-organisatorische aspecten die noodzakelijk zijn voor het optimaal functioneren van de afdeling;
- overleg te plegen en definitieve afspraken te maken met andere medisch ondersteunende en paramedische afdelingen van het UZ Gent;

⁹ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

¹⁰ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

- aangelegenheden en problemen betreffende de dagelijkse gang van zaken te bespreken met de beheersorganen van het UZ Gent en eventueel oplossingen voor te stellen;
- mee te beslissen over de aanwerving van ASO-ers;
- onderzoeksprojecten te leiden en beleidsschema's vast te leggen en zorg te dragen voor de juiste uitvoering ervan.
- samen met het diensthoofd medeverantwoordelijk te zijn voor de op zijn gebied te verrichten patiëntenzorg, onderzoeks- opleidings- en onderwijsactiviteiten.

§3. Het afdelingshoofd is, wat zijn ziekenhuisactiviteiten betreft, exclusief verbonden aan het UZ Gent, in toepassing van artikel 17 van het K.B. van 15 december 1987.

Aanstellingsprocedure

ART. III 52.

§1. Het afdelingshoofd wordt aangesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van het diensthoofd van de medische dienst, en de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent gehoord en na advies van de Medische Raad en het Directiecomité, voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar.

§2. Voor het mandaat van afdelingshoofd komen alleen kliniekhoofden en adjunct-kliniekhoofden in aanmerking.

§3. Zes maand vóór het verstrijken van het mandaat, wordt het mandaat van afdelingshoofd vacant verklaard door de Raad van Bestuur, op voorstel van het betrokken diensthoofd en de hoofddarts en na advies van de Medische Raad.

De bekendmaking van de vacature gebeurt:

- hetzij door aanplakking;
- hetzij door publicatie in een nationaal verspreid(e) tijdschrift/krant;
- hetzij door het versturen van een brief naar de voor de functie in aanmerking komende kandidaten;
- hetzij door een combinatie van voormelde bekendmakingstechnieken.

§4. Een periode van ten minste dertig kalenderdagen wordt voorzien tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

Hoofdstuk 7: Graden

Afdeling 1. Resident. ⁽⁴⁾11

Algemeen

ART. III 53.

De resident is een door het RIZIV erkende arts-specialist die in het UZ Gent is in dienst genomen bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Door zijn ervaring, kennis en bekwaamheid kan hij instaan voor de goede gang van de patiëntenzorg.

¹¹ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

Aanwervingsprocedure

ART. III 54.

§1. De graad van resident wordt door de Raad van Bestuur vacant verklaard, op voorstel van het diensthoofd en na advies van de Medische Raad en van het Directiecomité.

§2. Iedere vacature wordt ten minste ad valvas bekend gemaakt.

De Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent wordt daarvan ingelicht. Zij kan haar advies geven - binnen de termijn van dertig dagen na de bekendmaking - betreffende de opportuniteit van de openstelling met het oog op het behoud van het profiel van de vakgroep.

Een periode van tenminste dertig kalenderdagen wordt voorzien tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

§3. De Medische Raad richt een commissie op bestaande uit vijf leden (uit vier verschillende diensten, evenals de voorzitter van de Medische Raad).

Het diensthoofd van de medische dienst wordt gehoord, doch zetelt niet in de commissie. De commissie brengt advies uit bij de Medische Raad.

ART. III 55.

Na advies van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, van de Medische Raad en van het Directiecomité, werft de Raad van Bestuur de resident aan met een arbeidsovereenkomst voor bedienden met een proefperiode van één jaar. De definitieve aanstelling, na afloop van de proefperiode, gebeurt overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

Afdeling 2: Adjunct-kliniekhoofd ⁽⁴⁾¹²

Algemeen

ART. III 56.

Het adjunct-kliniekhoofd is een arts-specialist die of vast benoemd is aan de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent of arts-ambtenaar is in het UZ Gent en, in overleg en onder de formele verantwoordelijkheid van het diensthoofd en afdelingshoofd, dezelfde bevoegdheden heeft als het kliniekhoofd.

Benoemingsprocedure

ART. III 57.

§1. De aanstelling van een resident als adjunct-kliniekhoofd is mogelijk na minstens vier jaar graadanciënniteit als resident of na tien jaar relevante ervaring als arts

¹² SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

De aanstelling als adjunct-kliniekhoofd kan eveneens gebeuren na een externe vacantverklaring.

§2. Het diensthoofd van de medische dienst schat het wetenschappelijk en klinisch potentieel van de kandidaat in vanuit de opdrachten van de dienst.

§3. De graad van adjunct-kliniekhoofd wordt door de Raad van Bestuur vacant verklaard, op voorstel van het diensthoofd en na advies van de Medische Raad en van het Directiecomité.

§4. Iedere vacature wordt ten minste ad valvas bekend gemaakt.

Een periode van tenminste dertig kalenderdagen wordt voorzien tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

ART. III 58.

Na advies van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, van de Medische Raad en van het Directiecomité, stelt de Raad van Bestuur het adjunct-kliniekhoofd aan bij wijze van toelating tot de stage van één jaar. De definitieve benoeming gebeurt overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

Afdeling 3: Kliniekhoofd ⁽⁴⁾13

Algemeen

ART. III 59.

Het kliniekhoofd is een arts-specialist die of vast benoemd is aan de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent of arts-ambtenaar is in het UZ Gent en, in overleg en onder de formele verantwoordelijkheid van het dienst- en afdelingshoofd, instaat voor:

- de organisatie van de patiëntenzorg, met name het zelf actief onderzoeken en behandelen van patiënten en het superviseren van de binnen de afdeling tewerkgestelde ASO-ers;
- het ontwikkelen van het hem toegewezen aandachtsgebied;
- een deel van de onderwijsopdracht;
- het verrichten van wetenschappelijk onderzoek en het leiden van onderzoeksprojecten.

Benoemingsprocedure

ART. III 60.

§1. De aanstelling van een adjunct-kliniekhoofd met minstens twee jaar graadanciënniteit als adjunct-kliniekhoofd of met minstens twaalf jaar relevante anciënniteit als arts tot kliniekhoofd kan gebeuren van zodra de betrokkene een doctoraat op proefschrift heeft behaald.

¹³ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

De aanstelling als kliniekhoofd kan eveneens gebeuren na een externe vacantverklaring met dien verstande dat de kandidaat minimaal beschikt over een doctoraat op proefschrift en twaalf jaar relevante anciënniteit als arts.

§2. Na advies van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, van de Medische Raad en van het Directiecomité, benoemt de Raad van Bestuur het kliniekhoofd overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent. Ingeval van externe aanwerving stelt de Raad van Bestuur het kliniekhoofd aan bij wijze van toelating tot de stage.

§3. In toepassing van artikel 6, §1., 11° van het K.B. nr. 542, worden de voltijds of deeltijds tewerkgestelde leden van het zelfstandig academisch personeel van de UGent, beschouwd als kliniekhoofd van een klinische dienst waarin zij een klinische activiteit vervullen met verrichten van RIZIV-prestaties.

Afdeling 4: Kliniekhoofd-expert ⁽⁴⁾¹⁴

Algemeen

ART. III 61.

De kliniekhoofd-expert is een kliniekhoofd dat een klinische loopbaan kan voorleggen die getuigt van bijzondere en algemeen erkende expertise op niveau van een universitair ziekenhuis.

Benoemingsprocedure

ART. III 62.

§1. De aanstelling van een kliniekhoofd als kliniekhoofd-expert is mogelijk na minstens tien jaar graadanciënniteit als kliniekhoofd of na minstens twee en twintig jaar relevante anciënniteit als arts.

De aanstelling als kliniekhoofd-expert kan eveneens gebeuren na een externe vacantverklaring.

§2. Het contingent van kliniekhoofden-expert mag nooit meer bedragen dat één vierde van het aantal kliniekhoofden.

§3. De graad van kliniekhoofd-expert wordt door de Raad van Bestuur vacant verklaard, op voorstel van het Directiecomité en na advies van de Medische Raad.

§4. Iedere vacature wordt ten minste ad valvas bekend gemaakt.

Een periode van tenminste dertig kalenderdagen wordt voorzien tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

§5. Een beoordelingscommissie, waaronder minimaal de decaan van de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, de hoofdarts en de voorzitter van de Medische Raad, oordeelt over de verdiensten van de kandidaten en hun toekomstvisie.

Het diensthoofd van de medische dienst wordt gehoord, doch zetelt niet in de commissie.

De commissie brengt advies uit bij de Medische Raad en de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent.

¹⁴ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

ART. III 63.

Na advies van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, van de Medische Raad en van het Directiecomité, benoemt de Raad van Bestuur het kliniekhoofd-expert overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent. Ingeval van externe aanwerving stelt de Raad van Bestuur het kliniekhoofd-expert aan bij wijze van toelating tot de stage.

Hoofdstuk 8: Specifieke tewerkstellingsvormen

Afdeling 1: Kliniekmedewerker ⁽⁴⁾¹⁵

Algemeen

ART. III 64.

Een kliniekmedewerker is een arts-specialist die zijn activiteiten hoofdzakelijk uitoefent buiten het UZ Gent en op wiens medewerking het UZ Gent een beroep doet voor een specifieke opdracht.

Hij wordt toegelaten voor een hernieuwbare periode van maximaal vier jaar en zijn activiteiten in het UZ Gent kunnen maximaal vier halve dagen per week bedragen.

Toelatingsprocedure

ART. III 65.

§1. De toelating om beroep te doen op een kliniekmedewerker wordt gegeven door het Directiecomité, op voorstel van het diensthoofd, na advies van de Medische Raad, de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van het UGent gehoord, voor een hernieuwbare periode van maximaal vier jaar.

§2. De kliniekmedewerker behoudt het statuut van zelfstandige.

Vergoeding

ART. III 66.

De kliniekmedewerker wordt vergoed per prestatie. De wijze waarop het ereloon wordt berekend maakt het voorwerp uit van een afzonderlijke aannemingsovereenkomst, die voor advies wordt voorgelegd aan de Medische Raad.

Afdeling 2: Medisch onderzoeksmedewerker.⁽⁴⁾¹⁶

Algemeen

¹⁵ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

¹⁶ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

ART. III 67.

Een medisch onderzoeksmedewerker is een als arts-specialist, tandarts of klinisch bioloog, vast benoemd lid van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent of nominatief en vast verbonden aan fondsen en die betrokken is in het klinisch-wetenschappelijk onderzoek en/of onderwijs van een klinische dienst van het UZ Gent.

Aanstellingsprocedure

ART. III 68.

§1. De aanstelling tot medisch onderzoeksmedewerker gebeurt, op diens gemotiveerd verzoek gericht aan de afgevaardigd bestuurder van het UZ Gent, via de decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, door de Raad van Bestuur, op voorstel van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, het Directiecomité, het diensthoofd en na advies van de Medische Raad, voor een hernieuwbare periode van maximaal vier jaar.

§2. Het onderzoekswerk van de medisch onderzoeksmedewerker moet beantwoorden aan de noden van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en van het UZ Gent.

§3. Het onderzoekswerk wordt jaarlijks geëvalueerd door de Medische Raad en meegedeeld aan de Raad van Bestuur van het UZ Gent.

Afdeling 3: Arts-specialist in opleiding.

Algemeen

ART. III 69.

Het UZ Gent kan een ziekenhuisarts toelaten tot een opleidingsstage als ASO-er. De ASO-er bekomt tijdens zijn opleiding een vergoeding van het UZ Gent of uit andere bronnen. De ASO-er schrijft zich als navorser in, op de rol van de studenten aan de UGent.

Aanstellingsprocedure

ART. III 70.

§1. De aanstelling van een ziekenhuisarts die een specialisatieopleiding of subspecialisatie wenst te volgen als ASO-er geschiedt door het Directiecomité, op voorstel van het diensthoofd, na advies van de Medische Raad, mits akkoord van de stagebegeleider, voor een periode van maximaal twee jaar.

De aanstelling is hernieuwbaar in functie van de opleidingsduur.

De Medische Raad geeft advies over de medische noden van de betrokken dienst en over de klinische en andere kwaliteiten van de kandidaat in functie van de in te vullen ASO-stageplaatsen.

Het aantal ASO-stageplaatsen in een dienst wordt immers bepaald door de opleidingsmogelijkheden en de budgettaire voorzieningen van de dienst.

§2. De aanstelling van de ASO-er is tijdens het eerste jaar van zijn opleiding op proef. De opzeggingstermijn voor beide partijen bedraagt één maand.

Gedurende de daaropvolgende opleidingsperiode bedraagt de opzeggingstermijn voor beide partijen telkens 3 maanden.

§3. De aanstelling als ASO-er neemt een einde zodra hij zijn (sub)specialisatie heeft beëindigd.

DEEL 4 REGLEMENT VAN INWENDIGE ORDE

ART. IV 1.

Alle bepalingen van deze titel kaderen binnen artikel 130 van de gecoördineerde ziekenhuiswet.

ART. IV 2.

Enkel de ziekenhuisarts die door één van de beheersorganen van het UZ Gent, die daartoe bevoegd zijn, is in dienst genomen of wordt toegelaten, heeft het recht de geneeskunde uit te oefenen in het UZ Gent.

ART. IV 3.

De ziekenhuisarts oefent zijn kunde in het UZ Gent uit, rekening houdend met de regels van de medische ethiek en de medische plichtenleer, ongeacht leeftijd, ras, religie, nationaliteit, sociale stand, politieke overtuiging of enig ander motief. Hij waakt er over dat het pluralistische karakter van het UZ Gent in alle omstandigheden wordt gevrijwaard.

ART. IV 4.

De ziekenhuisarts is hetzij voltijds, hetzij deeltijds werkzaam in het UZ Gent.

ART. IV 5.

De ziekenhuisarts erkent de bevoegdheden van de beheersorganen van het UZ Gent, van de hoofdarts en van de diensthoofden, zoals voorzien in de vigerende wetgeving en reglementeringen, evenals in dit besluit.

ART. IV 6.

De ziekenhuisarts onderzoekt en behandelt de patiënten onder zijn verantwoordelijkheid.

Zijn professionele aansprakelijkheid is evenwel verzekerd door het UZ Gent, telkens wanneer ze betrekking heeft op activiteiten binnen het UZ Gent of in opdracht van het UZ Gent.

De ziekenhuisarts is tevens verzekerd tegen arbeidsongevallen en ongevallen van en naar het werk, in zoverre hij door het UZ Gent wordt bezoldigd.

ART. IV 7.

De ziekenhuisarts brengt in de uitoefening van zijn beroep een hechte samenwerking tot stand door zijn kennis en bedrijvigheid samen te brengen met de andere artsen en dit met het oog op een optimale behandeling en verzorging van de patiënten.

De ziekenhuisarts doet in die samenwerking bovendien het nodige om de patiënt een vrije artskeuze te waarborgen.

ART. IV 8.

De ziekenhuisarts houdt zijn raadplegingen en verricht de geneeskundige verstrekkingen in de lokalen door de beheersorganen van het UZ Gent daartoe aangeduid.

ART. IV 9.

Voor de uitoefening van zijn kunde in het UZ Gent doet de ziekenhuisarts uitsluitend een beroep op het personeel, de apparatuur, de uitrusting, het instrumentarium en de materialen welke hem door het UZ Gent, de UGent, de onderzoeksfondsen en/of andere fondsen of binnen de door het UZ Gent afgesloten samenwerkingsverbanden, ter beschikking worden gesteld.

De beheersorganen van het UZ Gent kunnen op voormelde bepaling schriftelijke en gemotiveerde afwijkingen toestaan.

ART. IV 10.

Voor alle onderzoeken en behandelingen van alle in het UZ Gent behandelde patiënten doet de ziekenhuisarts uitsluitend een beroep op de ziekenhuisartsen en diensten van het UZ Gent, tenzij deze niet beschikbaar zijn, en dit voor zover het medisch verantwoord is en de patiënt geen andere keuze maakt.

ART. IV 11.

Per medische discipline wordt door het diensthoofd, in afspraak met de hoofddarts, een wachtdienst ingericht. De ziekenhuisarts neemt deel aan de wachtdiensten voor zijn medische specialiteit.

Hierop kan door de Medische Raad een gemotiveerde uitzondering toegestaan worden.

Het diensthoofd regelt de wachtdiensten binnen zijn dienst. De coördinatie van de wachtdiensten valt onder de verantwoordelijkheid van de hoofddarts.

ART. IV 12.

Onverminderd gunstigere bepalingen, heeft elke voltijdse ziekenhuisarts in ieder geval recht op 26 werkdagen vakantie per jaar. Hiervan moet hij twee weken na elkaar kunnen nemen. De vakantieregeling gebeurt in overleg met het diensthoofd.

Het diensthoofd is verantwoordelijk voor de juiste aangifte van de afwezigheden van de ziekenhuisartsen van zijn dienst. De hoofddarts wordt voorafgaandelijk (tenminste acht dagen op voorhand) op de hoogte gebracht van de afwezigheid van de ziekenhuisarts.

ART. IV 13.

De ziekenhuisarts verleent zijn medewerking aan de audits.

ART. IV 14.

Elke ziekenhuisarts werkt mee aan de registratie van de minimale klinische gegevens. Het diensthoofd draagt de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de registratie op zijn dienst. Het diensthoofd maakt deze gegevens tijdig over aan de daartoe aangestelde ziekenhuisarts-coördinator. Deze is gehouden de hoofddarts in te lichten over de terzake vastgestelde nalatigheden.

ART. IV 15.

Het diensthoofd formuleert, conform de richtlijnen van de beheersorganen van het UZ Gent, aan de Medische Raad voorstellen voor de begroting van het volgende jaar.

ART. IV 16.

De ziekenhuisarts maakt met de nodige stiptheid en correctheid alle bescheiden op, noodzakelijk voor de inning van de honoraria of voor de terugbetaling vanwege de ziekteverzekering aan de patiënt. Hij levert deze af op de vastgestelde termijnen voorzien in het reglement van de werking van de centrale inningsdienst, zoals bedoeld in deel 5 van dit besluit. Hij verleent zijn volledige medewerking aan de registratie van deze gegevens.

ART. IV 17. ⁽²⁾¹⁷

§1. De ASO-er mag geen enkele privé of privaat praktijk (al dan niet toevallig) uitoefenen, noch binnen, noch buiten het UZ Gent.

§2. De arts-specialist kan hetzij:

- a. afstand doen van enige privé of privaat praktijk en toetreden tot het stelsel van de kliniekvergoeding conform het Reglement Kliniekvergoedingen;
- b. toestemming bekomen voor de uitoefening van de geprivatiseerde praktijk en tegelijkertijd maximum twee halve dagen privé praktijk uitoefenen, conform hoofdstuk 3 van het Reglement Kliniekvergoedingen;
- c. privaat praktijk uitoefenen maximum 2 halve dagen per week binnen het UZGent. De toelating wordt gegeven door de Raad van Bestuur, na advies van de Medische Raad, voor een hernieuwbare periode van één jaar.

ART. IV 18.

§1. Alle erelonen verworven door de ziekenhuisarts in het UZ Gent worden centraal geïnd.

§2. De erelonen worden beheerd zoals bepaald in artikel 3 van het K.B. nr. 542 en aangewend volgens de regeling voorzien in de gecoördineerde ziekenhuiswet.

§3. Het aandeel in het ereloon voor de geprivatiseerde of de privaat-praktijk wordt overgemaakt aan de ziekenhuisarts via de centrale inningsdienst, zoals bedoeld in deel 5, volgens de terzake vigerende reglementering en de individueel afgesloten overeenkomst.

ART. IV 19.

§1. Het UZ Gent geniet van het onderdeel B7 van de ziekenhuisfinanciering, zijnde het budget voor specifieke kosten voor de specifieke taken op het gebied van de patiëntenzorg, het klinisch onderricht, het toegepast wetenschappelijk onderzoek, de ontwikkeling van nieuwe technologieën en de evaluatie van de medische activiteiten. Om deze financiering te verkrijgen is vereist dat voor het geheel van het ziekenhuis de verbintenistarieven worden toegepast, overeenkomstig de voorwaarden die in het nationaal akkoord artsen-ziekenfondsen zijn bepaald en die toepasselijk zijn op de ziekenhuisartsen die er zich toe verbonden hebben de verbintenistarieven na te leven.

§2. In navolging van §1. dienen alle ziekenhuisartsen, zowel degene die verbonden zijn als degene die niet verbonden zijn, de verbintenistarieven, zoals bepaald in het nationaal akkoord artsen-ziekenfondsen na te leven voor de patiënten die zijn opgenomen in gemeenschappelijke of tweepersoonskamers.

§3. Enkel indien een patiënt is opgenomen in een éénpersoonskamer op eigen verzoek en een opnameverklaring in die zin is ondertekend, is het mogelijk een supplement op het ereloon aan te rekenen tot 200% van de verbintenistarieven.

Voor de plastische heilkunde en een beperkt aantal urologische ingrepen is de aanrekening van een supplement tot 300% mogelijk.

§4. Daarentegen zal geen supplement worden aangerekend indien de patiënt verblijft in een éénpersoonskamer omwille van zijn gezondheidstoestand, de noodwendigheden van de dienst, het niet beschikken over onbezette bedden in gemeenschappelijke of tweepersoonskamers of indien de technische voorwaarden van het onderzoek, de behandeling of het toezicht dit vereisen.

§5. De ziekenhuisartsen die niet verbonden zijn en zich er bijgevolg niet toe verbonden hebben de verbintenistarieven na te leven, delen dit mee aan de afgevaardigd bestuurder, die daarvan kennis geeft aan het Directiecomité, de Medische Raad en aan de Centrale Inningsdienst. De afgevaardigd bestuurder van

¹⁷ SCXVIII 19.05.2008 – RVB 19.05.2008:Loopbaan en verloning medisch kader (arts-specialist en privé of privaat praktijk)

het UZ Gent neemt de nodige maatregelen om de patiënten in staat te stellen de lijsten te raadplegen van de verbonden en niet verbonden ziekenhuisartsen. In opvolging van artikel 138, §3. van de gecoördineerde ziekenhuiswet, zal het UZ Gent garanderen dat de patiënt in gemeenschappelijke of tweepersoonskamers tegen verbintenistarief kan verzorgd worden.

§6. Wanneer ernstige misbruiken inzake de vaststelling van de honoraria zich voordoen, zal de afgevaardigd bestuurder dit overmaken aan het Directiecomité en aan de Medische Raad. Het Directiecomité en de Medische Raad nemen terzake de nodige initiatieven en brengen hierover verslag uit aan de Raad van Bestuur.

ART. IV 20.

Het bedrag van de erelonen voor prestaties niet voorzien in de RIZIV-nomenclatuur, wordt bepaald door het Directiecomité, op voorstel van het diensthoofd van de betrokken discipline, na advies van de Medische Raad.

ART. IV 21.

De centrale inning wordt georganiseerd door het UZ Gent overeenkomstig deel 5 van dit besluit en geldt voor alle bedragen door de patiënten of door derden te betalen ter vergoeding van prestaties met betrekking tot de patiënten.

DEEL 5 DE CENTRALE INNINGSDIENST

ART. V 1.

§1. De honoraria ter vergoeding van de prestaties van de ziekenhuisartsen worden, overeenkomstig artikel 133 van de gecoördineerde ziekenhuiswet, centraal geïnd.

§2. De centrale inning van alle honoraria (supplementen inbegrepen) wordt toevertrouwd aan een specifieke dienst van de centrale ziekenhuisadministratie, hierna de "centrale inningsdienst" genoemd.

ART. V 2.

De taken van de centrale inningsdienst omvatten:

- het overmaken en opvolgen van de overzichtlijsten met betrekking tot de door de diensten van het medisch-technisch departement ingebrachte verstrekkingen;
- de controle van de tarificatie van die verstrekkingen;
- de facturering van de medische honoraria via de eenheidsfactuur (hospitalisatie) en de ondertekening ervan door de hoofddarts;
- de facturering van de medische honoraria in verband met de poliklinische verstrekkingen via het verzamelgetuigschrift voor verstrekte hulp en de ondertekening ervan door de voorzitter van de Medische Raad;
- opvolgen van de schriftelijke lastgevingsdocumenten tussen de praktiserende (lastgever) en de ondertekenaar van de factuur (lasthebber);
- de inning van de gefactureerde honoraria op het rekeningnummer van het UZ Gent;
- de inning van de contant te ontvangen consultaties en eventueel andere ontvangsten;
- het bijhouden van de basisgegevens voor de boekhouding en dit per dienst.

ART. V 3.

§1. In toepassing van artikel IV 16 brengt de ziekenhuisarts, in het tarificatie-facturatiesysteem, per patiënt de verstrekkingen in binnen de in §2. gestelde termijnen.

§2. De termijnen waarbinnen de in §1. vermelde gegevens door de arts worden ingevoerd zijn de volgende:

- uiterlijk 3 werkdagen na het ontslag van de patiënt;
- uiterlijk 3 werkdagen na iedere hospitalisatieperiode van 30 dagen;
- uiterlijk 3 werkdagen na 31 december voor alle prestaties, verleend vóór 1 januari;
- onmiddellijk - of in uitzonderlijke gevallen uiterlijk 3 werkdagen - na het verlenen van prestaties aan poliklinische patiënten en na het tijdelijk verblijf.

ART. V 4.

In uitvoering van artikel 2 van het K.B. van 15 december 1987 met betrekking tot de vordering van de bedragen verschuldigd voor de gehospitaliseerde patiënten, wordt de betaling van de bedragen verschuldigd voor de medische prestaties en voor de overige activiteiten van het UZ Gent bij de gehospitaliseerde patiënten en/of een derde betaler gevorderd bij middel van een door het UZ Gent aangeboden factuur.

ART. V 5.

De facturen worden door de centrale inningsdienst, afhankelijk van de wettelijke documenten (721bis Kennisgeving en Betalingsverbintenis, 723N Aanvraag om Verlenging van Ziekenhuisverpleging, 727N Kennisgeving einde Ziekenhuisverpleging), aan de debiteuren aangeboden:

- uiterlijk tegen de 20ste van de maand volgend op de afgesloten verblijfsperiode (t/m 20ste van de maand);
- uiterlijk tegen de 20ste van de maand volgend op de afgesloten verblijfsperiode (t/m 20ste van de maand) wanneer evenwel de verpleging langer duurt dan 30 dagen;
- uiterlijk tegen 20 februari bij jaarafsluiting (31ste december).

ART. V 6.

De prestaties gefactureerd in het kader van een zelfstandige activiteit worden aan de hand van de facturatiegegevens aan de ziekenhuisartsen uitbetaald op de data volgens de terzake geldende individuele overeenkomsten. De verrekening van de credit- en debetnota's (correcties op de facturatie) wordt jaarlijks uitgevoerd.

ART. V 7.

§1. De Medische Raad houdt toezicht op de werking van de centrale inningsdienst.

Volgende gegevens worden ter beschikking gehouden of doorgestuurd:

1. Facturatie:

- a. inbreng van de prestaties: de dagelijkse inbrenglijsten worden met een maximum van 2 maand ter beschikking gehouden.
- b. overzichtslijsten van de maandelijkse facturatie: zowel van de poliklinische als van de hospitalisatiefacturen worden volgende overzichtslijsten overgemaakt:
 - facturatie + herfacturatie per dienstkas;
 - facturatie + herfacturatie per dienstkas - labo & scanner;
 - facturatie + herfacturatie per dienstkas - geprivatiseerde praktijk;
 - globaal overzicht per presterende afdeling: facturatie + herfacturatie per dienstkas;
 - facturatie beddenhuis;
 - facturatie manueel systeem;
 - ventilatie van credit- en debetnota's: beddenhuis + dienstkassen;
 - contant ontvangen raadplegingen: aantal + bedrag per dienst;
 - contante ontvangsten - allerlei: per dienstkas;
 - verstuurd magnetische dragers: per facturatiezending en per landsbond;
 - automatische aanzuiveringen: per factuurnummer;

- verwerplijst van de prestaties.

2. Ontvangsten & uitgaven vanwege de financiële dienst:

- de exploitatierekening per maand – budgetoverzicht;
- de exploitatierekening per maand - afdeling versus kostensoort;
- een detail van de personeelslasten per maand volgens budgetcode;
- een detail van de personeelslasten per maand per individu;
- een detail van de investeringen 1988 tot heden;
- een detail van de gefactureerde RIZIV-ontvangsten, in de boekhouding opgenomen per kwartaal/jaar;
- een detail van de in oktober gefactureerde RIZIV-ontvangsten;
- een detail van de creditnota's.

§2. De afrekening van de kosten voor de centrale inningsdienst ten laste van de diensten van het medisch-technisch departement moet jaarlijks aan de Medische Raad worden voorgelegd. Het organogram van de centrale inningsdienst wordt door het Directiecomité ter advies aan de Medische Raad voorgelegd.

ART. V 8.

§1. Bij betwisting van de gegevens, wordt dit onderzocht door de financiële commissie, zoals bedoeld in artikel 129bis van de gecoördineerde ziekenhuiswet, die paritair samengesteld is uit leden gemandateerd door de Medische Raad en door leden van de Raad van Bestuur van het UZ Gent.

§2. Indien er een ernstig conflict ontstaat met betrekking tot de naleving van deze titel, brengt de eisende partij haar eis schriftelijk ter kennis aan de voorzitter van de Medische Raad en/of de voorzitter van de Raad van Bestuur.

Binnen de 20 dagen na dit schrijven wordt een commissie samengesteld uit twee afgevaardigden van de Raad van Bestuur, de hoofdarts en de voorzitter van de Medische Raad. Deze commissie dient tot een akkoord te komen met betrekking tot het conflict.

§3. Ieder geschil zal - mocht de commissie tot geen akkoord komen - volgens een scheidsrechterlijke procedure beslist worden.

§4. Met behoud van de andere vigerende voorschriften inzake arbitrage, wordt door partijen als volgt gehandeld:

1. de eisende partij waarschuwt de andere partij bij aangetekend schrijven enerzijds van het voorwerp van het geschil en anderzijds van haar voornemen een beroep te doen op de scheidsrechterlijke procedure. Meteen geeft zij de naam en de identiteit op van de door haar gekozen scheidsrechter;
2. de verwerende partij beschikt over een termijn van 14 dagen om op haar beurt, eveneens bij aangetekend schrijven, de naam van haar scheidsrechter op te geven;
3. de twee aldus aangestelde scheidsrechters benoemen eventueel een derde scheidsrechter. In geval van meningsverschil over deze laatste benoeming zal de derde scheidsrechter, op verzoek van de meest gerede partij, aangesteld worden door de voorzitter van de Rechtbank van Eerste Aanleg te Gent.

ART. V 9.

De gemandateerde bedrijfsrevisor brengt, overeenkomstig artikel 84 van de gecoördineerde ziekenhuiswet, jaarlijks verslag uit met betrekking tot de verrichtingen van centrale inning der honoraria over het verlopen boekjaar.

DEEL 6 VERPLAATSINGEN IN DIENSTVERBAND

ART. VI 1.

Onderstaande bepalingen zijn van toepassing op:

- 1° artsen (of gelijkgestelden) uitsluitend of voor het grootste deel bezoldigd door het Universitair Ziekenhuis. Hieronder vallen eveneens de artsen (of gelijkgestelden) met een aanstelling in het kader academisch personeel (AAP) van de Universiteit Gent van minder dan 50 %;
- 2° artsen (of gelijkgestelden) werkzaam in het kader van het universitair ziekenhuis, met een aanstelling van 50 % of meer in het AAP van de UGent of aan de Fondsen:
- a. met vergoeding vanwege het universitair ziekenhuis (kliniekvergoeding, wachtvergoeding);
 - b. zonder vergoeding van het universitair ziekenhuis, doch met klinische verantwoordelijkheden.
- 3° andere personeelsleden dan deze bedoeld in punt 1° en 2° van dit artikel, en bezoldigd door het universitair ziekenhuis.

ART. VI 2.

§1. Voor de artsen (of gelijkgestelden) en voor de andere personeelsleden, bedoeld onder 1° en 3° van artikel VI.1, dient de aanvraag gericht aan het departementshoofd, met advies van het diensthoofd.

§2. Voor de artsen (of gelijkgestelden) bedoeld onder 2° van artikel VI.1, gebeurt de aanvraag aan de UGent (aan de Rector voor de ZAP-leden en aan de personeelsdienst van de UGent voor de AAP-leden), met afschrift aan de hoofdarts van het UZ Gent die de mogelijkheid heeft binnen de drie werkdagen aan de Rector opmerkingen omtrent deze aanvraag over te maken.

§3. De aanvragen voor verplaatsingen naar het buitenland dienen overgemaakt te worden tenminste één maand en deze voor verplaatsingen in het binnenland tenminste één week vóór het begin van de voorziene afwezigheid.

§4. Voor de artsen (of gelijkgestelden) en de andere personeelsleden bedoeld onder 1° en 3° van artikel VI.1, kan voor de verplaatsingen binnen een straal van 500 km, een toelating gevraagd worden, geldig voor meerdere verplaatsingen in hetzelfde kader. In dit geval dient de betrokkene evenwel vóór elke verplaatsing, de datum en bestemming mede te delen aan de afdeling verzekeringen van het UZ Gent.

§5. Op het aanvraagformulier dient duidelijk vermeld te worden:

1. de volledige identiteit van de aanvrager (naam, voornaam, graad, afdeling, statuut);
2. datum van vertrek en terugkomst;
3. omstandige motivering van de verplaatsing;
4. voor de aanvragen waarbij tegemoetkoming in de kosten wordt gevraagd aan het UZ Gent, wordt daarenboven een gedetailleerde raming van de uitgave gevraagd en de wijze van aanrekening van de kosten.

ART. VI 3. TOELATING TOT VERPLAATSING

§1. Voor artsen (of gelijkgestelden) en de andere personeelsleden bedoeld in 1° en 3° van artikel VI.1 wordt de toelating gegeven door:

1. het departementshoofd voor verplaatsing in het binnenland;
2. het Directiecomité voor verplaatsing naar het buitenland en voor de verplaatsingen bedoeld in artikel VI.2, §4.

Voor departementshoofden worden de toelatingen gegeven door de afgevaardigd bestuurder voor verplaatsingen in binnen- en buitenland. Voor de afgevaardigd bestuurder wordt de toelating voor verplaatsing naar het buitenland gegeven door de voorzitter van de Raad van Bestuur.

§2. Voor artsen (of gelijkgestelden) bedoeld onder 2° van artikel VI.1, wordt de toelating gegeven door het organisme dat instaat voor de voornaamste bezoldiging van de aanvrager (UGent -Fondsen).

§3. De totale afwezigheidsduur per jaar voor verplaatsingen naar het buitenland mag niet meer dan 24 werkdagen bedragen. Slechts na grondige motivering kan hiervan afgeweken worden. Voor de artsen (en gelijkgestelden) bedoeld in 2° van artikel VI.1, kan de hoofdarts zijn bezwaren kenbaar maken.

§4. Een afschrift van de toelating wordt gestuurd aan de regeringscommissaris.

ART. VI 4. TEGEMOETKOMING IN DE KOSTEN

§1. Aan het personeel bedoeld in artikel VI.1 kan, met inachtneming van de bepalingen van artikel 2, een tegemoetkoming worden toegekend in de kosten tengevolge van de verplaatsing buiten het ziekenhuis. De artsen en gelijkgestelden moeten er evenwel voorafgaandelijk naar streven - indien het gaat om een wetenschappelijke activiteit - een tegemoetkoming aan te vragen bij het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (N.F.W.O.).

§2. De tegemoetkoming kan omvatten:

1. de reiskosten;
2. de verblijfkosten;
3. eventuele andere kosten.

§3. De nodige kredieten voor de onder §2. bedoelde tegemoetkoming moeten voorzien zijn in de dienstbegroting voor de sector medisch-technische diensten of op het daartoe voorziene begrotingsartikel van de sector hospitalisatie.

ART. VI 5. DE REISKOSTEN

§1. De reiskosten mogen nooit meer bedragen dan de werkelijk al dan niet met eigen middelen gemaakte kosten.

§2. Het bedrag van de tegemoetkoming in de reiskosten is afhankelijk van de wijze van verplaatsing.

Geschiedt de verplaatsing:

- a. met eigen wagen, dan wordt hiervoor een kilometervergoeding toegekend. Het bedrag wordt bepaald door het Koninklijk Besluit van 18.1.1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten;
- b. met een ander vervoermiddel, dan worden de werkelijke kosten terugbetaald aan de hand van originele bewijsstukken, met dien verstande dat:
 - de kosten van de vliegtuigreis beperkt worden tot het tarief "economy class";
 - voor de verplaatsing per trein, het treintarief "1ste klasse" wordt terugbetaald.

ART. VI 6. DE VERBLIJFKOSTEN

§1. De verblijfkosten kunnen worden terugbetaald aan de hand van originele bewijsstukken.

§2. Deze verblijfkosten zijn evenwel beperkt tot:

- a. in het binnenland : de vergoeding wegens verblijfkosten bepaald bij het Koninklijk Besluit van 24.12.1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfkosten toegekend aan de leden van het personeel der ministeries;
- b. in het buitenland : de vergoeding voor verblijfkosten goedgekeurd door de Raad van Bestuur van het UZ Gent.

ART. VI 7. ANDERE KOSTEN

Andere kosten (o.m. inschrijvingskosten voor congressen) worden eventueel terugbetaald mits voorlegging van de originele bewijsstukken.

ART. VI 8.

§1. Het Directiecomité of desgevallend het departementshoofd kan de tegemoetkoming voor deelneming aan congressen, symposia, colloquia, bezoeken, ... beperken tot:

1. één of twee kostensoorten, vermeld in artikel VI.4, §2.;
 2. het verlenen van de toelating, zonder tegemoetkoming in de kosten.
- §2. Bij de beslissing wordt rekening gehouden o.m. met:

1. de financiële toestand van de afdeling : de financiële weerslag mag de begrotingsdoelstellingen niet in het gedrang brengen. In elk geval wordt de tegemoetkoming in de kosten beperkt tot 3 718,40 EUR/jaar voor de vastbenoemde artsen of hun gelijkgestelden en 1 239,47 EUR/jaar voor alle andere personeelsleden. Deze bedragen (à index maart 1993) worden aangepast telkens de index stijgt met 5 %. Slechts na grondige motivering kan hiervan afgeweken worden;
2. de opportuniteit van de verplaatsing : de betrokkene dient een omstandige motivering van de verplaatsing bij de aanvraag te voegen. In het bijzonder dient aangetoond dat de afwezigheid verrechtvaardigd kan worden omwille van de verdere beroepsbekwaming. Bij het uitbrengen van een advies vergewist het departementshoofd en/of het diensthooft zich van de continuïteit van de zorgenverstrekking of dienstverlening;
3. de al dan niet actieve deelneming aan het congres, colloquia, ... door o.m. het houden van een mededeling, de aanstelling als voorzitter of coördinator van een zitting;
4. de reeds toegestane verplaatsingen : in principe is het aantal verplaatsingen naar het buitenland beperkt tot 5 per jaar, waarvan maximaal 3 buiten Europa. Bovendien mag de totale afwezigheidsduur per jaar voor verplaatsingen naar het buitenland niet meer dan 24 werkdagen bedragen. Slechts na grondige motivering kan hiervan afgeweken worden.

ART. VI 9. VERZEKERING

Het onder artikel VI.1 bedoeld personeel, aan wie de toelating wordt verleend zich in dienstverband buiten het ziekenhuis te verplaatsen, is verzekerd tegen burgerlijke aansprakelijkheid en arbeidsongevallen door de respectieve organismen die instaan voor de voornaamste bezoldigingen (UZ Gent, UGent of Fonds).

DEEL 7 TOEKENNING VAN DE KLINIEKVERGOEDING, TOEKENNING VAN EEN VERGOEDING VOOR EXTRA-PRESTATIES EN DE UITOEFENING VAN EEN GEPRIVATISEERDE PRAKTIJK IN HET UZ GENT

HOOFDSTUK 1. De kliniekvergoeding en partiële kliniekvergoeding (2)¹⁸

Afdeling 1. Kliniekvergoeding

ARTIKEL .VII 1. PRINCIPE

§ 1. De Raad van Bestuur van het UZ Gent kan een kliniekvergoeding toekennen aan de arts-specialist of de medisch onderzoeksmedewerker, die:

¹⁸ SCXVIII 19.05.2008 – RVB 19.05.2008:Loopbaan en verloning medisch kader (Wijziging Deel VII houdende het reglement kliniekvergoedingen)

1°

- ofwel vast benoemd is aan het UZ Gent;
- ofwel vast benoemd is aan de UGent;
- ofwel voor onbepaalde duur is in dienst genomen door het UZ Gent.
- ofwel voor bepaalde duur als resident is in dienst genomen door het UZ Gent en aan wie na afloop van de eerste tewerkstellingsperiode van 2 jaar een gunstige evaluatie wordt toegekend;⁽⁴⁾¹⁹
- ofwel voor onbepaalde duur aangesteld is door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of door het Vlaams Instituut voor Biotechnologie,
- ofwel aangesteld is als doctor-assistent aan de UGent;

2° zonder uitoefening van bijwerkzaamheden, voltijds of deeltijds tewerkgesteld is in een dienst, behorend tot het medisch-technische departement van het UZ Gent of tot een dienst erkend door het UZ Gent.

Bij een deeltijdse tewerkstelling wordt de kliniekvergoeding pro rata toegekend.

§ 2. Een door het RIZIV erkende klinisch bioloog (niet arts) kan eveneens genieten van de kliniekvergoeding indien hij voldoet aan de voorwaarde vermeld onder §1, 1° van dit artikel en indien hij verbonden is aan een klinisch laboratorium van het UZ Gent;

§ 3. Elke betrokken dienst draagt bij tot de financiering van de kliniekvergoeding via afhoudingen voor het fonds van de kliniekvergoeding.

§ 4. Een evaluatie, opgesteld door de adviescommissie waarvan sprake in artikel VII. 6, § 1, maakt een inherent deel uit van de kliniekvergoeding.

§ 5. Deze evaluatie houdt rekening met o.m.:

1. de effectieve aanwezigheid in het UZ Gent;
2. de dienstverlening
 - de klinische activiteiten
 - het verwerven van RIZIV- en andere inkomsten, en dit onverminderd de bepalingen van artikel VII. 4, § 3., 2° van onderhavige titel;
 - de effectieve deelneming aan de wachtdiensten;
3. het management
 - het uitoefenen van verantwoordelijkheid als diensthoofd of afdelingshoofd⁽⁶⁾²⁰
 - het uitoefenen van een mandaat in de bestuursorganen van het UZ Gent of van de UGent
 - het uitoefenen van mandaten in nationale of regionale organen van het RIZIV, de Nationale Ziekenhuisraad enz... of elk orgaan dat advies verstrekt of beslissingsbevoegdheid heeft met betrekking tot medische dienstverlening, research en/of onderwijs
 - het uitoefenen van mandaten in andere ziekenhuizen in het kader van een affiliatie of samenwerkingsverband met het UZ Gent;
4. het onderwijs
 - de inzet voor het onderwijs (graduaat en postgraduaat)
 - de inzet voor de begeleiding van de stages
 - het aantal uren klinisch onderwijs;
5. het onderzoek
 - wetenschappelijke activiteit die een betere functionering van de klinische diensten ten goede komt
 - begeleiding van hen die een doctoraat op proefschrift voorbereiden

¹⁹ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009: Loopbaan en verloning medisch kader

²⁰ SCXVIII 04.04.2011 – RVB 26.04.2011: Schrappen verwijzing naar mandaat diensthoofd

§6 De vastbenoemde stafleden die een kliniekvergoeding, geprivatiseerde inkomsten of een voorzittersvergoeding genieten, kunnen deze vergoedingen of inkomsten besteden aan een leasingwagen, met dien verstande dat dit geen meerkost mag inhouden voor het UZ Gent. De te volgen procedure is bepaald in de carpolicy.⁽⁴⁾²¹

ARTIKEL .VII 2. DATUM VAN TOEKENNING

De kliniekvergoeding kan worden toegekend per 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober van het jaar of op de datum van benoeming, op voorwaarde dat de financiële weerslag ervan kan opgevangen worden in de begroting van de sector.⁽⁴⁾²²

ARTIKEL .VII 3. INDIENEN VAN DE AANVRAAG

De aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoeding wordt ingediend bij het Departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

ARTIKEL .VII 4. SAMENSTELLING VAN DE KLINIEKVERGOEDING

§ 1. De kliniekvergoeding bestaat uit een vast gedeelte, basiskliniekvergoeding genoemd, en een veranderlijk gedeelte.

§ 2. De basiskliniekvergoeding bestaat uit 50% van de salarisschaal van hoofddocent I zoals bepaald in het decreet op de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap zoals het van kracht was op 1.10.1996, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit van de betrokken arts. Deze salarisschaal is gebonden aan de loonevolutie aan de Vlaamse Universiteiten (de "referentiewedde" genoemd).

§ 3. Het veranderlijk gedeelte bestaat uit een administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding, een vergoeding voor klinische activiteit, een vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk en een bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit.

1° De administratieve en verantwoordelijkheidsvergoedingen worden toegekend aan :

- diensthoofden: 10 % van de referentiewedde⁽⁶⁾²³
- afdelingshoofden: 7,5 % van de referentiewedde
- specifiek coördinerende functies: 10 % van de referentiewedde.⁽⁴⁾²⁴

De vergoeding voor specifieke coördinerende functies wordt toegekend bij beslissing van de Raad van Bestuur mits gunstig advies van de hoofdarts en de afgevaardigd bestuurder.

De administratieve en verantwoordelijkheidsvergoedingen zijn cumuleerbaar, doch niet meer dan twee.

Indien een diensthoofd evenwel tevens afdelingshoofd of hoofd van een andere dienst is, wordt voor beide functies samen een vergoeding van 10 % van de kliniekvergoedingsreferentieschaal toegekend.

2° Behoudens de afwijking voorzien in 4° van onderhavig artikel, wordt een vergoeding voor klinische activiteit toegekend t.b.v. 35 % van de referentiewedde, voor activiteiten die direct aanleiding geven tot R.I.Z.I.V.- of andere inkomsten.

Voor de artsen-specialisten, zoals bedoeld in artikel VII 1, §1, 1°, 4de lid bedraagt de vergoeding voor klinische activiteit 30% van de referentiewedde.⁽⁴⁾²⁵

3° Een vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk : cf. Hoofdstuk VII 3

4° Bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit.

²¹ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

²² SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

²³ SCXVIII 04.04.2011 – RVB 26.04.2011: Schrappen verwijzing naar mandaat diensthoofd

²⁴ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

²⁵ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

1° Voor bepaalde disciplines, vastgelegd door de Raad van Bestuur van het UZ Gent, na advies van de Medische Raad, kan de kliniekvergoeding tot maximaal 200 % van de referentiewedde bedragen, waarbij de eerste 50 % beschouwd wordt als een vast gedeelte (basiskliniekvergoeding) en het resterende gedeelte van maximaal 150 % wordt beschouwd als variabel gedeelte.

2° a. Voor de uitbetaling van deze bijzondere vergoeding wordt binnen de desbetreffende dienst een pool gevormd die gespijsd wordt door een bepaald percentage van de inkomsten van de dienst.

Onder inkomsten van de dienst worden o.a. ook begrepen bijdragen uit expertises, wetenschappelijke dienstverlening en consultancy.

Het percentage van de inkomsten wordt jaarlijks vastgesteld op voorwaarde dat er een positief saldo is van het ziekenhuis en daarenboven:

- a) of een positief saldo van de dienstkas;
- b) of een substantieel, gunstige evolutie van het negatieve saldo van de dienstkas

De Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen beoordeelt of aan deze voorwaarden is voldaan, op gezamenlijk voorstel van de hoofddarts, de decaan, de voorzitter van de Medische Raad en het betrokken diensthoofd.

Het boni van de pool wordt, na aftrek van de bijzondere vergoeding, gevoegd bij het inkomen van de dienstkas.

b. De uitbetalingsmodaliteiten van het poolsysteem, op dienstniveau, worden vastgelegd door de Raad van Bestuur, met dien verstande dat binnen de dienst geen afwijking op het goedgekeurde systeem mogelijk is.

ARTIKEL .VII 5. UITBETALING VAN DE KLINIEKVERGOEDING

§ 1. De basiskliniekvergoeding, de administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding, evenals de vergoeding voor klinische activiteit worden op het einde van elke maand uitbetaald t.b.v. 1/12de van het jaarbedrag.

§ 2. De bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit wordt uitbetaald volgens de modaliteiten vastgelegd door de Raad van Bestuur.

§ 3. Wat de uitbetaling betreft van de vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk : cf. Hoofdstuk 3. Geprivatiseerde praktijk.

ARTIKEL .VII 6. ADVIESCOMMISSIE KLINIEKVERGOEDINGEN

§ 1. Over elke aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoedingen, zoals omschreven in de artikelen VII 4, §§1, 2 en 3, 1°, 2° en 3°, VII 11, VII 14, §1, VII 18, §1, 1°, §2 en §3, 1° wordt advies uitgebracht door een commissie, samengesteld als volgt :

- de voorzitter van de Medische Raad, voorzitter
- de decaan en een arts-lid van de Faculteitsraad, bij geheime stemming verkozen in de schoot van de Faculteitsraad
- vier leden, bij geheime stemming verkozen in de schoot van de Medische Raad
- de hoofddarts woont de vergadering bij met adviserende stem.

Bij afwezigheid van de voorzitter neemt het stemgerechtigde lid, oudste in jaren, het voorzitterschap waar.

Een lid van de commissie wordt als secretaris aangeduid. Het mandaat van elk lid duurt de termijn dat het mandaterend orgaan in functie is.

§ 2. Het advies van de commissie, bij geheime stemming uitgebracht, wordt toegestuurd aan de afgevaardigde bestuurder van het UZ Gent en medegedeeld aan de Medische Raad.

§ 3. Het advies van de commissie is bindend voor de Medische Raad. Bij staking van stemmen heeft de voorzitter de beslissende stem.

§ 4. Indien het Directiecomité zich niet aansluit bij het advies uitgebracht door de commissie, dan wordt de aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoeding opnieuw voorgelegd aan de Medische Raad.

§ 5. Indien de Medische Raad zich niet aansluit bij het standpunt van het Directiecomité, wordt de aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoeding voor beslissing voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

ARTIKEL .VII 7. COMMISSIE BIJZONDERE KLINIEKVERGOEDINGEN

§ 1. Over elke aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoedingen, zoals omschreven in de artikelen VII 4, 4°, VII 14, §2, VII 18, §1, 2° en §3, 2° wordt beslist door een commissie bijzondere kliniekvergoedingen, samengesteld als volgt :

- de rector van de Universiteit Gent
- de afgevaardigd bestuurder
- de hoofddarts
- de decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen

§2 Elke beslissing van de Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen dient gemotiveerd te worden en wordt overgemaakt aan de regeringscommissaris en de gemachtigde van Financiën.

ARTIKEL .VII 8. TERMIJNEN

Met betrekking tot het indienen van de aanvraag, het uitbrengen van advies, het treffen van een beslissing en het indienen van bezwaar, worden de volgende termijnen in acht genomen :

- 1° indienen van de aanvraag bij het departement Personeel en Organisatie : ten minste zes maanden vóór de datum van toekenning waarvan sprake in artikel VII.2 van onderhavig besluit, met uitzondering evenwel wanneer de kliniekvergoeding toegekend wordt m.i.v. de datum van benoeming;
- 2° binnen de veertien dagen na kennisneming ervan, stuurt het departement Personeel en Organisatie de aanvraag voor advies aan het diensthoofd van betrokkene, met verzoek dit advies binnen de tien dagen over te maken aan de voorzitter van de adviescommissie;
- 3° binnen de zes weken na kennisneming ervan, brengt de adviescommissie advies uit;
- 4° binnen de twee maand na de mededeling van het advies, treft het Directiecomité van het UZ Gent een beslissing en deelt deze beslissing binnen de maand mee aan de voorzitter van de Medische Raad en aan betrokkene;
- 5° indien betrokkene niet akkoord gaat met de genomen beslissing, kan hij een gemotiveerd bezwaar indienen bij de Raad van Bestuur, binnen de dertig dagen na kennisneming van de beslissing;
- 6° binnen de twee maand spreekt de Raad van Bestuur zich uit over het ingediende bezwaarschrift;
- 7° een nieuwe aanvraag van betrokkene tot het bekomen van de kliniekvergoeding kan ten vroegste één jaar na de datum van de vorige aanvraag opnieuw in de commissie worden behandeld.

ARTIKEL .VII 9. EVALUATIE

§ 1. De commissies bedoeld in artikel VII. 6 en 7 van onderhavig reglement, evalueren om de twee jaar diegenen die de kliniekvergoeding hebben bekomen.

Deze evaluatie wordt opgesteld op basis van artikel VII.1, § 5.

Het Directiecomité evenals de Medische Raad kunnen de commissie verzoeken een vervroegde evaluatie op te stellen.

Het verslag van de evaluatiecommissie wordt, uiterlijk op 1 mei - en voor de eerste maal uiterlijk op 1 mei 1993 - aan de afgevaardigde bestuurder toegestuurd die het voorlegt aan het Directiecomité.

Benevens het advies omtrent de toekenning van de kliniekvergoeding, kan het verslag eveneens aanbevelingen bevatten tot wijziging van het onderhavig reglement.

§ 2. Rekening houdend met deze evaluatie kan de commissie adviseren de kliniekvergoeding in individuele gevallen te moduleren of zelfs af te schaffen.

In dit geval dient betrokkene persoonlijk door de commissie te worden gehoord.

ARTIKEL .VII 10. BIJZONDERE BEPALINGEN

§ 1. De uitbetaling van de kliniekvergoeding wordt onmiddellijk stopgezet bij het einde van de activiteiten die daartoe de aanleiding gaven, evenals ingeval van gecontingenteerd verlof.

Bij verlof voor verminderde prestaties wordt de kliniekvergoeding pro rata uitbetaald.

§ 2. Bij langdurige ziekte behoudt betrokkene de uitbetaling van de kliniekvergoeding gedurende een periode die gelijk is aan één maand per jaar tewerkstelling in het stelsel van de kliniekvergoeding, met een minimumtermijn van drie maanden.

§ 3. Bij langdurig verblijf in het buitenland van een arts-specialist of medisch onderzoeksmedewerker, toegetroten tot het stelsel van de kliniekvergoeding, wordt de kliniekvergoeding uitbetaald gedurende een periode van drie maand.

In afwijking van het vorige lid, kan het Directiecomité de periode van drie maand verlengen tot zes maand, na advies van de Medische Raad.

Afdeling 2. Forfaitaire kliniekvergoeding

ARTIKEL .VII 11. PRINCIPE

Een betrokkene die de kliniekvergoeding geniet, doch waarvan geacht wordt dat hij niet in staat is geprivatiseerde inkomsten te verwerven op grond van de door hem bedreven discipline (en aldus geen recht heeft op de vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk waarvan sprake in Hoofdstuk VII.3), kan een forfaitaire kliniekvergoeding bekomen.

ARTIKEL .VII 12. BEDRAG EN UITBETALING

De forfaitaire kliniekvergoeding bedraagt maximaal 15 % van de referentiewedde en wordt uitbetaald op het einde van elke maand ten belope van 1/12de van het jaarbedrag.

ARTIKEL. VII 13. MODALITEITEN

Met betrekking tot de forfaitaire kliniekvergoeding zijn de hierboven vermelde artikels VII.2, VII.3, VII.5, VII.6, VII.8, VII.9 en VII.10 van toepassing (de datum van toekenning, het indienen van de aanvraag, de uitbetaling, de adviescommissie, de termijnen, de evaluatie en de bijzondere bepalingen).

Afdeling 3. Partiële kliniekvergoeding en marktgebonden toelage⁽⁴⁾²⁶

ARTIKEL .VII 14. PRINCIPE

§1 Aan de resident en tandarts kan een partiële kliniekvergoeding worden toegekend onder de volgende voorwaarden:

- 1° de toe te kennen betrekking dient geprogrammeerd te worden;
- 2° deze programmatie dient opgesteld door het bevoegde beheersorgaan, de Medische Raad en de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen gehoord;
- 3° de duur wordt beperkt tot 2 jaar;

§ 2. Bovenop de partiële kliniekvergoeding kan aan de resident gedurende de eerste 2 jaar een marktgebonden toelage bij beslissing van de Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen worden toegekend.
(4)

ARTIKEL .VII 15. BEDRAG EN UITBETALING

²⁶ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009:Loopbaan en verloning medisch kader

§ 1. Het bedrag van de partiële kliniekvergoeding is bepaald als volgt (waarbij jaar 1 een aanvang neemt op de datum waarop betrokkene toetreedt tot het stelsel van de kliniekvergoeding) :

- jaar 1 en 2 : 45% van de referentiewedde.

De partiële kliniekvergoeding wordt op het einde van elke maand uitbetaald t.b.v. 1/12de van het jaarbedrag.

§2. De marktgebonden toelage bedraagt maximaal 35% van de referentiewedde.
Het percentage van de marktgebonden toelage wordt bepaald in het licht van de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, waarbij meer in het bijzonder wordt beoordeeld of de onderbestaffing van artsen belangrijke gevolgen kan hebben op de activiteiten en service t.b.v. andere diensten.

HOOFDSTUK 2. Vergoeding voor extra-prestaties

ARTIKEL .VIII16. VERGOEDING VOOR INSLAPENDE WACHT

§ 1. Aan de arts-specialist die in het UZ Gent een inslapende wacht verzekert, wordt een uurvergoeding toegekend t.b.v. het gemiddelde uurloon van docent.

§ 2. Voor de berekening van het uurloon wordt de jaardeler 1/1976 gehanteerd.

ARTIKEL .VII 17. VERGOEDING VOOR NIET-INSLAPENDE WACHT

§ 1. Aan de arts-specialist die voor het UZ Gent niet-inslapende wacht verzekert, wordt een GSM ter beschikking gesteld. Bij een oproep dient betrokkene zich, zo nodig en zo mogelijk, binnen het half uur op de dienst aan te bieden.

§ 2. Aan de arts-specialist die voor het UZ Gent niet-inslapende wacht verzekert, wordt een vergoeding toegekend, bestaande uit een forfaitair gedeelte en een variabel gedeelte:

- a) het forfaitair gedeelte is gelijk aan 24,79 EUR voor weekdagprestatie en 49,58 EUR voor een weekenddag- of feestdagprestatie.
Deze bedragen zijn indexeerbaar m.i.v. 1.1.1991;
- b) het variabel gedeelte is gelijk aan het aantal effectief gepresteerde uren (verhoogd met 30 minuten als compensatie voor de verplaatsing), vermenigvuldigd met
 1. anderhalf maal het gemiddelde uurloon van de referentiewedde, zoals bepaald in artikel VI 4 § 2 voor de weekdays.
 2. tweemaal het gemiddelde uurloon van de referentiewedde, zoals bepaald in artikel VI 4 § 2 voor de zaterdagen en zondagen.

HOOFDSTUK 3. Geprivatiseerde praktijk

ARTIKEL .VII 18. PRINCIPE

§ 1. Een adjunct-kliniekhoofd of kliniekhoofd kan:

1° hetzij toetreden tot het stelsel van de kliniekvergoeding en tegelijkertijd de toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen. De vergoeding voor geprivatiseerde praktijk wordt dan beschouwd als een onderdeel van het veranderlijk gedeelte van de kliniekvergoeding, zoals omschreven in artikel VII 4, §3;

2° hetzij buiten het UZ Gent gedurende maximum twee halve dagen privé praktijk voor eigen rekening uitoefenen en tegelijkertijd toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen.

In dit geval gelden cumulatief volgende voorwaarden:

- de vastbenoemd arts-specialist is voltijds tewerkgesteld;
- er is een positief saldo is van het ziekenhuis en daarenboven:
 - c) of een positief saldo van de dienstkas;
 - d) of een substantieel, gunstige evolutie van het negatieve saldo van de dienstkas

De toelating wordt gegeven door de Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen, op gezamenlijk voorstel van de hoofdarts, de decaan, de voorzitter van de Medische Raad en het betrokken diensthoofd; en na advies van de sectorraad en advies van de Medische Raad te hebben ingewonnen.

Tweejaarlijks wordt de impact van de privé praktijk op de medische activiteiten binnen het UZ Gent geëvalueerd door de Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen op gezamenlijk voorstel van de hoofdarts, de decaan, de voorzitter van de Medische Raad en het betrokken diensthoofd.

§2. Een medisch onderzoeksmedewerker kan toetreden tot het stelsel van de kliniekvergoeding en tegelijkertijd de toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen.

De vergoeding voor geprivatiseerde praktijk wordt dan beschouwd als een onderdeel van het veranderlijk gedeelte van de kliniekvergoeding, zoals omschreven in artikel VII 4, §3.

§3. Een resident kan na gunstige afloop van de proefperiode van 12 maanden:

1° hetzij toetreden tot het stelsel van de kliniekvergoeding en genieten van de partiële kliniekvergoeding, overeenkomstig afdeling VII 3 van hoofdstuk 1 van dit reglement en tegelijkertijd de toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen;

2° hetzij buiten het UZ Gent gedurende maximum twee halve dagen privé praktijk voor eigen rekening uitoefenen en tegelijkertijd toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen overeenkomstig de modaliteiten opgenomen in artikel VII 18, §1, 2°.

§ 4. Een geprivatiseerde patiënt is een patiënt die uitdrukkelijk vraagt verzorgd te worden door een welbepaalde arts-specialist of tandarts.

§ 5. Bij hospitalisatie ondertekent de geprivatiseerde patiënt een betalingsverbintenis in de centrale receptie. Deze betalingsverbintenis wordt, samen met de ereloonnota overgemaakt aan de centrale inningsdienst.

ARTIKEL .VII 19. INDIENEN VAN DE AANVRAAG

§ 1. Met het oog op het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk dient de arts-specialist of tandarts, bij middel van het geëigende formulier, een verzoek te richten tot de afgevaardigde bestuurder van het UZ Gent.

§ 2. Alvorens het verzoek voor beslissing aan de Raad van Bestuur voor te leggen, wint de afgevaardigde bestuurder het advies in van het diensthoofd en van de Medische Raad.

ARTIKEL .VII 20. CONSULTATIES

§ 1. Geprivatiseerde consultaties kunnen slechts op maximum - vooraf vastgelegde - twee halve dagen plaats hebben. Deze halve dagen moeten worden medegedeeld aan het bestuur en duidelijk aangekondigd zijn in de wachtzaal van de betrokken dienst.

§ 2. Buiten de toegelaten uren worden de prestaties automatisch als niet-geprivatiseerde prestaties aangezien.

§ 3. In het belang van de goede werking van de dienst en met gemotiveerde redenen, kan hiervan worden afgeweken.

§ 4. Het aantal prestaties van de geprivatiseerde praktijk mag in principe niet meer bedragen dan 1/3de van het totaal aantal prestaties van de betrokken arts-specialist of medisch onderzoeksmedewerker. Alle prestaties die deze 1/3de-grens overschrijden, worden automatisch toegewezen aan de dienstkas.

ARTIKEL .VII 21. ANDERE GENEESKUNDIGE VERSTREKKINGEN

§ 1. Andere geneeskundige verstrekkingen kunnen slechts geprivatiseerd zijn zo ze door de desbetreffende arts-specialist zelf uitgevoerd worden, de bepalingen van artikel VII.20, § 4. in acht genomen.

§ 2. Andere geneeskundige verstrekkingen kunnen geprivatiseerd zijn indien de patiënt de opnameverklaring waarbij hij verzoekt opgenomen te worden in een éénpersoonskamer heeft ondertekend, met dien verstande dat de bepalingen van het nationaal akkoord artsen-ziekenfondsen worden nageleefd.

§ 3. Behoudens de strafbedingen voorzien door het Nationaal Akkoord, is de Medische Raad bevoegd om misbruiken te beteugelen.

ARTIKEL .VII 22. ERELONEN

§ 1. De geprivatiseerde patiënt betaalt het R.I.Z.I.V.-ereloon, evenals een toeslag voor consultaties en geneeskundige verstrekkingen.

§ 2. Deze toeslag bedraagt:

- a) Voor consultaties 25, 50, 100 of 200% vast te leggen door de uitvoerende arts.
- b) 1. Voor geneeskundige verstrekkingen, poliklinisch of bij gehospitaliseerde patiënten op gemeenschappelijke kamer
 - 50 % voor geneeskundige verstrekkingen met R.I.Z.I.V.-tarief < 123,95 EUR
 - 40 % voor geneeskundige verstrekkingen met R.I.Z.I.V.-tarief > 123,95 EUR en < dan 371,84 EUR
 - 30 % voor geneeskundige verstrekkingen met R.I.Z.I.V.-tarief > 371,84 EUR;
2. Voor patiënten met verzoek om opname in een afzonderlijke kamer om persoonlijke redenen : 100 % op alle geneeskundige verstrekkingen uitgevoerd door de arts bij wie de patiënt geprivatiseerd is, doch met een maximum van 743,68 EUR per prestatie.

Bij opname van de patiënt in een afzonderlijke kamer wordt, naast de toeslag voor de arts bij wie de patiënt geprivatiseerd is, ook een toeslag van 100 % aangerekend voor verstrekkingen m.b.t. anesthesiologie, heilkunde, verloskunde en inwendige geneeskunde, doch met een maximum van 743,68 EUR per prestatie.

§ 3. Indien een arts-specialist of tandarts voor een consultatie of geneeskundige verstrekking slechts het gewoon ereloon wil aanrekenen, dan zal deze consultatie of geneeskundige verstrekking als niet geprivatiseerd in het tarificatie-facturatiesysteem moeten ingebracht worden.

§ 4. Op de prestatiebriefjes dienen de datum, nomenclatuurnummer(s), de corresponderende K-waarde(n) en het aangerekende tarief te worden vermeld. De prestaties vermeld op onvolledige prestatiebriefjes zullen als niet-geprivatiseerd geregistreerd worden.

ARTIKEL .VII 23. INNING EN VERDELING VAN DE ERELONEN

§ 1. De erelonen betaald door de geprivatiseerde patiënten worden centraal geïnd.

§ 2. De verdeling van de erelonen geschiedt als volgt :

- a) 100 % van het normale R.I.Z.I.V.-tarief : naar de dienstkas
- b) het aangerekende supplement naar diegenen die de prestaties uitvoerden.

Van dit gedeelte worden stijgende percentages afgehouden ten voordele van de diensten waar de prestaties gebeurden.

De progressieve afhouding op jaarbasis geschiedt als volgt (index 1987) :

- eerste schijf van 7 436,81 EUR geen afhoudingen
- 7 436,81 EUR – 14 873,61 EUR 15 %
- 14 873,61 EUR – 22 310,42 EUR 30 %
- 22 310,42 EUR – 29 747,22 EUR 45 %
- meer dan 29 747,22 EUR 60 %.

HOOFDSTUK.4. Financiering

ARTIKEL .VII 24. PRINCIPE

De financiering van de in hoofdstuk VII.1, VII.2 en VII.3 bedoelde vergoedingen geschiedt:

- 1° enerzijds uit de pool gevormd door een afhouding van 6 % op de inkomsten van alle medisch-technische diensten
- 2° anderzijds door de kas van de desbetreffende dienst.

ARTIKEL .VII 25. FINANCIERING UIT DE POOL

Worden gefinancierd door de poolinkomsten :

- 1° de basiskliniekvergoeding
- 2° de administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding voor de decaan, de coördinator C.I.P.U.D., de voorzitter Medische Raad en de hoofdarts.
Het gedeelte van de ligdagprijs, bestemd voor de vergoeding van de hoofdarts, wordt aan de pool toegevoegd t.b.v. de effectief uitbetaalde vergoeding.

ARTIKEL .VII 26. FINANCIERING DOOR DE DIENSTKAS

Worden gefinancierd door de dienstkas :

- 1° de administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding voor de diensthoofden en de afdelingshoofden;⁽⁶⁾²⁷
- 2° de vergoeding voor geprivatiseerde praktijk
- 3° de forfaitaire kliniekvergoeding
- 4° de partiële kliniekvergoeding
- 5° de vergoeding voor klinische activiteit
- 6° de bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit
- 7° de vergoeding voor extra-prestaties, voor zover de inkomsten uit de toeslag op de wachtprestaties ontoereikend zijn.

HOOFDSTUK.5. Overgangsbepaling

ARTIKEL .VII 27.

§ 1. Deze reglementering zal worden voorgelegd aan elke betrokkene van het UZ Gent. Indien hiertegen geen bezwaar wordt ingediend vóór 1.4.1991, dan wordt verondersteld dat betrokkene onderhavige reglementering aanvaardt. In het tegenovergestelde geval blijft de vroegere reglementering onherroepbaar voor betrokkene van toepassing.

§ 2. De evaluatie van de klinische activiteit waarvan sprake in artikel VII.1, §§ 4. en 5. zal voor de eerste maal opgesteld worden één jaar na de invoeging van onderhavig besluit.

§ 3. Alle aanvragen tot toetreding tot het stelsel van de kliniekvergoeding en die een aanvang nemen tussen 1.1.1991 en 31.3.1991 vallen onder toepassing van onderhavig besluit.

HOOFDSTUK.6. Slotbepalingen

ARTIKEL .VII 28. VERVANGING VROEGERE BESLISSINGEN

Dit besluit vervangt elke vroegere omtrent deze materie genomen beslissing.

²⁷ SCXVIII 04.04.2011 – RVB 26.04.2011: Schrappen verwijzing naar mandaat diensthoofd

ARTIKEL .VII 29.

Bovenstaande bepalingen werden goedgekeurd, rekening houdend met de huidige wetten en reglementen m.b.t. de financiering van de ligdagen en van de medisch-technische prestaties.

ARTIKEL .VII 30. INWERKINGTREDING

§1 Het Reglement Kliniekvergoedingen trad in werking m.i.v. 1.2.1991. Het reglement is evenwel slechts toepasbaar m.i.v. 1.4.1991, met uitzondering van artikel VII.16 en VII.17 die toepasbaar zijn vanaf 1.2.1991.

§2 De gewijzigde artikelen VII 1, VII 4, VII 5, VII 6, VII 7, VII 9, VII 10, VII 14, VII 15 en VII 18 treden in werking op 1.1.2008 en zijn vanaf die datum toepasbaar.

**TOELICHTING BIJ HET BESLUIT VAN DE RAAD VAN BESTUUR VAN 21.01.2008 HOUDENDE
VASTSTELLING VAN HET KLINIEKKADER EN DE EROP VAN TOEPASSING ZIJNDE REGELINGEN**

Toelichting bij:

- Deel 3: Samenstelling kliniekkader
Hoofdstuk 7: graden
- Deel 7: Toekenning van de kliniekvergoeding, toekenning van een vergoeding voor extra-prestaties en de uitoefening van een geprivatiseerde praktijk in het UZ Gent
Afdeling 1: kliniekvergoeding; Artikel VII.1.§1
- Deel 7: Toekenning van de kliniekvergoeding, toekenning van een vergoeding voor extra-prestaties en de uitoefening van een geprivatiseerde praktijk in het UZ Gent
Afdeling 1: kliniekvergoeding; Artikel VII 4

Boek 1.

Toelichting bij deel 3; Samenstelling Kliniekkader

Hoofdstuk 7. Graden

Herinrichten loopbaan resident – adjunct-kliniekhoofd – kliniekhoofd.

De beproefde verticale ladder voor arts-specialisten 'resident – adjunct-kliniekhoofd – kliniekhoofd' blijft behouden, met dien verstande dat er meer transparante afspraken moeten worden gemaakt over de modaliteiten van deze loopbaanstappen.

Afdeling 2. Adjunct-kliniekhoofd

Art. III 57. §1 Pas na vier jaar graadanciënniteit als resident én na evaluatie van het residentschap of na tien jaar relevante anciënniteit als arts is benoeming tot adjunct-kliniekhoofd mogelijk (statutaire aanstelling). Het medisch diensthoofd schat het 'wetenschappelijk en klinisch potentieel van de kandidaat vanuit de opdrachten van de dienst. Externe aanwerving (toelating tot de stage) in de graad van adjunct-kliniekhoofd is mogelijk.

Afdeling 3. Kliniekhoofd

Art. III 60. §1 Pas na twee jaar graadanciënniteit als adjunct-kliniekhoofd of na twaalf jaar relevante anciënniteit als arts én na het behalen van een doctoraat op proefschrift in de medische wetenschappen is bevordering naar de graad van kliniekhoofd mogelijk. Een kliniekhoofd is een arts-specialist die vastbenoemd is in het UZ Gent of die vastbenoemd is aan de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen en tevens in het UZ Gent tewerkgesteld is. Externe aanwerving (toelating tot de stage) in de graad van kliniekhoofd is mogelijk. Een doctoraat op proefschrift in de medische wetenschappen én tien jaar relevante ervaring als arts is vereist.

Het opnieuw scherpstellen van de loopbaanstappen met anciënniteitsvereiste (ervaring als arts) is voornamelijk bedoeld om de benoeming als kliniekhoofd niet te snel te laten plaatsvinden. M.a.w. om de loopbaan van een arts niet te laten eindigen op zijn dertigste louter omdat betrokkene beschikt over een doctoraat. Er moet ook klinische kunde opgebouwd zijn.

Toelichting bij deel 3: Samenstelling Kliniekkader

Hoofdstuk 7. Graden

Afdeling 4. Kliniekhoofd-expert

Nieuwe graad voorzien voor kliniekhoofd-expert.

Art. III 61. Naast de leidinggevende loopbaan (afdelingshoofd/diensthoofd/ sectorvoorzitter) moet een bijkomende loopbaan voorzien worden. Een extra carrièrestap is voorzien, nl. 'kliniekhoofd-expert', met aantrekkelijke remuneratie. Deze 'expertenloopbaan' zou evenwaardig moeten zijn aan

de leidinggevende loopbaan doch een leidinggevend arts kan eveneens benoemd worden in de graad van kliniekhofd-expert.

Kliniekhofden-expert kunnen een klinische loopbaan voorleggen die getuigt van bijzondere expertise op niveau van een universitair ziekenhuis, d.w.z. een expertise die algemeen erkend is en relevant voor het ziekenhuis. Zij zijn in staat om als expert extra verantwoordelijkheden op zich te nemen (bv. begeleiding van het onderzoekswerk, coaching van nieuwe stafleden, adviesverstrekking aan diensthoofd/afdelingshoofden, permanente vorming intern, vertegenwoordiging extern,...).

Dergelijke aanstellingen moeten streng worden gecontingenteerd – nl. maximum 1/4 van het totaal van kliniekhofden – en maken voorwerp uit van een gezamenlijke besluitvorming op het hoogste niveau van het ziekenhuis en de faculteit. Vanaf de datum van invoering wordt het contingent gradueel (over meerdere jaren) ingevuld en wordt op het kliniekkader begroot.

Art. III 62. Bij evaluatie dient aangetoond dat men de expertise behoudt. Een minimale instapvoorwaarde is minstens 10 jaar graadanciënniteit als kliniekhofd of twee en twintig jaar relevant ervaring als arts hebben en geselecteerd zijn op basis van een evaluatie van verdiensten en toekomstvisie (selectiecommissie op basis van criteria die facultair gangbaar zijn bij de aanstelling van hoogleraars). Een externe aanwerving (toelating tot de stage) van een kliniekhofd-expert is eveneens mogelijk.

Boek 1.

Toelichting bij deel 7: Toekenning van de kliniekvergoeding, toekenning van een vergoeding voor extra-prestaties en de uitoefening van een geprivatiseerde praktijk in het UZ Gent.

Hoofdstuk 1. De kliniekvergoeding en partiële kliniekvergoeding

Afdeling 1. Kliniekvergoeding

Art VII.1. §1 Toekenning kliniekvergoeding van 80% van de referentiewedde aan de residenten.

Aan een resident die na afloop van de eerste tewerkstellingsperiode van 2 jaar een gunstige evaluatie wordt toegekend, wordt niet langer de partiële maar een kliniekvergoeding ten belope van 80% van de referentiewedde toegekend.

Dit heeft voor gevolg dat een resident na een gunstige afloop van de eerste tewerkstellingsperiode van 2 jaar kan deelnemen aan een poolstelsel en dat het principe van een marktgebonden toelage na 2 jaar komt te vervallen aangezien de resident dan automatisch de 80% kliniekvergoeding ontvangt.

Toelichting bij deel 7 Toekenning van de kliniekvergoeding, toekenning van een vergoeding voor extra-prestaties en de uitoefening van een geprivatiseerde praktijk in het UZ Gent

Hoofdstuk 1. De kliniekvergoeding en partiële kliniekvergoeding

Afdeling 1. Kliniekvergoeding

ART. VII 4

§3, 1° Onder specifiek coördinerende functies wordt verstaan:

- de decaan
- de coördinator CIPUD
- de voorzitter Medische Raad
- de voorzitter Ethisch Comité
- de coördinator Zorgprogramma Oncologie
- de arts-transplantcoördinator
- de coördinator Hart- en vaatziekten
- de coördinator van de cel externe communicatie en mediaondersteuning

Besluit van de Raad van Bestuur van 21.01.2008 houdende vaststelling van het Kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen

STATUTAIRE WIJZIGINGEN – Wijzigingen vóór Sectorcomité XVIII van 11.02.2008

In dit overzicht zijn de wijzigingen in het statuut opgenomen vóór Sectorcomité XVIII van 11.02.2008.

Enkel de datum van het Sectorcomité XVIII is opgenomen met het protocolnummer. Het protocol zelf kan u raadplegen op de site van de Vlaamse Gemeenschap.

Voor deze wijzigingen is er geen verwijzing voorzien in het personeelsstatuut.

78.183 wijziging aan de rechtspositieregeling van de ziekenhuisgeneesheren van het UZ Gent

SCXVIII 30.06.1997

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

174.517 Lineaire aanwending van 1% loonsverhoging voor alle personeelsleden van het UZ Gent

SCXVIII 18.12.2001

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

174.518 Wijzigingen aan de rechtspositieregeling van de ziekenhuisgeneesheren van het UZ Gent

SCXVIII 18.12.2001

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

181.541 Wijzigingen aan de rechtspositieregeling van artsen van het UZ Gent

SCXVIII 16.07.2002

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

201.625 Wijzigingen Eindejaarstoelage en leeftijd bij aanwerving

SCXVIII 07.07.2003

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

219.699 Kliniekvergoedingen en vergoeding voor de uitoefening van een geprivatiseerde praktijk

SCXVIII 23.05.2005

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

242.785 Wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het personeel en van de ziekenhuisartsen van het UZ Gent (Pegasos)

SCXVIII 15.01.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

Maar het deel in vet en cursief werd niet opgenomen, is aangepast in de werkversie:

Protocol:

HOOFDSTUK 5. HET EINDE EN DE HERNIEUWING VAN HET MANDAAT VAN SECTORVOORZITTER

ART. I 17

Het mandaat van sectorvoorzitter eindigt, behoudens **uitdrukkelijk** (sic) hernieuwing, op het einde van de vier jaar, **zoals bedoeld in artikel I 8 § 1.**

Werkversie boek 1

HET EINDE EN DE HERNIEUWING VAN HET MANDAAT VAN SECTORVOORZITTER

ART. III 44.

Het mandaat van sectorvoorzitter eindigt, behoudens **uitdrukkelijk** (sic) hernieuwing, op het einde van de vier jaar.

Besluit van de Raad van Bestuur van 21.01.2008 houdende vaststelling van het Kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen

STATUTAIRE WIJZIGINGEN - DETAIL - Vanaf Sectorcomité XVIII van 11.02.2008

In opgenomen overzicht kan u zien welke wijzigingen zijn doorgevoerd in het statuut.

Het betreft de wijzigingen vanaf Sectorcomité XVIII van 11.02.2008, het moment waarop de wijzigingen zijn bijgehouden in het geïntegreerd statuut en waarvoor ook verwijzingen zijn voorzien in de tekst.

De wijzigingen zijn opgenomen per Sectorcomité XVIII, die vervolgens zijn bekrachtigd door de Raad van Bestuur.

In de ene situatie staan de wijzigingen in vet en cursief, in een andere situatie is het volledige artikel vervangen en kan u het oorspronkelijke artikel nog raadplegen.

**Wijziging 1: Sectorcomité XVIII 11.02.2008 – bekrachtiging Raad van Bestuur
13.03.2008**

257.836 Afdeling 1: hoofdarts (volledige vervanging)

AFDELING 1: HOOFDARTS

ALGEMENE BEPALINGEN EN AANSTELLINGSPROCEDURE

ART. III 13.

De hoofdarts is verantwoordelijk voor de goede werking van het geheel van de medische diensten van het UZ Gent. De hoofdarts vervult zijn opdracht overeenkomstig de artikels 13 tot 16 van het Koninklijk besluit van 7 augustus 1987, houdende coördinatie van de wet op de ziekenhuizen en overeenkomstig hoofdstuk II van het Koninklijk besluit van 15 december 1987, houdende uitvoering van de artikels 13 tot en met 17 van de wet op de ziekenhuizen, zoals gecoördineerd door het Koninklijk besluit van 7 augustus 1987.

ART. III 14.

Overeenkomstig artikel 6, § 1, 4° van het Koninklijk besluit nr. 542 van 31 maart 1987, houdende de organisatie, de werking en het beheer van de rijksuniversitaire ziekenhuizen van Gent en Luik en de artikels 125 en 127 van het Koninklijk besluit van 7 augustus 1987, houdende de coördinatie van de wet op de ziekenhuizen, duidt de Raad van Bestuur de hoofdarts aan voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar, op voorstel van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen en na verzwaard advies van de Medische Raad.

De Raad van Bestuur wint tevens het advies in van de afgevaardigd bestuurder.

ART. III 15.

Het mandaat van hoofdarts wordt door de Raad van Bestuur:

hetzij intern en/of extern vacant verklaard;

hetzij ingevuld door een hernieuwing van het mandaat zonder vacantverklaring.

ART. III 16.

§1 Het mandaat van hoofdarts vereist een voltijdse beschikbaarheid voor de functie, behoudens de bepalingen opgenomen in art. III 21.

§2 De hoofdarts maakt ambtshalve deel uit van het Directiecomité.

§3 Het mandaat van hoofdarts is onverenigbaar met:

1° de aanstelling in het mandaat van afgevaardigd bestuurder, voorzitter van de Medische Raad, sectorvoorzitter of medisch diensthoofd of afdelingshoofd;

2° de aanstelling als vakgroepvoorzitter, decaan, vice-rector of rector aan de Universiteit Gent.

§4 Naar aanleiding van de aanstelling in of de hernieuwing van het mandaat van afgevaardigd bestuurder, evalueert de afgevaardigd bestuurder binnen de twaalf maand na het opnemen van het ambt de houder van het mandaat van hoofdarts in het licht van de verdere uitoefening van het mandaat.

Binnen de maand na deze evaluatie wordt door de Raad van Bestuur, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, beslist of het mandaat van de betrokkene wordt beëindigd of voortgezet.

De Raad van Bestuur wint over het voorstel van de afgevaardigd bestuurder tevens het advies in van een commissie bestaande uit minimaal de voorzitter van de Medische Raad en de Decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.

ART. III 17.

§1 De Raad van Bestuur bepaalt, op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder en na advies van de Medische Raad, de functiebeschrijving, het vereiste competentieprofiel met inbegrip van de vereiste managementcompetenties, de bijzondere aanwervingsvoorwaarden en de te volgen selectieprocedure.

§2 Bij de vacantverklaring vermeldt de oproep in ieder geval het vacante mandaat, de daaraan verbonden bezoldiging, en bij externe oproep tevens de graad of graden waarin de toekomstige mandaathouder wordt aangesteld bij aanwerving. Tevens vermeldt de oproep de modaliteiten van de beëindiging van het mandaat.

De oproep vermeldt eveneens dat de aanstelling geschiedt in een statutaire of in contractuele rechtspositie, al naargelang de kandidaat die, na selectie, wordt aangesteld reeds beschikt over een statutaire rechtspositie of niet.

ART. III 18.

Om in aanmerking te komen voor het mandaat van hoofdarts is vereist dat de arts-specialist voldoet aan:

1° de algemene toelatingsvoorwaarden voor de toegang tot een betrekking in het UZ Gent;

2° de volgende minimale kwalificaties:

- a) - hetzij aangesteld zijn in de graad van kliniekhoofd ofwel voltijds vast-benoemd zijn aan de universiteit Gent en, onverminderd hetgeen is bepaald in artikel III 21, toegetreden zijn tot het stelsel van de kliniekver-goedingen of een privé of privaat praktijk uitoefenen;
- hetzij een vergelijkbare functie uitoefenen, zoals beschreven in het eerste lid, in een ander ziekenhuis en beschikken over een doctoraat op proefschrift;

b) aantoonbare ervaring hebben in management of met succes een managementopleiding gevolgd hebben;

c) aantoonbare ervaring hebben in wetenschappelijk onderzoek.

3° de bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor het betrokken mandaat, zoals deze zijn vastgesteld door de Raad van Bestuur.

DE ARBEIDSVORWAARDEN

ART. III 19.

Het mandaat van hoofdarts wordt in beginsel uitgeoefend in het kader van een statutaire aanstelling, behoudens in die gevallen waarin de geselecteerde kandidaat reeds met het UZ Gent verbonden was binnen het kader van een arbeidsovereenkomst of extern wordt angeworven en geen statutaire rechtspositie bekleedt.

ART. III 20.

§1 Gedurende de uitoefening van het mandaat ontvangt de hoofdarts de salarisschaal van kliniekhoofd of desgevallend van de graad verbonden aan het ZAP-mandaat, aangevuld met een maandelijkse mandaattoelage gelijk aan 170 % van de referentiewedde van hoofddocent.

§2 Daarenboven wordt aan de hoofdarts een bijkomende jaarlijkse managementtoelage van maximaal 15% van zijn wedde, met inbegrip van de mandaattoelage, zoals omschreven in §1, toegekend.

Het percentage van de managementtoelage wordt bepaald op grond van een evaluatie, zoals bepaald in art. III 25 van deze titel.

Indien de evaluatie met onvoldoende wordt besloten, wordt geen managementtoelage toegekend.

§3 Gedurende het mandaat behoudt de hoofdarts zijn rechten en functionele loopbaan van zijn oorspronkelijke graad en salarisschaal of van de graad en salarisschaal waarin hij bij aanwerving is aangesteld.

ART. III 21.

De hoofdarts kan gedurende de uitoefening van zijn mandaat geen privaat of privé praktijk uitoefenen, noch kliniek- of wachtvergoedingen ontvangen.

De hoofdarts kan geen bezoldigde of onbezoldigde nevenactiviteit uitoefenen, behoudens uitzonderingen toegestaan door de Raad van Bestuur.

Een beperkte klinische activiteit, onbezoldigd, in het UZ Gent is toegestaan.
De hoofdarts kan evenwel een ZAP-mandaat aan de Universiteit Gent bekleden.

ART. III 22.

De hoofdarts kan geen gebruik maken van het gecontingenteerd verlof, verlof voor verminderde prestaties, verlof voor loopbaanonderbreking of andere langdurige verloven, met uitzondering van de thematische loopbaanonderbrekingen.

ART. III 23.

§1 De arts-specialist van wie het mandaat van hoofdarts beëindigd wordt op één van de wijzen zoals bepaald in de artikelen 26 tem 32 van deze titel, en die niet onder de toepassing valt van de volgende paragraaf, keert terug in de graad en weddenschaal waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik waarop het mandaat van hoofdarts werd opgenomen.

§2 Na vier jaar respectievelijk acht jaar of meer aaneengesloten uitoefening van een mandaat en wanneer deze niet werd besloten met een vermelding 'onvoldoende', keert de arts-specialist bij beëindiging terug in de graad waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik van het opnemen van het mandaat, met dien verstande dat de wedde, gevormd door de som van de basissalaris en de verschillende kliniekvergoedingen die toegekend waren op het moment dat de arts-specialist werd aangesteld in het mandaat van hoofdarts, wordt verhoogd met 10% respectievelijk 15%.

Dit complement wordt niet toegekend als de oorspronkelijke wedde hoger was dan de wedde tijdens de uitoefening van het mandaat.

Bij toekenning van het complement mag het aldus bekomen bedrag niet hoger zijn dan de bezoldiging die de betrokkene genoot gedurende de uitoefening van het mandaat, zoals bepaald in art. III 20 §1 van deze titel.

§3 Indien de arts-specialist waarop §1 of §2 van toepassing is, na beëindiging van zijn aanstelling als hoofdarts wordt aangesteld in een beleidsondersteunende staffunctie bij het Beheer en Algemene

Directie, wordt hem bovendien een administratieve vergoeding toegekend van 20% van de referentiewedde van hoofddocent.

Dit wordt om de vier jaar geëvalueerd door de zittende hoofdarts en de afgevaardigd bestuurder.

ART. III 24.

§1 Bij langdurige afwezigheid van de hoofdarts van tenminste één maand stelt de Raad van Bestuur, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder en na verzwaard advies van de Medische Raad, voor de periode van maximaal één jaar en niet verlengbaar tenzij om gegronde en gemotiveerde redenen, een andere arts-specialist, tewerkgesteld in het UZ Gent, aan als waarnemend hoofdarts, voor zover deze voldoet aan de voorwaarden, zoals vermeld in art. III 18 van deze titel.

§2 De waarnemend hoofdarts geniet de bezoldiging, vergoedingen en de toelagen zoals bepaald in art. III 20.

§3 Het mandaat van hoofdarts mag niet langer dan één jaar niet ingevuld zijn.

DE EVALUATIE VAN DE HOOFDARTS

ART. III 25.

§1 Onverminderd hetgeen is bepaald in §3 van dit artikel, wordt de hoofdarts als lid van het Directiecomité jaarlijks geëvalueerd door de afgevaardigd bestuurder.

De jaarlijkse evaluatie moet bekrachtigd worden door de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur wint over de jaarlijkse evaluatie tevens het advies in van een commissie bestaande uit minimaal de voorzitter van de Medische Raad en de Decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.

§2 Ten laatste 6 maanden voor het einde van het mandaat, krijgt de hoofdarts als lid van het Directiecomité een globale eindevaluatie over de volledige mandaatperiode.

Deze globale eindevaluatie gebeurt door de Raad van Bestuur op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder.

De Raad van Bestuur wint over de globale eindevaluatie tevens het advies in van een commissie bestaande uit minimaal de voorzitter van de Medische Raad en de Decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.

§3 De in de §§ 1 en 2 vermelde evaluaties gebeuren op basis van vooraf bepaalde jaardoelstellingen en de realisatie ervan. Deze jaardoelstellingen worden voor advies voorgelegd aan de Medische Raad en in overleg met de afgevaardigde bestuurder en de Raad van Bestuur vastgelegd.

§4 De hoofdarts kan tegen een evaluatie die besloten werd met de vermelding 'onvoldoende' beroep aantekenen bij de Raad van Beroep bij aangetekende brief binnen vijftien kalenderdagen nadat deze evaluatie hem betekend werd.

HET EINDE EN DE HERNIEUWING VAN HET MANDAAT VAN HOOFDARTS

ART. III 26.

Het mandaat van hoofdarts eindigt, behoudens uitdrukkelijke hernieuwing, op het einde van de vier jaar, zoals bedoeld in artikel III 14.

ART. III 27.

§1 Indien de globale eindevaluatie, zoals beschreven in art. III 25 §2, met een vermelding “onvoldoende” wordt besloten, wordt het mandaat niet hernieuwd.

§2 Indien de globale evaluatie besluit met een vermelding “voldoende”, beslist de Raad van Bestuur, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder na verzwaard advies van de Medische Raad, hetzij tot hernieuwing van het mandaat zonder oproep, hetzij tot een nieuwe externe en/of interne vacantverklaring.

De Raad van Bestuur wint tevens het advies in van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.

ART. III 28.

Het mandaat van hoofdarts wordt van rechtswege beëindigd indien binnen eenzelfde mandaatperiode van vier jaar tweemaal tot een jaarlijkse evaluatie van “onvoldoende “ wordt besloten.

Deze evaluaties hebben geen impact op de loopbaan van de betrokkene na het beëindigen van het mandaat.

ART. III 29.

§1 Wanneer het mandaat, om welke reden ook, wordt beëindigd of niet hernieuwd, neemt de betrokken arts-specialist zijn vroegere graad, functie of mandaat opnieuw op of wordt hij door de Raad van Bestuur met een nieuwe passende opdracht belast na advies van de Medische Raad.

§ 2 Slechts in het geval waarin de betrokken arts-specialist het mandaat heeft opgenomen in het kader van een arbeidsovereenkomst en op dat ogenblik nog geen personeelslid was van het UZ Gent, wordt overgegaan tot ontslag overeenkomstig de bepalingen van het arbeidsrecht.

ART. III 30.

De Raad van Bestuur kan te allen tijde, op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder die zich daarvoor baseert op één of meerdere jaarlijkse evaluatieverslagen en met verzwaard advies van de Medische Raad, met een drievierde meerderheid beslissen het mandaat te beëindigen wanneer uit het gemotiveerd voorstel blijkt dat de houder van het mandaat van hoofdarts de vooropgestelde jaardoelstellingen niet zal kunnen realiseren.

ART. III 31.

De houder van het mandaat van hoofdarts kan zelf verzoeken om het mandaat te beëindigen. Hij dient, in onderling overleg met de afgevaardigd bestuurder, een redelijke opzegtermijn in acht te nemen.

ART. III 32.

§1 De arts-specialist, tewerkgesteld in het UZ Gent, heeft bij beëindiging van het mandaat, op één van wijzen vermeld in dit hoofdstuk, recht op dienstvrijstelling die tot doel heeft zich terug in te werken in de inhoudelijke materie van zijn oorspronkelijke graad.

De Raad van Bestuur bepaalt de modaliteiten van deze dienstvrijstelling en wint hiertoe het advies in van de Medische Raad.

Tijdens deze dienstvrijstelling behoudt de arts-specialist, tewerkgesteld in het UZ Gent, dezelfde wedde als deze die hij genoot tijdens de uitoefening van zijn mandaat als hoofdarts.

§2 De tijdsduur van deze dienstvrijstelling bedraagt één jaar per effectief uitgeoefende mandaatperiode van vier jaar, met een maximum van twee jaar.

OVERGANGSMAATREGEL

ART. III 33.

§1 In afwijking van de voorgaande artikelen wordt de arts-specialist die het mandaat van hoofdarts bekleedt op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze titel van rechtswege en met ingang van 01.07.2008 bevestigd in het mandaat van hoofdarts voor de duur van zijn lopende mandaat.

§2 De in §1 bedoelde arts-specialist wordt met ingang van 01.07.2008 onderworpen aan de arbeidsvoorwaarden en aan de modaliteiten van evaluatie, hernieuwing en beëindiging van hun mandaat zoals beschreven in de titel 'De evaluatie van de hoofdarts' en de titel 'Het einde en de hernieuwing van het mandaat van hoofdarts' van deze afdeling.

**Wijziging 2: Sectorcomité XVIII 19.05.2008 – bekrachtiging Raad van Bestuur
19.05.2008**

261.847 Loopbaan en verloning medisch kader

- **Arbeidsvoorwaarden sectorvoorzitter**

ART. III 39.

§1 Gedurende de uitoefening van het mandaat ontvangt de sectorvoorzitter zijn basiswedde, vermeerderd met een vaste, maandelijkse voorzittersvergoeding van ~~135%~~ **145%** van de referentiewedde van hoofddocent.

- **Arts-specialist en privé of privaat praktijk**

ART. IV 17.

§1. De ASO-er mag geen enkele privé of privaat praktijk (al dan niet toevallig) uitoefenen, noch binnen, noch buiten het UZ Gent.

§2. De arts-specialist kan hetzij:

- a. afstand doen van enige privé of privaat praktijk en toetreden tot het stelsel van de kliniekvergoeding conform het Reglement Kliniekvergoedingen;***
- b. toestemming bekomen voor de uitoefening van de geprivatiseerde praktijk en tegelijkertijd maximum twee halve dagen privé praktijk uitoefenen, conform hoofdstuk 3 van het Reglement Kliniekvergoedingen;***
- c. privaat praktijk uitoefenen maximum 2 halve dagen per week binnen het UZGent. De toelating wordt gegeven door de Raad van Bestuur, na advies van de Medische Raad, voor een hernieuwbare periode van één jaar.***

- **Wijziging Deel VII houdende het reglement kliniekvergoedingen**

DEEL VII. TOEKENNING VAN DE KLINIEKVERGOEDING, TOEKENNING VAN EEN VERGOEDING VOOR EXTRA PRESTATIES EN DE UITOEFENING VAN EEN GEPRIVATISEERDE PRAKTIJK IN HET UZ GENT.

HOOFDSTUK 1. KLINIEKVERGOEDING - FORFAITAIRE KLINIEKVERGOEDING - PARTIELE KLINIEKVERGOEDING

Afdeling 1. Kliniekvergoeding

Artikel VII.1. Principe

§ 1. De Raad van Bestuur van het UZ Gent kan een kliniekvergoeding toekennen aan de arts-specialist of de medisch onderzoeksmedewerker, die:

1°

- **ofwel** vast benoemd is aan het UZ Gent;
- **ofwel** vast benoemd is aan de UGent;

- **ofwel** voor onbepaalde duur is in dienst genomen door het UZ Gent ~~en is tewerkgesteld op een dienst in nood, zoals omschreven in artikel VII 5 van deze titel;~~
- **ofwel** voor onbepaalde duur aangesteld is door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek **of door het Vlaams Instituut voor Biotechnologie**
- **ofwel** aangesteld is als doctor-assistent aan de UGent;

2° zonder uitoefening van bijwerkzaamheden, voltijds of deeltijds tewerkgesteld is in een dienst, behorend tot het medisch-technische departement van het UZ Gent of tot een dienst erkend door het UZ Gent.

Bij een deeltijdse tewerkstelling wordt de kliniekvergoeding pro rata toegekend.

§ 2. Een door het RIZIV erkende klinisch bioloog (niet arts) kan eveneens genieten van de kliniekvergoeding indien hij voldoet aan de voorwaarde vermeld onder §1, 1° van dit artikel en indien hij verbonden is aan een klinisch laboratorium van het UZ Gent;

§ 3. Elke betrokken dienst draagt bij tot de financiering van de kliniekvergoeding via afhoudingen voor het fonds van de kliniekvergoeding.

§ 4. Een evaluatie, opgesteld door de adviescommissie waarvan sprake in artikel VII 6, § 1, maakt een inherent deel uit van de kliniekvergoeding.

§ 5. Deze evaluatie houdt rekening met o.m.:

1. de effectieve aanwezigheid in het UZ Gent;

2. de dienstverlening

- de klinische activiteiten
- het verwerven van RIZIV- en andere inkomsten, en dit onverminderd de bepalingen van artikel VII. 4, § 3., 2° van onderhavige titel;
- de effectieve deelneming aan de wachtdiensten;

3. het management

- het uitoefenen van verantwoordelijkheid als diensthoofd, adjunct-diensthoofd of afdelingshoofd
- het uitoefenen van een mandaat in de bestuursorganen van het UZ Gent of van de UGent
- het uitoefenen van mandaten in nationale of regionale organen van het RIZIV, de Nationale Ziekenhuisraad enz... of elk orgaan dat advies verstrekt of beslissingsbevoegdheid heeft met betrekking tot medische dienstverlening, research en/of onderwijs
- het uitoefenen van mandaten in andere ziekenhuizen in het kader van een affiliatie of samenwerkingsverband met het UZ Gent;

4. het onderwijs

- de inzet voor het onderwijs (graduaat en postgraduaat)
- de inzet voor de begeleiding van de stages
- het aantal uren klinisch onderwijs;

5. het onderzoek

- wetenschappelijke activiteit die een betere functionering van de klinische diensten ten goede komt
- begeleiding van hen die een biomedisch doctoraat voorbereiden

§6 De vaste stafleden die een kliniekvergoeding, geprivatiseerde inkomsten of een **voorzittersvergoeding** genieten, kunnen deze vergoedingen of inkomsten besteden aan een leasingwagen, met dien verstande dat dit geen meerkost mag inhouden voor het UZ Gent. De te volgen procedure is bepaald in de carpolicy.

Artikel VII.2. Datum van toekenning

De kliniekvergoeding kan worden toegekend per 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober van het jaar of op de datum van benoeming, op voorwaarde dat de financiële weerslag ervan kan opgevangen worden in de begroting van het departement medisch-technische diensten.

Artikel VII.3. Indienen van de aanvraag

De aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoeding wordt ingediend bij het Departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

Artikel VII.4. Samenstelling van de kliniekvergoeding

§ 1. De kliniekvergoeding bestaat uit een vast gedeelte, basiskliniekvergoeding genoemd, en een veranderlijk gedeelte.

§ 2. De basiskliniekvergoeding bestaat uit **50% 40%** van de salarisschaal van hoofddocent I zoals bepaald in het decreet op de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap zoals het van kracht was op 1.10.1996, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit van de betrokken arts. Deze salarisschaal is gebonden aan de loonevolutie aan de Vlaamse Universiteiten (de "referentiewedde" genoemd).

§ 3. Het veranderlijk gedeelte bestaat uit een administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding, een vergoeding voor klinische activiteit en een vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk **en een bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit.**

1° De administratieve en verantwoordelijkheidsvergoedingen worden toegekend aan :

- diensthoofden en adjunct-diensthoofden: 10 % van de referentiewedde
- afdelingshoofden: 7,5 % van de referentiewedde
- specifiek coördinerende functies: 10 % van de referentiewedde
- hoofdarts : 35 % van de referentiewedde.

De vergoeding voor specifieke coördinerende functies wordt toegekend bij beslissing van de Raad van Bestuur mits gunstig advies van de hoofdarts en de afgevaardigd bestuurder.

De administratieve en verantwoordelijkheidsvergoedingen zijn cumuleerbaar, doch niet meer dan twee.

Indien een diensthoofd evenwel tevens afdelingshoofd of hoofd van een andere dienst is, wordt voor beide functies samen een vergoeding van 10 % van de kliniekvergoedingsreferentieschaal toegekend.

2° Behoudens de afwijking voorzien in 4°. van onderhavig artikel, wordt een vergoeding voor klinische activiteit toegekend t.b.v. 35 % van de referentiewedde, voor activiteiten die direct aanleiding geven tot R.I.Z.I.V.- of andere inkomsten.

~~De deelneming van elke betrokkene aan deze activiteiten zal geëvalueerd worden op basis van een driemaandelijke evaluatie van zijn prestaties en de inkomsten die ze genereren.~~ (er wordt voorgesteld dit te schrappen. Er is een uitgebreid artikel m.b.t. de evaluatie van de kliniekvergoedingen opgenomen in artikel VI 9).

3° Een vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk : cf. Hoofdstuk 3 Geprivatiseerde praktijk.

4° Bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit.

- 1° Voor bepaalde disciplines, vastgelegd door de Raad van Bestuur van het UZ Gent, na advies van de Medische Raad, kan de kliniekvergoeding tot maximaal 200 % van de referentiewedde bedragen, waarbij de eerste **50 % 40%** beschouwd wordt als een vast gedeelte

(basiskliniekvergoeding) en het resterende gedeelte van maximaal **150 % 160%** wordt beschouwd als variabel gedeelte.

2° a. Voor de uitbetaling van deze bijzondere vergoeding **het variabel gedeelte** wordt binnen de desbetreffende dienst een pool gevormd die gespijsd wordt door een bepaald percentage van de inkomsten van de dienst.

Onder inkomsten van de dienst worden o.a. ook begrepen bijdragen uit expertises, wetenschappelijke dienstverlening en consultancy.

Het percentage van de inkomsten wordt jaarlijks vastgesteld op voorwaarde dat **er een positief saldo is van het ziekenhuis en daarenboven:**

- a) **of een positief saldo van de dienstkas;**
- b) **of een substantieel, gunstige evolutie van het negatieve saldo van de dienstkas**

De Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen beoordeelt of aan deze voorwaarden is voldaan, op gezamenlijk voorstel van de hoofdarts, de decaan, de voorzitter van de Medische Raad en het betrokken diensthoofd.

Het boni van de pool wordt, na aftrek van de bijzondere vergoeding, gevoegd bij het inkomen van de dienstkas.

- b. **De uitbetalingsmodaliteiten van het poolsysteem, op dienstniveau, worden vastgelegd door de Raad van Bestuur, met dien verstande dat binnen de dienst geen afwijking op het goedgekeurde systeem mogelijk is.**

Artikel VII.5. Uitzonderingen => dit wordt geschrapt en vervangen door toevoeging in hoofdstuk mbt de partiële kliniekvergoeding

~~§ 1. In afwijking van artikel VI.1 van onderhavig besluit kan de Raad van Bestuur, in noodsituaties en meer in het bijzonder in diensten waarvan de onderbestaffing van artsen belangrijke gevolgen kan hebben op de activiteiten en service t.b.v. andere diensten, na advies van de Medische Raad, bijzondere voorwaarden toepassen wat de aanwerving van een arts betreft, in afwachting dat betrokkene voldoet aan de voorwaarden van aanstelling tot e.a. wetenschappelijk medewerker.~~

~~§ 2. Aan de betrokkene kan de volledige kliniekvergoeding (vast + variabel gedeelte) worden toegekend, aan te rekenen aan de dienst waar de arts is tewerkgesteld.)~~

~~§ 3. De betrokken arts dient binnen de vijf jaar een doctoraatsproefschrift op te stellen, waarvoor in de schoot van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, een begeleidingscommissie wordt samengesteld.~~

~~Ingeval de betrokkene een aggregaatsthesis voorbereidt, dan dient deze aangekondigd te worden bij de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.~~

~~Het jaarlijks evaluatieverslag, opgesteld door deze commissie, kan worden opgevraagd door de adviescommissie waarvan sprake in artikel VI.7, § 1. van onderhavig besluit.~~

Artikel VII.6. Uitbetaling van de kliniekvergoeding

§ 1. De basiskliniekvergoeding, de administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding, evenals de vergoeding voor klinische activiteit worden op het einde van elke maand uitbetaald t.b.v. 1/12de van het jaarbedrag.

§2. De bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit wordt uitbetaald volgens de modaliteiten vastgelegd door de Raad van Bestuur.

§ 3. Wat de uitbetaling betreft van de vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk : cf. Hoofdstuk 3. Geprivatiseerde praktijk.

Artikel VII.7. Adviescommissie kliniekvergoedingen

§ 1. Over elke aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoedingen, **zoals omschreven in de artikelen VI 4, §§1, 2 en 3, 1°, 2° en 3°, VI 11, VI 14, §1, VI 18, §1, 1°, §2 en §3, 1°** wordt advies uitgebracht door een commissie, samengesteld als volgt :

- de voorzitter van de Medische Raad, voorzitter
- de decaan en een arts-lid van de Faculteitsraad, bij geheime stemming verkozen in de schoot van de Faculteitsraad
- vier leden, bij geheime stemming verkozen in de schoot van de Medische Raad
- de hoofdarts woont de vergadering bij met adviserende stem.

Bij afwezigheid van de voorzitter neemt het stemgerechtigde lid, oudste in jaren, het voorzitterschap waar.

Een lid van de commissie wordt als secretaris aangeduid. Het mandaat van elk lid duurt de termijn dat het mandaterend orgaan in functie is.

§ 2. Het advies van de commissie, bij geheime stemming uitgebracht, wordt toegestuurd aan de afgevaardigde bestuurder van het UZ Gent en medegedeeld aan de Medische Raad.

§ 3. Het advies van de commissie is bindend voor de Medische Raad. Bij staking van stemmen heeft de voorzitter de beslissende stem.

§ 4. Indien het Directiecomité zich niet aansluit bij het advies uitgebracht door de commissie, dan wordt de aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoeding opnieuw voorgelegd aan de Medische Raad.

§ 5. Indien de Medische Raad zich niet aansluit bij het standpunt van het Directiecomité, wordt de aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoeding voor beslissing voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

Artikel VII 7bis Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen

§ 1. Over elke aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoedingen, zoals omschreven in de artikelen VI 4, 4°, VI 14, §2, VI 18, §1, 2° en §3, 2° wordt beslist door een commissie bijzondere kliniekvergoedingen, samengesteld als volgt :

- **de rector van de Universiteit Gent**
- **de afgevaardigd bestuurder**
- **de hoofdarts**
- **de decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen**

§2 Elke beslissing van de Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen dient gemotiveerd te worden en wordt overgemaakt aan de regeringscommissaris en de gemachtigde van Financiën.

Artikel VII.8. Termijnen

Met betrekking tot het indienen van de aanvraag, het uitbrengen van advies, het treffen van een beslissing en het indienen van bezwaar, worden de volgende termijnen in acht genomen :

1° indienen van de aanvraag bij het departement Personeel en Organisatie : ten minste zes maanden vóór de datum van toekenning waarvan sprake in artikel VI.2 van onderhavig besluit, met uitzondering evenwel wanneer de kliniekvergoeding toegekend wordt m.i.v. de datum van benoeming;

2° binnen de veertien dagen na kennisneming ervan, stuurt het departement Personeel en Organisatie de aanvraag voor advies aan het diensthoofd van betrokkene, met verzoek dit advies binnen de tien dagen over te maken aan de voorzitter van de adviescommissie;

3° binnen de zes weken na kennisneming ervan, brengt de adviescommissie advies uit;

4° binnen de twee maand na de mededeling van het advies, treft het Directiecomité van het UZ Gent een beslissing en deelt deze beslissing binnen de maand mee aan de voorzitter van de Medische Raad en aan betrokkene;

5° indien betrokkene niet akkoord gaat met de genomen beslissing, kan hij een gemotiveerd bezwaar indienen bij de Raad van Bestuur, binnen de dertig dagen na kennisneming van de beslissing;

6° binnen de twee maand spreekt de Raad van Bestuur zich uit over het ingediende bezwaarschrift;

7° een nieuwe aanvraag van betrokkene tot het bekomen van de kliniekvergoeding kan ten vroegste één jaar na de datum van de vorige aanvraag opnieuw in de commissie worden behandeld.

Artikel VII.9. Evaluatie

§ 1. De commissies bedoeld in artikel VI.7 *en 7bis* van onderhavig reglement, evalueren om de twee jaar diegenen die de kliniekvergoeding hebben bekomen.

Deze evaluatie wordt opgesteld op basis van artikel VI.1, § 5.

Het Directiecomité evenals de Medische Raad kunnen de commissie verzoeken een vervroegde evaluatie op te stellen.

Het verslag van de evaluatiecommissie wordt, uiterlijk op 1 mei - en voor de eerste maal uiterlijk op 1 mei 1993 - aan de afgevaardigde bestuurder toegestuurd die het voorlegt aan het Directiecomité.

Benevens het advies omtrent de toekenning van de kliniekvergoeding, kan het verslag eveneens aanbevelingen bevatten tot wijziging van het onderhavig reglement.

§ 2. Rekening houdend met deze evaluatie kan de commissie adviseren de kliniekvergoeding in individuele gevallen te moduleren of zelfs af te schaffen.

In dit geval dient betrokkene persoonlijk door de commissie te worden gehoord.

Artikel VII.10. Bijzondere bepalingen

§ 1. De uitbetaling van de kliniekvergoeding wordt onmiddellijk stopgezet bij het einde van de activiteiten die daartoe de aanleiding gaven, evenals ingeval van gecontingenteerd verlof.

Bij verlof voor verminderde prestaties wordt de kliniekvergoeding pro rata uitbetaald.

§ 2. Bij langdurige ziekte behoudt betrokkene de uitbetaling van de kliniekvergoeding gedurende een periode die gelijk is aan één maand per jaar tewerkstelling in het stelsel van de kliniekvergoeding, met een minimumtermijn van drie maanden.

~~§ 3. Niemand kan vanaf de leeftijd van 55 jaar nog toetreden tot het stelsel van de kliniekvergoeding, behoudens in geval van benoeming.~~

§ 4. Bij langdurig verblijf in het buitenland van een arts-specialist of medisch onderzoeksmedewerker, toegetroten tot het stelsel van de kliniekvergoeding, wordt de kliniekvergoeding uitbetaald gedurende een periode van drie maand.

In afwijking van het vorige lid, kan het Directiecomité de periode van drie maand verlengen tot zes maand, na advies van de Medische Raad.

Afdeling 2. Forfaitaire kliniekvergoeding

Artikel VII.11. Principe

Een betrokkene die de kliniekvergoeding geniet, doch waarvan geacht wordt dat hij niet in staat is geprivatiseerde inkomsten te verwerven op grond van de door hem bedreven discipline (en aldus geen recht heeft op de vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk waarvan sprake in Hoofdstuk VI.3), kan een forfaitaire kliniekvergoeding bekomen.

Artikel VII.12. Bedrag en uitbetaling

De forfaitaire kliniekvergoeding bedraagt maximaal 15 % van de referentiewedde en wordt uitbetaald op het einde van elke maand ten belope van 1/12de van het jaarbedrag.

Artikel VII.13. Modaliteiten

Met betrekking tot de forfaitaire kliniekvergoeding zijn de hierboven vermelde artikels VI.2, VI.3, VI.6, VI.7, VI.8, VI.9 en VI.10 van toepassing (de datum van toekenning, het indienen van de aanvraag, de uitbetaling, de adviescommissie, de termijnen, de evaluatie en de bijzondere bepalingen).

Afdeling 3. Partiële kliniekvergoeding en marktgebonden toelage

Artikel VII.14. Principe

§1 Aan de **resident** en tandarts kan een partiële kliniekvergoeding worden toegekend onder de volgende voorwaarden :

1° de toe te kennen betrekking dient geprogrammeerd te worden;

2° deze programmatie dient opgesteld door het bevoegde beheersorgaan, de Medische Raad en de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen gehoord;

3° de duur wordt beperkt tot 4 jaar en kan ten uitzonderlijken titel verlengd worden **tot 5 jaar**;

~~**4° de betrokkene moet aantonen dat een proefschrift in voorbereiding is. Betreft het een doctoraatsproefschrift dan dient hiervoor in de schoot van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, een begeleidingscommissie te worden samengesteld.**~~

~~**Ingeval de betrokkene een aggregaatsthesis voorbereidt, dan dient deze aangekondigd te worden bij de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.**~~

§ 2. Bovenop de partiële kliniekvergoeding kan aan de resident een marktgebonden toelage bij beslissing van de Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen worden toegekend.

Artikel VII.15. Bedrag en uitbetaling

§ 1. Het bedrag van de partiële kliniekvergoeding is bepaald als volgt (waarbij jaar 1 een aanvang neemt op de datum waarop betrokkene toetreedt tot het stelsel van de kliniekvergoeding) :

- jaar 1, 2 en 3 : **45% ~~40%~~** van de referentiewedde
- de daaropvolgende jaren : **55% ~~50%~~** van de referentiewedde.

De partiële kliniekvergoeding wordt op het einde van elke maand uitbetaald t.b.v. 1/12de van het jaarbedrag.

§2. De marktgebonden toelage bedraagt maximaal 35% van de referentiewedde gedurende jaar 1, 2 en 3 en maximaal 25% gedurende de daaropvolgende jaren.

Het percentage van de marktgebonden toelage wordt bepaald in het licht van de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, waarbij meer in het bijzonder wordt beoordeeld of de onderbestaffing van artsen belangrijke gevolgen kan hebben op de activiteiten en service t.b.v. andere diensten.

HOOFDSTUK 2. VERGOEDING VOOR EXTRA-PRESTATIES

Artikel VII.16. Vergoeding voor inslapende wacht

§ 1. Aan de arts-specialist die in het UZ Gent een inslapende wacht verzekert, wordt een uurvergoeding toegekend t.b.v. het gemiddelde uurloon van docent.

§ 2. Voor de berekening van het uurloon wordt de jaardeler 1/1976 gehanteerd.

Artikel VII.17. Vergoeding voor niet-inslapende wacht

§ 1. Aan de arts-specialist die voor het UZ Gent niet-inslapende wacht verzekert, wordt een GSM ter beschikking gesteld. Bij een oproep dient betrokkene zich, zo nodig en zo mogelijk, binnen het half uur op de dienst aan te bieden.

§ 2. Aan de arts-specialist die voor het UZ Gent niet-inslapende wacht verzekert, wordt een vergoeding toegekend, bestaande uit een forfaitair gedeelte en een variabel gedeelte :

a) het forfaitair gedeelte is gelijk aan 24,79 EUR voor weekdagprestatie en 49,58 EUR voor een weekenddag- of feestdagprestatie.

Deze bedragen zijn indexeerbaar m.i.v. 1.1.1991;

b) het variabel gedeelte is gelijk aan het aantal effectief gepresteerde uren (verhoogd met 30 minuten als compensatie voor de verplaatsing), vermenigvuldigd met

1. anderhalf maal het gemiddelde uurloon van de referentiewedde, zoals bepaald in artikel VI 4 § 2 voor de weekdays.
2. tweemaal het gemiddelde uurloon van de referentiewedde, zoals bepaald in artikel VI 4 § 2 voor de zaterdagen en zondagen.

HOOFDSTUK 3. GEPRIVATISEERDE PRAKTIJK

Artikel VII.18. Principe

§ 1. Een adjunct-kliniekhoofd of kliniekhoofd kan:

1° hetzij toetreden tot het stelsel van de kliniekvergoeding en tegelijkertijd de toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen. De vergoeding voor geprivatiseerde praktijk wordt dan beschouwd als een onderdeel van het veranderlijk gedeelte van de kliniekvergoeding, zoals omschreven in artikel VI4, §3;

2° hetzij buiten het UZ Gent gedurende maximum twee halve dagen privé praktijk voor eigen rekening uitoefenen en tegelijkertijd toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen.

In dit geval gelden cumulatief volgende voorwaarden:

- **de vastbenoemd arts-specialist is voltijds tewerkgesteld;**
- **er is een positief saldo is van het ziekenhuis en daarenboven:**
 - c) of een positief saldo van de dienstkas;**
 - d) of een substantieel, gunstige evolutie van het negatieve saldo van de dienstkas**

De toelating wordt gegeven door de Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen, op gezamenlijk voorstel van de hoofddarts, de decaan, de voorzitter van de Medische Raad en het betrokken diensthoofd; en na advies van de sectorraad en advies van de Medische Raad te hebben ingewonnen.

Tweejaarlijks wordt de impact van de privé praktijk op de medische activiteiten binnen het UZ Gent geëvalueerd door de Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen op gezamenlijk voorstel van de hoofddarts, de decaan, de voorzitter van de Medische Raad en het betrokken diensthoofd.

§2. Een medisch onderzoeksmedewerker kan toetreden tot het stelsel van de kliniekvergoeding en tegelijkertijd de toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen. De vergoeding voor geprivatiseerde praktijk wordt dan beschouwd als een onderdeel van het veranderlijk gedeelte van de kliniekvergoeding, zoals omschreven in artikel VI4, §3.

§3. Een resident kan na gunstige afloop van de proefperiode van 12 maanden:

1° hetzij toetreden tot het stelsel van de kliniekvergoeding en genieten van de partiële kliniekvergoeding, overeenkomstig afdeling VI 3 van hoofdstuk 1 van dit reglement en tegelijkertijd de toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen;

2° hetzij buiten het UZ Gent gedurende maximum twee halve dagen privé praktijk voor eigen rekening uitoefenen en tegelijkertijd toestemming bekomen om in het Universitair Ziekenhuis Gent geprivatiseerde praktijk uit te oefenen overeenkomstig de modaliteiten opgenomen in artikel VI 18, §1, 2°.

§ 4. Een geprivatiseerde patiënt is een patiënt die uitdrukkelijk vraagt verzorgd te worden door een welbepaalde arts-specialist of tandarts.

§ 5. Bij hospitalisatie ondertekent de geprivatiseerde patiënt een betalingsverbintenis in de centrale receptie. Deze betalingsverbintenis wordt, samen met de ereloonnota overgemaakt aan de centrale inningsdienst.

Artikel VII.19. Indienen van de aanvraag

§ 1. Met het oog op het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk dient de arts-specialist of tandarts, bij middel van het geëigende formulier, een verzoek te richten tot de afgevaardigde bestuurder van het UZ Gent.

§ 2. Alvorens het verzoek voor beslissing aan de Raad van Bestuur voor te leggen, wint de afgevaardigde bestuurder het advies in van het diensthoofd en van de Medische Raad.

Artikel VII.20. Consultaties

§ 1. Geprivatiseerde consultaties kunnen slechts op maximum - vooraf vastgelegde - twee halve dagen plaats hebben. Deze halve dagen moeten worden medegedeeld aan het bestuur en duidelijk aangekondigd zijn in de wachtzaal van de betrokken dienst.

§ 2. Buiten de toegelaten uren worden de prestaties automatisch als niet-geprivatiseerde prestaties aangezien.

§ 3. In het belang van de goede werking van de dienst en met gemotiveerde redenen, kan hiervan worden afgeweken.

§ 4. Het aantal prestaties van de geprivatiseerde praktijk mag in principe niet meer bedragen dan 1/3de van het totaal aantal prestaties van de betrokken arts-specialist of medisch onderzoeksmedewerker.

Alle prestaties die deze 1/3de-grens overschrijden, worden automatisch toegewezen aan de dienstkas.

Artikel VII.21. Andere geneeskundige verstrekkingen

§ 1. Andere geneeskundige verstrekkingen kunnen slechts geprivatiseerd zijn zo ze door de desbetreffende arts-specialist zelf uitgevoerd worden, de bepalingen van artikel VI.20, § 4. in acht genomen.

§ 2. Andere geneeskundige verstrekkingen kunnen geprivatiseerd zijn indien de patiënt de opnameverklaring waarbij hij verzoekt opgenomen te worden in een éénpersoonskamer heeft ondertekend, met dien verstande dat de bepalingen van het nationaal akkoord artsen-ziekenfondsen worden nageleefd.

§ 3. Behoudens de strafbedingen voorzien door het Nationaal Akkoord, is de Medische Raad bevoegd om misbruiken te beteugelen.

Artikel VII.22. Erelonen

§ 1. De geprivatiseerde patiënt betaalt het R.I.Z.I.V.-ereloon, evenals een toeslag voor consultaties en geneeskundige verstrekkingen.

§ 2. Deze toeslag bedraagt :

- a) Voor consultaties 25, 50, 100 of 200% vast te leggen door de uitvoerende arts.
- b) 1. Voor geneeskundige verstrekkingen, poliklinisch of bij gehospitaliseerde patiënten op gemeenschappelijke kamer
 - 50 % voor geneeskundige verstrekkingen met R.I.Z.I.V.-tarief < 123,95 EUR
 - 40 % voor geneeskundige verstrekkingen met R.I.Z.I.V.-tarief > 123,95 EUR en < dan 371,84 EUR
 - 30 % voor geneeskundige verstrekkingen met R.I.Z.I.V.-tarief > 371,84 EUR;

2. Voor patiënten met verzoek om opname in een afzonderlijke kamer om persoonlijke redenen : 100 % op alle geneeskundige verstrekkingen uitgevoerd door de arts bij wie de patiënt geprivatiseerd is, doch met een maximum van **743,68 EUR** per prestatie.

Bij opname van de patiënt in een afzonderlijke kamer wordt, naast de toeslag voor de arts bij wie de patiënt geprivatiseerd is, ook een toeslag van 100 % aangerekend voor verstrekkingen m.b.t. anesthesiologie, heelkunde, verloskunde en inwendige geneeskunde, doch met een maximum van 743,68 EUR per prestatie.

§ 3. Indien een arts-specialist of tandarts voor een consultatie of geneeskundige verstrekking slechts het gewoon ereloon wil aanrekenen, dan zal deze consultatie of geneeskundige verstrekking als niet geprivatiseerd in het tarificatie-facturatiesysteem moeten ingebracht worden.

§ 4. Op de prestatiebriefjes dienen de datum, nomenclatuurnummer(s), de corresponderende K-waarde(n) en het aangerekende tarief te worden vermeld. De prestaties vermeld op onvolledige prestatiebriefjes zullen als niet-geprivatiseerd **geregistreerd worden**.

Artikel VII.23. Inning en verdeling van de erelonen

§ 1. De erelonen betaald door de geprivatiseerde patiënten worden centraal geïnd.

§ 2. De verdeling van de erelonen geschiedt als volgt :

- a) 100 % van het normale R.I.Z.I.V.-tarief : naar de dienstkas
- b) het aangerekende supplement naar diegenen die de prestaties uitvoerden.

Van dit gedeelte worden stijgende percentages afgehouden ten voordele van de diensten waar de prestaties gebeurden.

De progressieve afhouding op jaarbasis geschiedt als volgt (index 1987) :

- eerste schijf van 7 436,81 EUR geen afhoudingen
- 7 436,81 EUR – 14 873,61 EUR 15 %
- 14 873,61 EUR – 22 310,42 EUR 30 %
- 22 310,42 EUR – 29 747,22 EUR 45 %
- meer dan 29 747,22 EUR 60 %.

HOOFDSTUK 4. FINANCIERING

Artikel VII.24. Principe

De financiering van de in hoofdstuk VI.1, VI.2 en VI.3 bedoelde vergoedingen geschiedt :

1° enerzijds uit de pool gevormd door een afhouding van 6 %² op de inkomsten van alle medisch-technische diensten

2° anderzijds door de kas van de desbetreffende dienst.

Artikel VII.25. Financiering uit de pool

Worden gefinancierd door de poolinkomsten :

1° de basiskliniekvergoeding

2° de administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding voor de decaan, de coördinator C.I.P.U.D., de voorzitter Medische Raad en de hoofdarts.

Het gedeelte van de ligdagprijs, bestemd voor de vergoeding van de hoofdarts, wordt aan de pool toegevoegd t.b.v. de effectief uitbetaalde vergoeding.

Artikel VII.26. Financiering door de dienstkas

Worden gefinancierd door de dienstkas :

1° de administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding voor de diensthoofden, de adjunct-diensthoofden en de afdelingshoofden;

2° de vergoeding voor geprivatiseerde praktijk

3° de forfaitaire kliniekvergoeding

4° de partiële kliniekvergoeding

5° de vergoeding voor klinische activiteit

6° de bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit

7° de vergoeding voor extra-prestaties, voor zover de inkomsten uit de toeslag op de wachtprestaties ontoereikend zijn.

HOOFDSTUK 5. OVERGANGSBEPALING

Artikel VII.27.

§ 1. Deze reglementering zal worden voorgelegd aan elke betrokkene van het UZ Gent. Indien hiertegen geen bezwaar wordt ingediend vóór 1.4.1991, dan wordt verondersteld dat betrokkene onderhavige reglementering aanvaardt. In het tegenovergestelde geval blijft de vroegere reglementering onherroepbaar voor betrokkene van toepassing.

§ 2. De evaluatie van de klinische activiteit waarvan sprake in artikel VI.1, §§ 4. en 5. zal voor de eerste maal opgesteld worden één jaar na de invoeging van onderhavig besluit.

§ 3. Alle aanvragen tot toetreding tot het stelsel van de kliniekvergoeding en die een aanvang nemen tussen 1.1.1991 en 31.3.1991 vallen onder toepassing van onderhavig besluit.

HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

Artikel VII.28. Vervanging vroegere beslissingen

Dit besluit vervangt elke vroegere omtrent deze materie genomen beslissing.

Artikel VII.29

Bovenstaande bepalingen werden goedgekeurd, rekening houdend met de huidige wetten en reglementen m.b.t. de financiering van de ligdagen en van de medisch-technische prestaties.

Artikel VII.30. Inwerkingtreding

§1 Het Reglement Kliniekvergoedingen trad in werking m.i.v. 1.2.1991. Het reglement is evenwel slechts toepasbaar m.i.v. 1.4.1991, met uitzondering van artikel VI.16 en VI.17 die toepasbaar zijn vanaf 1.2.1991.

§2 De gewijzigde artikelen VI 1, VI 4, VI 6 tem VI 7bis, VI 9, VI 10, VI 14, VI 15 en VI 18 treden in werking op 1.1.2008 en zijn vanaf die datum toepasbaar.

**Wijziging 3: Sectorcomité XVIII 22.07.2008 – bekrachtiging Raad van Bestuur
22.09.2008**

264.853 Wijziging aan de toelatingsvoorwaarden voor de sectorvoorzitter

ART. III 38.

§1 Om in aanmerking te komen voor een mandaat als sectorvoorzitter binnen een sector is vereist dat de arts-specialist:

1° - hetzij de graad van adjunct-kliniekhoofd of kliniekhoofd heeft;
- hetzij voltijds vastbenoemd is aan de universiteit Gent en, onverminderd hetgeen is bepaald in artikel III 39, §4, ofwel is toegetreden tot het stelsel van de kliniekvergoedingen, ofwel een privé of privaat praktijk uitoefent;

2° een doctoraat op proefschrift heeft behaald of met succes een academische opleiding in management heeft voltooid;

3° aantoonbare ervaring heeft in wetenschappelijk onderzoek.

§2 Indien geen kandidaten voldoen aan laatstgenoemde voorwaarde, kan de Raad van Bestuur het mandaat opnieuw vacant verklaren met als voorwaarde dat de kandidaten een doctoraat op proefschrift behalen of een academische opleiding in management met succes voltooien vóór de beëindiging van het eerste mandaat.

Wijziging 4: Sectorcomité XVIII 21.09.2009 – bekrachtiging Raad van Bestuur 19.10.2009

277.916 Loopbaan en verloning medisch kader

DEEL 1 TOEPASSINGSGBIED

ART. I 1.

§1. Dit besluit is van toepassing op het kliniekkader van het UZ Gent, zoals omschreven in §2.

Onverminderd hetgeen is bepaald in het eerste lid, blijven de wettelijke en reglementaire bepalingen die op hen van toepassing zijn gelden.

Onverminderd hetgeen is bepaald in het eerste lid, zijn de ziekenhuisartsen, zoals omschreven in artikel I 2, 18° van het besluit van de Raad van Bestuur van 21-01-2008 houdende de vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent, de tandartsen, de klinisch biologen en de artsen-specialisten in opleiding eveneens onderworpen aan voormeld besluit van de Raad van Bestuur van 21-01-2008 op de wijze zoals in dat besluit is bepaald.

§2. Onder kliniekkader wordt verstaan het geheel van ziekenhuisartsen, tandartsen en klinisch biologen (scheikundige of apotheker) en de artsen-specialisten in opleiding dat in het UZ Gent deelneemt aan klinische en/of wetenschappelijke activiteiten van diagnose, behandeling of preventie in het medisch-~~technisch~~ departement van het UZ Gent en inkomsten voor het UZ Gent verwerft of daartoe bijdraagt. Deze activiteiten kunnen zowel patiëntgebonden zijn als administratief, zoals onder meer de organisatie, desupervisie en de leiding van een klinische of paraklinische dienst binnen het departement.

Het betreft meer in het bijzonder ziekenhuisartsen, tandartsen, klinisch biologen (scheikundige of apotheker) en de artsen-specialisten in opleiding die:

- hetzij bezoldigd worden door het UZ Gent;
- hetzij bezoldigd worden door de UGent;
- hetzij verbonden zijn aan wetenschappelijke fondsen;
- hetzij hun activiteiten hoofdzakelijk uitoefenen buiten het UZ Gent en op wiens medewerking het UZ Gent een beroep doet;
- hetzij de toelating bekomen van de Raad van Bestuur om een deel van hun private activiteiten uit te oefenen in het UZ Gent.

Het kliniekkader is daarenboven het functioneel kader dat de verantwoordelijkheden zo nauwkeurig mogelijk bepaalt in functie van de ziekenzorg en deze verantwoordelijkheid zoveel mogelijk legt bij hen die ze effectief dragen.

DEEL 2 DEFINITIES

ART. II 2.

§1. Voor de toepassing van dit besluit wordt het volgende verstaan onder het begrip:

1° **Het K.B. van 15 december 1987:** het Koninklijk Besluit van 15 december 1987 houdende uitvoering van de artikels 13 tot en met 17 van de wet op de ziekenhuizen, zoals gecoördineerd door het Koninklijk Besluit van 7 augustus 1987.

2° **De diensten:** de diensten zoals gedefinieerd door artikel 11 van het K.B. van 15 december 1987; een dienst kan één of meerdere afdelingen omvatten.

3° **De afdeling:** een organisatorisch voldoende groot onderdeel van een dienst, een afdeling is de structuur binnen een dienst, opgericht door de Raad van Bestuur, na advies van de Medische Raad te hebben ingewonnen, omwille van de omvang en de diversiteit van de activiteiten binnen de dienst of met het oog op het uitbouwen van een subspecialisatie waar specifieke therapeutische en/of

diagnostische handelingen uitgevoerd worden; er dient eveneens rekening te worden gehouden met de complexiteit van de activiteiten en de omvang van het werkterrein.

4° **De gecoördineerde ziekenhuiswet:** de wet op de ziekenhuizen, gecoördineerd op 7 augustus 1987

5° **De arts-specialist:** de arts die een specialisatie-opleiding zoals omschreven in de desbetreffende specifieke reglementeringen heeft voltooid.

6° **De arts-specialist in opleiding:** de arts die een specialisatie-opleiding zoals omschreven in de desbetreffende specifieke reglementeringen aan het volgen is; hierna afgekort als "ASO-er".

7° **De ziekenhuisarts:** de ziekenhuisarts zoals gedefinieerd in artikel 8, 4° van de gecoördineerde ziekenhuiswet, zijnde de arts verbonden aan het ziekenhuis.

8° **De contractuele arts-specialist:** een arts-specialist die door het UZ Gent in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; een synoniem voor dit begrip is 'resident'.

9° **De arts-ambtenaar:** een arts-specialist die in vast dienstverband is benoemd aan het UZ Gent; de artsambtenaar heeft of de graad van adjunct-kliniekhoofd, kliniekhoofd **of kliniekhoofd-expert.**

~~10° Het medisch-technisch departement: hierna afgekort als "MTD".~~

11° **De arts:** degene die een diploma van doctor in de genees-, heel- of verloskunde of gelijkgesteld diploma heeft behaald waardoor hij gewettigd is om in België de geneeskunde uit te oefenen.

12° **De klinische dienst:** een eenheid van onderzoek en behandeling binnen een klinische discipline; over het algemeen, maar niet obligaats, komt een klinische dienst overeen met een door het RIZIV erkende medische specialiteit.

13° **Een interdisciplinair samenwerkingsverband:** een centrum; een verzameling van diensten en/of afdelingen, waarvan de medico-technische activiteiten functioneel gemeenschappelijke domeinen, uitrusting en/of personeel omvatten (cardiaalcentrum, kankercentrum, orbitacentrum, fertilitieitscentrum, enz. ...), een centrum heeft een ruimere betekenis dan "bestuurscollege", binnen een centrum kunnen chirurgische, medische en dienstverlenende disciplines samenwerken.

14° **Een bestuurscollege:** een vergadering van dienst- en afdelingshoofden van klinische diensten met een gemeenschappelijk profiel (interne, tandheelkunde, chirurgie, enz. ...), een bestuurscollege heeft tot doel de gemeenschappelijke problemen van personeel, materiaal, lokalen of assistentenopleiding onderling te regelen en de werking in de betrokken diensten en afdelingen te coördineren, het bestuurscollege wordt om de beurt voorgezeten door één van de betrokken diensthoofden, het bestuurscollege ontlast het dienst- of afdelingshoofd niet van zijn administratieve en medische verantwoordelijkheden in de eigen dienst en/of afdeling.

15° **De hoofdarts:** de ziekenhuisarts werkzaam in het UZ Gent waarvan de aanstelling voorzien is in artikel 6, §1., 4° van het K.B. nr. 542, de artikelen 125, eerste lid, 4°, 126 en 127 van de gecoördineerde ziekenhuiswet en deel III, hoofdstuk 6, afdeling 1 van dit besluit. De hoofdarts vervult zijn opdracht overeenkomstig de artikelen 13 tot en met 17 van de gecoördineerde ziekenhuiswet en het K.B. van 15 december 1987.

16° **De Medische Raad:** het orgaan opgericht door het Koninklijk Besluit van 7 augustus 1987 houdende coördinatie van de wet op de ziekenhuizen en waarvan de regels met betrekking tot de samenstelling en de werking bepaald zijn door het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1987 tot vaststelling van de regels met betrekking tot de samenstelling en de werking van de Medische Raad in uitvoering van de artikelen 24, 25 en 26 van de wet van 23 december 1963 op de ziekenhuizen.

17° **De UGent:** de openbare instelling met rechtspersoonlijkheid, waarvan de organisatie, de werking en het beheer geregeld wordt door het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap en het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen, met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.

18° **Het K.B. nr. 542:** het Koninklijk Besluit nr. 542 van 31 maart 1987 houdende de organisatie, de werking en het beheer van de rijksuniversitaire ziekenhuizen van Gent en Luik.

19° **Het Permanent Overlegcomité:** het Permanent Overlegcomité, zoals bedoeld in artikel 129 van de gecoördineerde ziekenhuiswet; het Permanent Overlegcomité bestaat uit een afvaardiging van de Medische Raad en van de Raad van Bestuur; het is adviserend ten opzichte van de Medische Raad en de Raad van Bestuur.

20° **Het nationaal akkoord artsen-ziekenfondsen:** het akkoord, zoals bedoeld in artikel 50 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen

21° **Het UZ Gent:** de openbare instelling met rechtspersoonlijkheid, opgericht door het K.B. nr. 542; het UZ Gent is een universitair ziekenhuis in de zin van artikel 4 van de gecoördineerde ziekenhuiswet en van het K.B. van 7 juni 2004 tot vaststelling van de voorwaarden om te worden aangewezen als

universitair ziekenhuis, universitaire ziekenhuisdienst, universitaire ziekenhuisfunctie of universitair zorgprogramma.

22° **De medisch onderzoeksmedewerker:** een als arts-specialist, tandarts of klinisch bioloog vast benoemd lid van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent of vast verbonden aan fondsen en die betrokken is in het klinisch-wetenschappelijk onderzoek en/of onderwijs van een klinische dienst van het UZ Gent.

23° **De Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen:** een bestuursorgaan van de universiteit, waarvan de samenstelling en de bevoegdheden geregeld worden door het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen. Hij wordt voorgezeten door een decaan.

24° **De Raad van Bestuur:** het bestuursorgaan opgericht door het K.B. nr. 542, waarvan de bevoegdheden en samenstelling bepaald worden in hoofdstuk II, afdeling I van vermeld besluit.

25° **Het Directiecomité:** het bestuursorgaan opgericht door het K.B. nr. 542, waarvan de bevoegdheden en samenstelling bepaald worden in hoofdstuk II, afdeling II van vermeld besluit.

26° **De afgevaardigd bestuurder:** het leidend personeelslid waarvan de aanstelling en bevoegdheden bepaald worden door hoofdstuk II, afdeling II van het K.B. nr. 542.

27° **De Sector:** een functionele en organisatorische eenheid bestaande uit een samenhangend geheel van Medische Diensten of van zorg- of bedrijfsondersteunende diensten.

28° **De medische dienst:** een functionele eenheid die uitgaat van het medisch specialisme of de specifieke competentie en waarin diagnostiek, behandeling en zorg aan de patiënt wordt verstrekt.

29° **De Zorgondersteunende diensten:** de diensten die instaan voor de medische beeldvorming, de apotheek en de klinische biologie

30° **De bedrijfsondersteunende diensten:** de departementen ICT, Personeel en Organisatie, Facilitair Beheer en Financiën.

31° **De sectorraad:** het bestuursorgaan van de sector, waarvan de samenstelling en bevoegdheden bepaald worden in titel 3 van deel II van het besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

32° **Het sectorbureau:** het orgaan dat de sectorraad ondersteunt bij de dagelijkse werking, waarvan de samenstelling en bevoegdheden bepaald worden in titel 3 van deel II van het besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

33° **De sectorvoorzitter:** de voorzitter van de sectorraad die eveneens het sectorbureau leidt, wiens mandaat wordt omschreven in afdeling 2 van hoofdstuk 6 van deel III van dit besluit.

34° **De zorgmanager:** het lid van de sectorraad en het sectorbureau, wiens mandaat wordt omschreven in titel 4 van deel II van het besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

35° **De directeur:** De directeur is lid van het Directiecomité. Het mandaat wordt omschreven in titel 2 van deel II van het Besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

36° **De geprivatiseerde praktijk:** de praktijk die wordt uitgeoefend binnen het stelsel van de kliniekvergoedingen, waarvan de modaliteiten zijn bepaald in hoofdstuk 2 van titel 7 van dit boek over de toekenning van een kliniekvergoeding, de toekenning van een vergoeding extra prestaties en de uitoefening van een geprivatiseerde praktijk in het UZ Gent.

37° **De privaat praktijk:** de praktijk die een arts-specialist die niet is toegetreden tot het stelsel van de kliniekvergoedingen als zelfstandige gedurende twee halve dagen per week, uitoefent in het UZ Gent. De modaliteiten voor de uitoefening van deze praktijk maken het voorwerp uit van een afzonderlijke overeenkomst.

38° **De privé praktijk:** de praktijk die een arts-specialist die niet is toegetreden tot het stelsel van de kliniekvergoedingen gedurende twee halve dagen per week, uitoefent buiten het UZ Gent.

§2. Bij verwijzing naar een van de bovenstaande begrippen, wordt telkens de mannelijke vorm gebruikt.

DEEL 3 SAMENSTELLING KLINIEKKADER

HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

ART. III 3.

§1. Alle bepalingen van dit hoofdstuk kaderen binnen artikel 130 van de gecoördineerde ziekenhuiswet, hetwelk oplegt een algemene regeling vast te stellen betreffende de rechtsverhoudingen tussen het ziekenhuis en de artsen.

§2. Zowel de Medische Raad als de directie van het UZ Gent kan initiatief nemen om wijzigingen aan deze regeling voor te stellen. De voorzitter van de initiatiefnemende partij maakt schriftelijk zijn voorstel over aan de andere partij.

ART. III 4.

~~§1. Samen met de goedkeuring van de jaarlijkse begroting, stelt de Raad van Bestuur van het UZ Gent de samenstelling van het kliniekkader vast, op voorstel de hoofddarts en van het Directiecomité, na het advies van de Medische Raad en het Permanent Overlegcomité te hebben ingewonnen en de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent te hebben gehoord. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met de noden en met de financiële mogelijkheden van het medischtechnisch departement.~~

§1. De Raad van Bestuur van het UZ Gent stelt jaarlijks het kliniekkader vast, op voorstel van de sectorraden en van het Directiecomité, na het advies van de Medische Raad.

HOOFDSTUK 2: OVERZICHT SAMENSTELLING KLINIEKKADER

ART. III 5.

§1. Op het kliniekkader kunnen de volgende mandaten bekleed worden:

- hoofddarts;
- sectorvoorzitter;
- diensthoofd;
- ~~adjunct-diensthoofd~~;
- afdelingshoofd.

§2. Op het kliniekkader kunnen de volgende graden bekleed worden:

- **kliniekhoofd-expert**;
- kliniekhoofd;
- adjunct-kliniekhoofd;
- resident.

§3. Daarnaast kunnen nog de volgende specifieke tewerkstellingsvormen voorkomen:

- ~~consulent~~; (samengevoegd met 'kliniekmedewerker')
- **kliniekmedewerker**;
- medisch onderzoeksmedewerker;
- arts-specialist in opleiding

HOOFDSTUK 3: ALGEMENE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE AANWERVING

(...)

(...)

AFDELING 3: DIENSTHOOFD.

ALGEMEEN

ART. III 48.

§1. Overeenkomstig de artikelen 10 en 11 van het K.B. van 15 december 1987 wordt een diensthoofd voor ieder van de verschillende **medische** diensten ~~van het medisch-technisch departement~~ aangesteld.

§2. De bevoegdheden van het diensthoofd worden bepaald in artikel 12 van het K.B. van 15 december 1987. Alle diensthoofden dienen, in nauwe samenwerking met de beheersorganen van het UZ Gent en de **medische** diensthoofden van de **andere** diensten ~~van het medisch-technisch departement~~, daarenboven in samenwerking met de eventuele ~~adjunct-diensthoofd en de~~ afdelingshoofden van de **medische** diensten ~~van het medisch-technisch departement~~, in te staan voor de organisatie, de werking en de evaluatie van de medische activiteiten van de dienst.

In dit verband zal het diensthoofd moeten waken over:

- de organisatie en de controle van de activiteiten van het personeel van de dienst, uitwerken van passende werkuurregelingen, vakantieregeling, inrichten van een wachtdienst ter verzekering van de continuïteit van de zorgen;
- het naleven door de leden van de dienst, van de wettelijke, reglementaire, contractuele en deontologische verplichtingen; het diensthoofd is immers verplicht de verantwoordelijke instanties in te lichten omtrent ernstige tekortkomingen aan deze verplichtingen;
- de kwaliteit en het bevorderen van de in de dienst verstrekte medische zorgen, o.a. door voortgezette vorming en vervolmaking van het medisch en paramedisch personeel;
- het optimaal benutten van de middelen waarover de dienst beschikt, zowel op het niveau van het personeel als op het niveau van de uitrusting of van de lokalen. Te dien einde is hij verantwoordelijk voor het opstellen van de begroting van zijn dienst en voor de stipte opvolging ervan.

§3. Het diensthoofd heeft het hiërarchisch gezag over het aan de dienst verbonden personeel voor alle werkzaamheden die met de functie van de dienst te maken hebben.

§4. De Raad van Bestuur bepaalt de organisatie van de medische activiteit overeenkomstig artikel 6, §1., 2° van het K.B. nr. 542 en na advies van de Medische Raad. De Raad van Bestuur richt interdisciplinaire samenwerkingsverbanden, bestuurscolleges, klinische diensten of afdelingen op, rekening houdend met de klinische, administratieve of, in samenspraak met de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, didactische noden. In dit kader kunnen eventueel bijkomende bevoegdheden worden toegekend aan het diensthoofd.

§5. Het diensthoofd is, wat zijn ziekenhuisactiviteiten betreft, exclusief verbonden aan het UZ Gent, in toepassing van artikel 17 van het K.B. van 15 december 1987.

AANSTELLINGSPROCEDURE

ART. III 49.

§1. Het diensthoofd wordt overeenkomstig artikel 6, §1., 4° van het K.B. nr. 542 door de Raad van Bestuur aangesteld voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar, op voorstel van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en na advies van de Medische Raad **en het Directiecomité**.

~~Dit mandaat neemt evenwel een einde zes maanden na het verstrijken van het mandaat van de afgevaardigde bestuurder.~~

§2. Voor het mandaat van diensthoofd komen alleen kliniekhoeften en kliniekhoeften-expert in aanmerking.

§3. Zes maand vóór het verstrijken van het mandaat van diensthoofd, wordt het mandaat van diensthoofd vacant verklaard door de Raad van Bestuur, op voorstel van de hoofdarts, na advies van de Medische Raad.

De bekendmaking van de vacature gebeurt:

- hetzij door aanplakking;
- hetzij door publicatie in een nationaal verspreid(e) tijdschrift/krant;
- hetzij door het versturen van een brief naar de voor de functie in aanmerking komende kandidaten;
- hetzij door een combinatie van voormelde bekendmakingstechnieken.

§4. Een periode van tenminste dertig kalenderdagen moet voorzien worden tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

Art. III 50. (herhaling)

~~§1. Na het afsluiten van de selectieprocedure, wint het departement Personeel en Organisatie het advies in van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en van de Medische Raad.~~

~~§2. Na advies, stelt de Raad van Bestuur het diensthoofd aan voor een mandaat van vier jaar.~~

ART. III 50.

§1 Bij ontstentenis of langdurige afwezigheid van het diensthoofd van tenminste twee maanden kan de Raad van Bestuur, op voorstel van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en na advies van de Medische Raad en het Directiecomité, voor de periode van maximaal één jaar en niet verlengbaar tenzij om gegronde en gemotiveerde redenen, een andere arts-specialist, tewerkgesteld in het UZ Gent, aan als waarnemend diensthoofd.

§2 Het waarnemend diensthoofd geniet de administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding zoals bepaald in art. VII 4 §3 1°.

AFDELING 4: ADJUNCT-DIENSTHOOFD

ALGEMEEN

ART. III 51.

~~§1. Het diensthoofd kan zich laten bijstaan door maximaal één adjunct-diensthoofd.~~

~~§2. De bevoegdheden van het adjunct-diensthoofd worden bepaald door de Raad van Bestuur, op voorstel van het betrokken diensthoofd, na advies van de Medische Raad.~~

~~§3. Het adjunct-diensthoofd is wat zijn ziekenhuisactiviteiten betreft, exclusief verbonden aan het UZ Gent, in toepassing van artikel 17 van het K.B. van 15 december 1987.~~

AANSTELLINGSPROCEDURE

ART. III 52.

~~§1. Het adjunct diensthoofd wordt aangesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Directiecomité, het diensthoofd en de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent gehoord en na advies van de Medische Raad, voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar.~~

~~Dit mandaat neemt evenwel een einde zes maanden na het verstrijken van het mandaat van de afgevaardigde bestuurder.~~

~~§2. Voor het mandaat van adjunct-diensthoofd komen alleen kliniekhouders en adjunct-kliniekhouders in aanmerking.~~

~~§3. Zes maand vóór het verstrijken van het mandaat van adjunct-diensthoofd, wordt het mandaat van adjunct-diensthoofd vacant verklaard door de Raad van Bestuur, op voorstel van het betrokken diensthoofd en de hoofdarts en na advies van de Medische Raad.~~

De bekendmaking van de vacature gebeurt:

- hetzij door aanplakking;*
- hetzij door publicatie in een nationaal verspreid(e) tijdschrift/krant;*
- hetzij door het versturen van een brief naar de voor de functie in aanmerking komende kandidaten;*
- hetzij door een combinatie van voormelde bekendmakingstechnieken.*

§4. Een periode van tenminste dertig kalenderdagen moet voorzien worden tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

ART. III 53.

§1. Na het afsluiten van de selectieprocedure, wint het departement Personeel en Organisatie het advies in van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en van de Medische Raad.

§2. Na advies, stelt de Raad van Bestuur het adjunct-diensthooft aan voor een mandaat van vier jaar.

AFDELING 5: AFDELINGSHOOFD

ALGEMEEN

ART. III 52.

§1. De leiding van een afdeling **van een medische dienst** wordt toegewezen aan een afdelingshoofd.

§2. Het afdelingshoofd is bevoegd om:

- maatregelen te treffen aangaande de medische en medisch-organisatorische aspecten die noodzakelijk zijn voor het optimaal functioneren van de afdeling;
- overleg te plegen en definitieve afspraken te maken met andere medisch ondersteunende en paramedische afdelingen van het UZ Gent;
- aangelegenheden en problemen betreffende de dagelijkse gang van zaken te bespreken met de beheersorganen van het UZ Gent en eventueel oplossingen voor te stellen;
- mee te beslissen over de aanwerving van ASO-ers;
- onderzoeksprojecten te leiden en beleidsschema's vast te leggen en zorg te dragen voor de juiste uitvoering ervan;
- samen met het diensthooft medeverantwoordelijk te zijn voor de op zijn gebied te verrichten patiëntenzorg, onderzoeks- opleidings- en onderwijsactiviteiten.

§3. Het afdelingshoofd is, wat zijn ziekenhuisactiviteiten betreft, exclusief verbonden aan het UZ Gent, in toepassing van artikel 17 van het K.B. van 15 december 1987.

AANSTELLINGSPROCEDURE

ART. III 53.

§1. Het afdelingshoofd wordt aangesteld door de Raad van Bestuur, op voorstel van ~~het Directiecomité en~~ het diensthooft **van de medische dienst**, en de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent gehoord en na advies van de Medische Raad en het Directiecomité, voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar.

~~**Dit mandaat neemt evenwel een einde zes maanden na het verstrijken van het mandaat van de afgevaardigde bestuurder.**~~

§2. Voor het mandaat van afdelingshoofd komen alleen kliniekhooften-expert, kliniekhooften en adjunctkliniekhooften in aanmerking.

§3. Zes maand vóór het verstrijken van het mandaat ~~van afdelingshoofd~~, wordt het mandaat van afdelingshoofd vacant verklaard door de Raad van Bestuur, op voorstel van het betrokken diensthooft en de hoofdarts en na advies van de Medische Raad.

De bekendmaking van de vacature gebeurt:

- hetzij door aanplakking;
- hetzij door publicatie in een nationaal verspreid(e) tijdschrift/krant;
- hetzij door het versturen van een brief naar de voor de functie in aanmerking komende kandidaten;
- hetzij door een combinatie van voormelde bekendmakingstechnieken.

§4. Een periode van ten minste dertig kalenderdagen wordt voorzien tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

Art. III 56. (herhaling)

~~§1. Na het afsluiten van de selectieprocedure, wint het departement Personeel en Organisatie het advies in van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en van de Medische Raad.~~

~~§2. Na advies, stelt de Raad van Bestuur het afdelingshoofd aan voor een mandaat van vier jaar.~~

HOOFDSTUK 7: GRADEN

AFDELING 1. RESIDENT.

ALGEMEEN

ART. III 54.

De resident is een door het RIZIV erkende arts-specialist die in het UZ Gent is in dienst genomen bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. **Een synoniem is de contractuele arts.**

Door zijn ervaring, kennis en bekwaamheid kan hij instaan voor de goede gang van de patiëntenzorg.

~~Hij is in principe voltijds werkzaam in het UZ Gent.~~

AANWERVINGSPROCEDURE

ART. III 55.

~~§1. De aanwerving van de contractuele arts gebeurt door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Directiecomité, na advies van de Medische Raad, de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van het UGent gehoord.~~ (wordt verder herhaald)

~~De resident wordt tewerkgesteld door middel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.~~ (deels herhaling art. 59 + bepalingen hernomen van art. 61)

~~Artsen die geen RIZIV-erkenning als arts-specialist kunnen behalen, kunnen ten vroegste zes jaar na het behalen van hun artsdiploma, in aanmerking komen voor de graad van resident.~~ (behandeld bij nieuwe graad 'kliniekarts', bedoeld voor niet – arts-specialisten).

§1. De graad van resident wordt door de Raad van Bestuur vacant verklaard, op voorstel van het diensthoofd en na advies van de Medische Raad en van het Directiecomité.

§2. Iedere vacature wordt ten minste ad valvas bekend gemaakt.

De Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent wordt daarvan ingelicht. Zij kan haar advies geven - binnen de termijn van dertig dagen na de bekendmaking - betreffende de opportuniteit van de openstelling met het oog op het behoud van het profiel van de vakgroep.

De kandidaat moet erkend specialist zijn. (herhaling van art. 59)

Een periode van tenminste dertig kalenderdagen wordt voorzien tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

§3. De Medische Raad richt een commissie op bestaande uit vijf leden (uit vier verschillende diensten, evenals de voorzitter van de Medische Raad).

Het diensthoofd **van de medische dienst** wordt gehoord, doch zetelt niet in de commissie. De commissie brengt advies uit bij de Medische Raad.

ART. III 56.

Na advies van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, van de Medische Raad en van het Directiecomité, werft de Raad van Bestuur de resident aan met een arbeidsovereenkomst voor bedienden met een proefperiode van één jaar. De definitieve aanstelling, na afloop van de proefperiode, gebeurt overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

~~§1. Na het afsluiten van de selectieprocedure, wint het departement Personeel en Organisatie het advies in van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en van de Medische Raad.~~

~~§2. Na advies, werft de Raad van Bestuur de resident aan met een arbeidsovereenkomst voor bedienden met een proefperiode van één jaar.~~

~~§3. De definitieve aanstelling, na afloop van de proefperiode, gebeurt overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.~~

AFDELING 2: ADJUNCT-KLINIEKHOOFD

ALGEMEEN

ART. III 57.

Het adjunct-kliniekhoofd is een arts-specialist die of vast benoemd is aan de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent of arts-ambtenaar is in het UZ Gent, ~~die daarenboven voltijds in het UZ Gent tewerkgesteld is~~ en, in overleg en onder de formele verantwoordelijkheid van het diensthoofd en afdelingshoofd, dezelfde bevoegdheden heeft als het kliniekhoofd.

BENOEMINGSPROCEDURE

ART. III 58.

§1. De **benoeming aanstelling** van een resident als adjunct-kliniekhoofd is mogelijk na minstens ~~twee vier~~ jaar **graad**anciënniteit als resident **of na tien jaar relevante ervaring** als arts. ~~gebeurt door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Directiecomité, het diensthoofd en de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent gehoord en na advies van de Medische Raad.~~ (wordt in art. III 58 herhaald)

De aanstelling als adjunct-kliniekhoofd kan eveneens gebeuren na een externe vacantverklaring.

~~§2. Kandidaten die erkend arts-specialist zijn en die vóór, tijdens of na hun opleiding wetenschappelijk onderzoek verricht hebben en bewijzen van bekwaamheid hebben afgeleverd, kunnen vrijgesteld worden van het vereiste van twee jaar dienstanciënniteit.~~

§2. Het diensthoofd van de medische dienst schat het wetenschappelijk en klinisch potentieel van de kandidaat in vanuit de opdrachten van de dienst.

§3. De graad van adjunct-kliniekhoofd wordt door de Raad van Bestuur vacant verklaard, op voorstel van ~~het diensthoofd en de hoofddarts~~ en na advies van de Medische Raad **en van het Directiecomité.**

De bekendmaking van de vacature gebeurt:

- ~~• hetzij door aanplakking;~~
- ~~• hetzij door publicatie in een nationaal verspreid(e) tijdschrift/krant;~~
- ~~• hetzij door het versturen van een brief naar de voor de functie in aanmerking komende kandidaten;~~

~~• hetzij door een combinatie van voormelde bekendmakingstechnieken.~~

§4. Iedere vacature wordt ten minste ad valvas bekend gemaakt.

Een periode van tenminste dertig kalenderdagen wordt voorzien tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

ART. III 59.

Na advies van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, van de Medische Raad en van het Directiecomité, stelt de Raad van Bestuur het adjunct-kliniekhoofd aan bij wijze van toelating tot de stage van één jaar. De definitieve benoeming gebeurt overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

~~§1. Na het afsluiten van de selectieprocedure, wint het departement Personeel en Organisatie het advies in van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en van de Medische Raad.~~

~~§2. Na advies, stelt de Raad van Bestuur het adjunct-kliniekhoofd aan voor een proefperiode van één jaar.~~

~~§3. De definitieve aanstelling, na afloop van de proefperiode, gebeurt overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.~~

AFDELING 3: KLINIEKHOOFD

ALGEMEEN

ART. III 60.

Het kliniekhoofd is een arts-specialist die of vast benoemd is aan de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent of arts-ambtenaar is in het UZ Gent, ~~die daarenboven voltijds in het UZ Gent tewerkgesteld is~~ en, in overleg en onder de formele verantwoordelijkheid van het dienst- en afdelingshoofd, instaat voor:

- de organisatie van de patiëntenzorg, met name het zelf actief onderzoeken en behandelen van patiënten en het superviseren van de binnen de afdeling tewerkgestelde ASO-ers;
- het ontwikkelen van het hem toegewezen aandachtsgebied;
- ~~uitvoeren van~~ een deel van de onderwijsopdracht ~~op graduaat- en postgraduaat niveau;~~
- het verrichten van wetenschappelijk onderzoek en het leiden van onderzoeksprojecten.

BENOEMINGSPROCEDURE

ART. III 61.

§1. De ~~benoeming~~ **aanstelling** van een adjunct-kliniekhoofd **met minstens twee jaar graadanciënniteit als adjunct-kliniekhoofd of met minstens twaalf relevante anciënniteit als arts** tot kliniekhoofd kan gebeuren van zodra de betrokkene een doctoraat op proefschrift heeft behaald.

De aanstelling als kliniekhoofd kan eveneens gebeuren na een externe vacantverklaring met dien verstande dat de kandidaat minimaal beschikt over een doctoraat op proefschrift en twaalf jaar relevante anciënniteit als arts.

§2. Na advies van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, van de Medische Raad **en van het Directiecomité, benoemt** de Raad van Bestuur het kliniekhoofd overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent. **Ingeval van externe aanwerving stelt de Raad van Bestuur het kliniekhoofd aan bij wijze van toelating tot de stage.**

§3. In toepassing van artikel 6, §1., 11° van het K .B. nr. 542, worden de voltijds of deeltijds tewerkgestelde leden van het zelfstandig academisch personeel van de UGent, beschouwd als kliniekhoofd van een klinische dienst waarin zij een klinische activiteit vervullen met verrichten van RIZIV-prestaties.

AFDELING 4: KLINIEKHOOFD-EXPERT

ALGEMEEN

ART. III 62.

De kliniekhoofd-expert is een kliniekhoofd dat een klinische loopbaan kan voorleggen die getuigt van bijzondere en algemeen erkende expertise op niveau van een universitair ziekenhuis.

BENOEMINGSPROCEDURE

ART. III 63.

§1. De aanstelling van een kliniekhoofd als kliniekhoofd-expert is mogelijk na minstens tien jaar graadanciënniteit als kliniekhoofd of na minstens twee en twintig jaar relevante anciënniteit als arts.

De aanstelling als kliniekhoofd-expert kan eveneens gebeuren na een externe vacantverklaring.

§2. Het contingent van kliniekhoofden-expert mag nooit meer bedragen dat één vierde van het aantal kliniekhoofden.

§3. De graad van kliniekhoofd-expert wordt door de Raad van Bestuur vacant verklaard, op voorstel van het Directiecomité en na advies van de Medische Raad.

§4. Iedere vacature wordt ten minste ad valvas bekend gemaakt.

Een periode van tenminste dertig kalenderdagen wordt voorzien tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum waarop de kandidaturen kunnen worden ingediend.

De kandidaturen worden met volledig curriculum vitae, de vereiste diploma's en erkenningsattest(en) ingediend bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

§5. Een beoordelingscommissie, waaronder minimaal de decaan van de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen, de hoofdarts en de voorzitter van de Medische Raad, oordeelt over de verdiensten van de kandidaten en hun toekomstvisie.

Het diensthoofd van de medische dienst wordt gehoord, doch zetelt niet in de commissie.

De commissie brengt advies uit bij de Medische Raad en de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent.

ART. III 64.

Na advies van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, van de Medische Raad en van het Directiecomité, benoemt de Raad van Bestuur het kliniekhoofd-expert overeenkomstig de bepalingen van deel VI van het besluit van de Raad van Bestuur dd. 21-01-2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent. Ingeval van externe aanwerving stelt de Raad van Bestuur het kliniekhoofd-expert aan bij wijze van toelating tot de stage.

HOOFDSTUK 8: SPECIFIEKE TEWERKSTELLINGSVORMEN

AFDELING 1: KLINIEKMEDEWERKER

ALGEMEEN

ART. III 65.

Een **kliniekmedewerker** is een arts-specialist die zijn activiteiten hoofdzakelijk uitoefent buiten het UZ Gent en op wiens medewerking het UZ Gent een beroep doet **voor een specifieke opdracht**.

Hij wordt toegelaten voor een hernieuwbare periode van maximaal vier jaar en zijn activiteiten in het UZ Gent kunnen maximaal vier halve dagen per week bedragen.

TOELATINGSPROCEDURE

ART. III 66.

§1. De toelating om beroep te doen op een kliniekmedewerker wordt gegeven door het Directiecomité, op voorstel van het diensthoofd, na advies van de Medische Raad, de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van het UGent gehoord, voor een hernieuwbare periode van maximaal vier jaar.

§2. De kliniekmedewerker behoudt het statuut van zelfstandige.

~~ART. III 70.~~

~~Een ad hoc opgerichte commissie waarin zowel vertegenwoordigers van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent als vertegenwoordigers van de Medische Raad zetelen, adviseert, indien het wetenschappelijk curriculum dit toelaat, aan de kandidaat de titel van kliniekmedewerker toe te kennen.~~

VERGOEDING

ART. III 67.

De kliniekmedewerker wordt vergoed per prestatie. De wijze waarop het ereloon wordt berekend maakt het voorwerp uit van een afzonderlijke aannemingsovereenkomst, die voor advies wordt voorgelegd aan de Medische Raad.

~~AFDELING 2: KLINIEKMEDEWERKER.~~

~~ALGEMEEN~~

~~ART. III 70.~~

~~Een kliniekmedewerker is een arts-specialist die zijn activiteiten hoofdzakelijk uitoefent buiten het UZ Gent, die aan het personeel van een medische dienst wordt toegevoegd, doch die niet als consulent kan worden toegelaten aangezien hij voornamelijk niet over de vereiste specifieke kennis of anciënniteit beschikt.~~

~~TOELATINGSPROCEDURE~~

~~ART. III 71.~~

~~§1. De toelating om beroep te doen op een kliniekmedewerker wordt gegeven door het Directiecomité, op voorstel van het diensthoofd, na advies van de Medische Raad, de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van het UGent gehoord, voor een hernieuwbare periode van maximaal vier jaar.~~

~~§2. De kliniekmedewerker behoudt het statuut van zelfstandige.~~

VERGOEDING

~~ART. III 72.~~

~~De kliniekmedewerker wordt vergoed per prostatic. De wijze waarop het ereloon wordt berekend maakt het voorwerp uit van een afzonderlijke aannemingsovereenkomst, die voor advies wordt voorgelegd aan de Medische Raad.~~

AFDELING 2: MEDISCH ONDERZOEKSMEDEWERKER.

ALGEMEEN

ART. III 68.

Een medisch onderzoeksmedewerker is een als arts-specialist, tandarts of klinisch bioloog, vast benoemd lid van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent of nominatief en vast verbonden aan fondsen en die betrokken is in het klinisch-wetenschappelijk onderzoek en/of onderwijs van een klinische dienst van het UZ Gent.

AANSTELLINGSPROCEDURE

ART. III 69

§1. De aanstelling tot medisch onderzoeksmedewerker gebeurt, op diens gemotiveerd verzoek gericht aan de afgevaardigd bestuurder van het UZ Gent, via de decaan van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, door de Raad van Bestuur, op voorstel van de Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent, het Directiecomité, het diensthoofd en na advies van de Medische Raad, voor een hernieuwbare periode van maximaal vier jaar.

§2. Het onderzoekswerk van de medisch onderzoeksmedewerker moet beantwoorden aan de noden van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen van de UGent en ~~van het medisch-technisch departement van het UZ Gent.~~

§3. Het onderzoekswerk wordt jaarlijks geëvalueerd door de Medische Raad en meegedeeld aan de Raad van Bestuur van het UZ Gent.

(...)

DEEL VII TOEKENNING VAN DE KLINIEKVERGOEDING, TOEKENNING VAN EEN VERGOEDING VOOR EXTRA-PRESTATIES EN DE UITOEFENING VAN EEN GEPRIVATISEERDE PRAKTIJK IN HET UZ GENT

HOOFDSTUK VII.1. DE KLINIEKVERGOEDING EN PARTIELE KLINIEKVERGOEDING

AFDELING 1. KLINIEKVERGOEDING

ARTIKEL VII.1. PRINCIPE

§ 1. De Raad van Bestuur van het UZ Gent kan een kliniekvergoeding toekennen aan de arts-specialist of de medisch onderzoeksmedewerker, die:

1°

- ofwel vast benoemd is aan het UZ Gent;
- ofwel vast benoemd is aan de UGent;
- ofwel voor onbepaalde duur is in dienst genomen door het UZ Gent;
- **ofwel voor bepaalde duur als resident is in dienst genomen door het UZ Gent en aan wie na afloop van de eerste tewerkstellingsperiode van 2 jaar een gunstige evaluatie wordt toegekend;**
- ofwel voor onbepaalde duur aangesteld is door het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek of door het Vlaams Instituut voor Biotechnologie,
- ofwel aangesteld is als doctor-assistent aan de UGent;

2° zonder uitoefening van bijwerkzaamheden, voltijds of deeltijds tewerkgesteld is in een dienst, behorend tot het medisch-technische departement van het UZ Gent of tot een dienst erkend door het UZ Gent.

Bij een deeltijdse tewerkstelling wordt de kliniekvergoeding pro rata toegekend.

§ 2. Een door het RIZIV erkende klinisch bioloog (niet arts) kan eveneens genieten van de kliniekvergoeding indien hij voldoet aan de voorwaarde vermeld onder §1, 1° van dit artikel en indien hij verbonden is aan een klinisch laboratorium van het UZ Gent;

§ 3. Elke betrokken dienst draagt bij tot de financiering van de kliniekvergoeding via afhoudingen voor het fonds van de kliniekvergoeding.

§ 4. Een evaluatie, opgesteld door de adviescommissie waarvan sprake in artikel VII. 6, § 1, maakt een inherent deel uit van de kliniekvergoeding.

§ 5. Deze evaluatie houdt rekening met o.m.:

1. de effectieve aanwezigheid in het UZ Gent;

2. de dienstverlening

- de klinische activiteiten
- het verwerven van RIZIV- en andere inkomsten, en dit onverminderd de bepalingen van artikel VII. 4, § 3., 2° van onderhavige titel;
- de effectieve deelneming aan de wachtdiensten;

3. het management

- het uitoefenen van verantwoordelijkheid als diensthoofd, adjunct-diensthoofd of afdelingshoofd
- het uitoefenen van een mandaat in de bestuursorganen van het UZ Gent of van de UGent
- het uitoefenen van mandaten in nationale of regionale organen van het RIZIV, de Nationale Ziekenhuisraad enz... of elk orgaan dat advies verstrekt of beslissingsbevoegdheid heeft met betrekking tot medische dienstverlening, research en/of onderwijs
- het uitoefenen van mandaten in andere ziekenhuizen in het kader van een affiliatie of samenwerkingsverband met het UZ Gent;

4. het onderwijs

- de inzet voor het onderwijs (graduaat en postgraduaat)
- de inzet voor de begeleiding van de stages
- het aantal uren klinisch onderwijs;

5. het onderzoek

- wetenschappelijke activiteit die een betere functionering van de klinische diensten ten goede komt
- begeleiding van hen die een doctoraat op proefschrift voorbereiden

§6 De **vastbenoemde** stafleden die een kliniekvergoeding, geprivatiseerde inkomsten of een voorzittersvergoeding genieten, kunnen deze vergoedingen of inkomsten besteden aan een leasingwagen, met dien verstande dat dit geen meerkost mag inhouden voor het UZ Gent. De te volgen procedure is bepaald in de carpolicy.

ARTIKEL VII.2. DATUM VAN TOEKENNING

De kliniekvergoeding kan worden toegekend per 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober van het jaar of op de datum van benoeming, op voorwaarde dat de financiële weerslag ervan kan opgevangen worden in de begroting van **de sector ~~het departement medisch-technische diensten.~~**

ARTIKEL VII.3. INDIENEN VAN DE AANVRAAG

De aanvraag tot het bekomen van de kliniekvergoeding wordt ingediend bij het Departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

ARTIKEL VII.4. SAMENSTELLING VAN DE KLINIEKVERGOEDING

§ 1. De kliniekvergoeding bestaat uit een vast gedeelte, basiskliniekvergoeding genoemd, en een veranderlijk gedeelte.

§ 2. De basiskliniekvergoeding bestaat uit 50% van de salarisschaal van hoofddocent I zoals bepaald in het decreet op de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap zoals het van kracht was op 1.10.1996, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit van de betrokken arts. Deze salarisschaal is gebonden aan de loonevolutie aan de Vlaamse Universiteiten (de "referentiewedde" genoemd).

§ 3. Het veranderlijk gedeelte bestaat uit een administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding, een vergoeding voor klinische activiteit, een vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk en een bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit.

1° De administratieve en verantwoordelijkheidsvergoedingen worden toegekend aan :

- diensthoofden en adjunct-diensthoofden: 10 % van de referentiewedde
- afdelingshoofden: 7,5 % van de referentiewedde
- specifiek coördinerende functies: 10 % van de referentiewedde

~~-hoofddarts : 35 % van de referentiewedde.~~

De vergoeding voor specifieke coördinerende functies wordt toegekend bij beslissing van de Raad van Bestuur mits gunstig advies van de hoofddarts en de afgevaardigd bestuurder.

De administratieve en verantwoordelijkheidsvergoedingen zijn cumuleerbaar, doch niet meer dan twee.

Indien een diensthoofd evenwel tevens afdelingshoofd of hoofd van een andere dienst is, wordt voor beide functies samen een vergoeding van 10 % van de kliniekvergoedingsreferentieschaal toegekend.

2° Behoudens de afwijking voorzien in 4° van onderhavig artikel, wordt een vergoeding voor klinische activiteit toegekend t.b.v. 35 % van de referentiewedde, voor activiteiten die direct aanleiding geven tot R.I.Z.I.V.- of andere inkomsten.

Voor de artsen-specialisten, zoals bedoeld in artikel VII 1, §1, 1°, 4 de lid bedraagt de vergoeding voor klinische activiteit 30% van de referentiewedde.

3° Een vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk : cf. Hoofdstuk VII 3

4° Bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit.

1° Voor bepaalde disciplines, vastgelegd door de Raad van Bestuur van het UZ Gent, na advies van de

Medische Raad, kan de kliniekvergoeding tot maximaal 200 % van de referentiewedde bedragen, waarbij de eerste 50 % beschouwd wordt als een vast gedeelte (basiskliniekvergoeding) en het resterende gedeelte van maximaal 150 % wordt beschouwd als variabel gedeelte.

2° a. Voor de uitbetaling van deze bijzondere vergoeding wordt binnen de desbetreffende dienst een pool gevormd die gespijsd wordt door een bepaald percentage van de inkomsten van de dienst.

Onder inkomsten van de dienst worden o.a. ook begrepen bijdragen uit expertises, wetenschappelijke dienstverlening en consultancy.

Het percentage van de inkomsten wordt jaarlijks vastgesteld op voorwaarde dat er een positief saldo is van het ziekenhuis en daarenboven:

- a) of een positief saldo van de dienstkas;
- b) of een substantieel, gunstige evolutie van het negatieve saldo van de dienstkas

De Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen beoordeelt of aan deze voorwaarden is voldaan, op gezamenlijk voorstel van de hoofddarts, de decaan, de voorzitter van de Medische Raad en het betrokken diensthoofd.

Het boni van de pool wordt, na aftrek van de bijzondere vergoeding, gevoegd bij het inkomen van de dienstkas.

b. De uitbetalingsmodaliteiten van het poolsysteem, op dienstniveau, worden vastgelegd door de Raad van Bestuur, met dien verstande dat binnen de dienst geen afwijking op het goedgekeurde systeem mogelijk is.

(...)

(...)

AFDELING VII.3. PARTIËLE KLINIEKVERGOEDING EN MARKTGEBONDEN TOELAGE

ARTIKEL VII.14. PRINCIPE

§1 Aan de resident en tandarts kan een partiële kliniekvergoeding worden toegekend onder de volgende voorwaarden:

1° de toe te kennen betrekking dient geprogrammeerd te worden;

2° deze programmatie dient opgesteld door het bevoegde beheersorgaan, de Medische Raad en de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen gehoord;

3° de duur wordt beperkt tot **2** jaar;

§ 2. Bovenop de partiële kliniekvergoeding kan aan de resident **gedurende de eerste 2 jaar** een marktgebonden toelage bij beslissing van de Commissie Bijzondere Kliniekvergoedingen worden toegekend.

ARTIKEL VII.15. BEDRAG EN UITBETALING

§ 1. Het bedrag van de partiële kliniekvergoeding is bepaald als volgt (waarbij jaar 1 een aanvang neemt op de datum waarop betrokkene toetreedt tot het stelsel van de kliniekvergoeding) :

- jaar 1, 2 ~~en 3~~ : 45% van de referentiewedde

~~- de daaropvolgende jaren : 55% (ipv. 50%) van de referentiewedde.~~

De partiële kliniekvergoeding wordt op het einde van elke maand uitbetaald t.b.v. 1/12de van het jaarbedrag.

§2. De marktgebonden toelage bedraagt maximaal 35% van de referentiewedde ~~gedurende jaar 1, 2 en 3 en maximaal 25% gedurende de daaropvolgende jaren.~~

Het percentage van de marktgebonden toelage wordt bepaald in het licht van de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt, waarbij meer in het bijzonder wordt beoordeeld of de onderbestaffing van artsen belangrijke gevolgen kan hebben op de activiteiten en service t.b.v. andere diensten.

(...)

**Wijziging 5: Sectorcomité XVIII 25.10.2010 – bekrachtiging Raad van Bestuur
22.11.2010**

292.951 Toevoeging van deel 8: Medisch Reglement

**Wijziging 6: Sectorcomité XVIII 04.04.2011 – bekrachtiging Raad van Bestuur
26.04.2011**

299.969 Schrappen verwijzing mandaat diensthoofd.

WIJZIGING 1: ARTIKEL VII.1. PRINCIPE

...

§ 5. Deze evaluatie houdt rekening met o.m.:

1. de effectieve aanwezigheid in het UZ Gent;
2. de dienstverlening
 - de klinische activiteiten
 - het verwerven van RIZIV- en andere inkomsten, en dit onverminderd de bepalingen van artikel VII. 4, § 3., 2° van onderhavige titel;
 - de effectieve deelneming aan de wachtdiensten;
3. het management
 - het uitoefenen van verantwoordelijkheid als diensthoofd, ~~adjunct-diensthoofd~~ of afdelingshoofd
 - het uitoefenen van een mandaat in de bestuursorganen van het UZ Gent of van de UGent
 - het uitoefenen van mandaten in nationale of regionale organen van het RIZIV, de Nationale Ziekenhuisraad enz... of elk orgaan dat advies verstrekt of beslissingsbevoegdheid heeft met betrekking tot medische dienstverlening, research en/of onderwijs
 - het uitoefenen van mandaten in andere ziekenhuizen in het kader van een affiliatie of samenwerkingsverband met het UZ Gent;
4. het onderwijs
 - de inzet voor het onderwijs (graduaat en postgraduaat)
 - de inzet voor de begeleiding van de stages
 - het aantal uren klinisch onderwijs;
5. het onderzoek
 - wetenschappelijke activiteit die een betere functionering van de klinische diensten ten goede komt
 - begeleiding van hen die een doctoraat op proefschrift voorbereiden

...

WIJZIGING 2: ARTIKEL VII.4. SAMENSTELLING VAN DE KLINIEKVERGOEDING

...

§ 3. Het veranderlijk gedeelte bestaat uit een administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding, een vergoeding voor klinische activiteit, een vergoeding voor het uitoefenen van geprivatiseerde praktijk en een bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit.⁽²⁾

1° De administratieve en verantwoordelijkheidsvergoedingen worden toegekend aan :

- diensthoofden ~~en adjunct-diensthoofden~~: 10 % van de referentiewedde
- afdelingshoofden: 7,5 % van de referentiewedde
- specifiek coördinerende functies: 10 % van de referentiewedde.⁽⁴⁾

De vergoeding voor specifieke coördinerende functies wordt toegekend bij beslissing van de Raad van Bestuur mits gunstig advies van de hoofdarts en de afgevaardigd bestuurder.

De administratieve en verantwoordelijkheidsvergoedingen zijn cumuleerbaar, doch niet meer dan twee.

Indien een diensthoofd evenwel tevens afdelingshoofd of hoofd van een andere dienst is, wordt voor beide functies samen een vergoeding van 10 % van de kliniekvergoedingsreferentieschaal toegekend.

...

WIJZIGING 3: ARTIKEL VII.26. FINANCIERING DOOR DE DIENSTKAS

Worden gefinancierd door de dienstkas :

- 1° de administratieve en verantwoordelijkheidsvergoeding voor de diensthoofden, ~~de adjunct-~~
diensthoofden en de afdelingshoofden;
- 2° de vergoeding voor geprivatiseerde praktijk
- 3° de forfaitaire kliniekvergoeding
- 4° de partiële kliniekvergoeding
- 5° de vergoeding voor klinische activiteit
- 6° de bijzondere vergoeding voor kliniekactiviteit
- 7° de vergoeding voor extra-prestaties, voor zover de inkomsten uit de toeslag op de wachtprestaties ontoereikend zijn.

Besluit van de Raad van Bestuur van 21-01-2008 houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent

Zoals gewijzigd:

- (1) Sectorcomité XVIII 15.12.2008 - bekrachtiging Raad van Bestuur 19.01.2009
- (2) Sectorcomité XVIII 09.02.2009 - bekrachtiging Raad van Bestuur 16.02.2009
- (3) Sectorcomité XVIII 21.09.2009 - bekrachtiging Raad van Bestuur 19.10.2009
- (4) Sectorcomité XVIII 30.11.2009 - bekrachtiging Raad van Bestuur 18.01.2010
- (5) Sectorcomité XVIII 25.01.2010 - bekrachtiging Raad van Bestuur 22.02.2010
- (6) Sectorcomité XVIII 25.10.2010 - bekrachtiging Raad van Bestuur 22.11.2010
- (7) Sectorcomité XVIII 22.11.2010 - bekrachtiging Raad van Bestuur 20.12.2010
- (8) Sectorcomité XVIII 14.03.2011 - bekrachtiging Raad van Bestuur 28.03.2011
- (9) Sectorcomité XVIII 04.04.2011 - bekrachtiging Raad van Bestuur 26.04.2011

DEEL 1 TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN	4
TITEL 1 TOEPASSINGSGBIED	4
TITEL 2 ALGEMENE BEPALINGEN	4
DEEL 2 ORGANISATIE EN WERKING VAN HET UZ GENT	7
TITEL 1 DE BESTUURSORGANEN	7
TITEL 2 DE DIRECTEUR	7
Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen	7
Hoofdstuk 2: Aanstellingsprocedure	8
Hoofdstuk 3: De arbeidsvoorwaarden	9
Hoofdstuk 4: De evaluatie	10
Hoofdstuk 5: Het einde en de hernieuwing van het mandaat	10
Hoofdstuk 6: Overgangsmaatregel	11
TITEL 3 DE SECTOR	11
Hoofdstuk 1: De Sectorraad	12
Hoofdstuk 2: Sectorbureau	12
TITEL 4 DE ZORGMANAGER	13
Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen	13
Hoofdstuk 2: Aanstellingsprocedure	13
Hoofdstuk 3: De arbeidsvoorwaarden	13
Hoofdstuk 4: De evaluatie van de zorgmanager	14
Hoofdstuk 5: Het einde en de hernieuwing van het mandaat van zorgmanager	14
TITEL 5 SPECIFIEKE LEIDINGGEVENDE PERSONEELSLEDEN	15
TITEL 6 DE RAAD VAN BEROEP	16
TITEL 7 DE TIJDELIJKE VERVANGING	18
TITEL 8 DE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE	18
TITEL 9 TIJDELIJKE PROJECTMEDEWERKER VERPLEGING	19

TITEL 10 DE PREVENTIEADVISEUR- COÖRDINATOR EN DE PREVENTIEADVISEUR VAN DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK.....	20
DEEL 3 RECHTEN EN PLICHTEN	20
DEEL 4 HET DOELTREFFEND INZETTEN VAN HET PERSONEEL	23
TITEL 1 ALGEMENE BEPALINGEN	23
TITEL 2 DE MUTATIE.....	23
Hoofdstuk 1: Gemeenschappelijke bepalingen	23
Hoofdstuk 2: De vrijwillige mutatie	23
Hoofdstuk 3: De ambtshalve mutatie.....	24
TITEL 3 DE HERPLAATSING	24
DEEL 5 DE AANWERVING	25
TITEL 1 ZIEKENHUISARTSEN	25
TITEL 2 DE TOELATINGSVOORWAARDEN	25
TITEL 3 DE AANWERVING.....	25
Hoofdstuk 1: De aanwervingsvoorwaarden.....	25
Hoofdstuk 2: De vergelijkende selectieprocedure	26
Hoofdstuk 3: De procedure van in dienst neming.....	28
DEEL 6 DE STAGE EN BENOEMING VAN EEN AMBTENAAR	28
TITEL 1 DE STAGE VAN EEN STAGIAIR	28
Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen	28
Hoofdstuk 2: Verloop van de stage	29
Hoofdstuk 3: Evaluatie van de stage	29
Hoofdstuk 4: Beroep en beëindiging van de stage.....	30
TITEL 2 DE BENOEMING OF ONTSLAG VAN EEN AMBTENAAR	31
TITEL 3 INWERKINGTREDING	32
DEEL 7 DE ADMINISTRatieve LOOPBAAN	32
TITEL 1 DE PERSONEELSFORMATIE EN DE HIERARCHIE VAN DE GRADEN.....	32
TITEL 2 DE FUNCTIONERINGSEVALUATIE	33
Hoofdstuk 1: Definities en toepassingsgebied.....	33
Hoofdstuk 2: De inhoud van de functioneringsevaluatie.....	33
Hoofdstuk 3: Beroepsmogelijkheid tegen beoordeling “onvoldoende”.....	33
Hoofdstuk 4: Instanties bevoegd voor het opmaken van de evaluaties.....	34
TITEL 3 ANCIENNITEIT EN RANGSCHIKKING	34
TITEL 4 DE HIERARCHISCHE LOOPBAAN VAN HET PERSONEELSLID.....	35
Hoofdstuk 1: Definities en algemene bepalingen	35
TITEL 5 DE FUNCTIONELE LOOPBAAN VAN HET PERSONEELSLID	38
TITEL 6 FUNCTIEWIJZIGING	39
TITEL 7 NAAMLIJST.....	39
TITEL 8 OVERGANGSBEPALINGEN	39
Hoofdstuk 1: Anciënniteit en rangschikking.....	39
Hoofdstuk 2: De hiërarchische loopbaan van het personeelslid.....	39
Hoofdstuk 3: De functionele loopbaan van het personeelslid.....	39
DEEL 8 TUCHTREGELING	40
TITEL 1 TUCHTSTRAFFEN	40
TITEL 2 DE TUCHTPROCEDURE	41
Hoofdstuk 1: De bevoegde tuchtverheid	41
Hoofdstuk 2: De tuchtprocedure in eerste aanleg	41
Hoofdstuk 3: De tuchtprocedure in beroep.....	43
Hoofdstuk 4: De definitieve uitspraak.....	43
Hoofdstuk 5: Algemene kenmerken van de tuchtprocedure.....	43
TITEL 3 DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN	44
DEEL 9 DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST	45
DEEL 10 VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DEFINITIEVE	

AMBTSNEERLEGGING.....47

DEEL 11. HET VERLOF EN DE ADMINISTRATIEVE TOESTAND TIJDENS VERLOF. ⁽¹⁾

.....48

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN	48
TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN.....	50
TITEL 3. OVERGANGSBEPALING	51
TITEL 4. BEVALLINGSVERLOF EN OPVANGVERLOF	52
Hoofdstuk 1. Bevallingsverlof.....	52
Hoofdstuk 2. Opvangverlof.....	52
TITEL 5. ONBEZOLDIGD OUDERSCHAPSVERLOF.....	53
TITEL 6. ZIEKTEVERLOF	53
TITEL 7. VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES.....	55
TITEL 8. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING.....	57
Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen.....	57
Hoofdstuk 2. Bijzondere stelsels.....	60
TITEL 9. VERLOF VOOR OPDRACHT	61
Hoofdstuk 1. Verlof om een functie uit te oefenen bij een ministerieel kabinet.....	62
Hoofdstuk 2. Verlof voor opdracht van algemeen belang.....	62
Hoofdstuk 3. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Prins of een Prinses van België.....	63
Hoofdstuk 4. Verlof voor het uitoefenen van een functie bij een erkende politieke groep.....	64
Hoofdstuk 5. Gemeenschappelijke bepalingen.....	65
TITEL 10. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING.....	65
TITEL 11. OMSTANDIGHEIDSVERLOF.....	66
TITEL 12. GECONTINGENTEERD VERLOF.....	67
TITEL 13. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN	68

DEEL 12 GELDELIJK STATUUT

69

TITEL 1 BEZOLDIGINGSREGELING.....	69
Hoofdstuk 1: De salarisschalen.....	69
Hoofdstuk 2: Vaststelling van het jaarsalaris.....	70
Hoofdstuk 3: In aanmerking komende diensten voor de vaststelling van het jaarsalaris.....	70
Hoofdstuk 4: Evaluatie onvoldoende.....	75
Hoofdstuk 5: Uitbetaling van het maandsalaris.....	75
Hoofdstuk 6: Berekening van het maandsalaris in geval van deeltijdse prestaties en aanpassing van de gewaarborgde minimumbezoldiging.....	76
Hoofdstuk 7: Gewaarborgde minimumbezoldiging.....	76
TITEL 2 VASTSTELLING VAN DE SALARISSCHALEN.....	77
Hoofdstuk 1: Organieke regeling.....	77
Hoofdstuk 2: Overgangsregeling.....	77
TITEL 3 TOELAGEN.....	78
Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen.....	78
Hoofdstuk 2: Toelage voor extra-prestaties.....	78
Hoofdstuk 3: Toekenning van een toelage voor het uitoefenen van een hogere functie.....	79
Hoofdstuk 4: Toelage voor het presteren van overuren.....	79
Hoofdstuk 5: Toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagswerk.....	80
Hoofdstuk 6: Managementtoelage leidinggevenden.....	81
Hoofdstuk 7: Managementtoelage personeelsleden rang A2 ⁽³⁾	82
Hoofdstuk 8: Toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk.....	82
Hoofdstuk 9: De haard- of standplaatstoelage.....	83
Hoofdstuk 10: Vakantiegeld en eindejaarstoelage.....	84
Hoofdstuk 11: Prestatietoelage industrieel ingenieurs en architecten infrastructuurwerken ⁽⁴⁾	87
Hoofdstuk 12: Compenserende shifttoelage ⁽⁶⁾	87
Hoofdstuk 13: Toelage mobiele equipe ⁽⁹⁾	87
TITEL 4 VERGOEDINGEN.....	87
Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen en definities.....	87
Hoofdstuk 2: Vergoeding voor begrafenis kosten.....	88
Hoofdstuk 3: Fietsvergoeding.....	89
Hoofdstuk 4: Vergoeding tussenkomst in onkosten openbaar vervoer.....	89
Hoofdstuk 5: Vergoeding gebruik van eigen wagen bij dienstreizen.....	89
Hoofdstuk 6: Vergoeding voor ziekenhuishelper.....	89
Hoofdstuk 7: Vergoeding zwaar belaste secretariaten.....	90
Hoofdstuk 8: Kasvergoeding.....	90
TITEL 5 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN	90

DEEL 1 TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

TITEL 1 TOEPASSINGSGBIED

ART. 11.

§1. Dit besluit is van toepassing op alle personeelsleden van het UZ Gent die worden bezoldigd ten laste van het UZ Gent. Echter, wat de personeelsleden betreft die door het UZ Gent in dienst zijn genomen onder arbeidsovereenkomst, gelden de bepalingen van dit besluit slechts in zoverre ze niet in strijd zijn met de dwingende bepalingen van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

§2. Dit besluit is evenwel niet van toepassing op de personeelsleden die toegelaten worden een zelfstandige activiteit binnen het UZ Gent uit te oefenen, met uitzondering van de arts-specialist die een privaat praktijk uitoefent.

TITEL 2 ALGEMENE BEPALINGEN

ART. 12.

§1 Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° **Het UZ Gent:** de openbare instelling met rechtspersoonlijkheid, opgericht door het K.B. nr. 542; het UZ Gent is een universitair ziekenhuis in de zin van artikel 4 van de gecoördineerde ziekenhuiswet en van het K.B. van 7 juni 2004 tot vaststelling van de voorwaarden om te worden aangewezen als universitair ziekenhuis, universitaire ziekenhuisdienst, universitaire ziekenhuisfunctie of universitair zorgprogramma.
- 2° **Het personeel:** de ambtenaren, de stagiairs en de contractuele personeelsleden van het UZ Gent.
- 3° **Het personeelslid:** een lid van het personeel.
- 4° **De ambtenaar:** alle personeelsleden die in vast dienstverband zijn benoemd, m.i.v. de arts-ambtenaar.
- 5° **Het contractueel personeelslid:** een personeelslid dat door het UZ Gent in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst in de zin van wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, m.i.v. de contractuele arts.
- 6° **De stagiair:** een personeelslid dat toegelaten is tot de stage, m.i.v. de arts-stagiair.
- 7° **De arts:** degene die een diploma van doctor in de genees-, heel- of verloskunde of gelijkgesteld diploma heeft behaald waardoor hij gewettigd is om in België de geneeskunde uit te oefenen.
- 8° **De arts-specialist:** de arts die een specialisatie-opleiding zoals omschreven in de desbetreffende specifieke reglementeringen heeft voltooid, met dien verstande dat dit begrip alle arts-ambtenaren, artsen-stagiairs en contractuele artsen omvat; de arts-specialist is een personeelslid van niveau A.
- 9° **De arts-ambtenaar:** een arts-specialist die in vast dienstverband is benoemd aan het UZ Gent; de arts-ambtenaar heeft of de graad van adjunct-kliniekhof of van kliniekhof.
- 10° **De contractuele arts-specialist:** een arts-specialist die door het UZ Gent in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; een synoniem voor dit begrip is 'resident'.
- 11° **De arts-stagiair:** een arts-specialist die toegelaten is tot de stage.
- 12° **De dienst:** een organisatorische eenheid die als dusdanig door de Raad van Bestuur wordt aangeduid.
- 13° **Het leidinggevend personeelslid:** het personeelslid belast met de leiding van een organisatorische eenheid waarvan de lijst door de Raad van Bestuur wordt vastgesteld.

- 14° **De raadgever:** een personeelslid, in actieve dienst of gepensioneerd, een advocaat of een afgevaardigde van een erkende vakorganisatie.
- 15° **De Medische Raad:** het orgaan opgericht door het koninklijk besluit van 7 augustus 1987 houdende coördinatie van de wet op de ziekenhuizen en waarvan de regels met betrekking tot de samenstelling en de werking bepaald zijn door het koninklijk besluit van 10 augustus 1987 tot vaststelling van de regels met betrekking tot de samenstelling en de werking van de Medische Raad in uitvoering van de artikelen 24, 25 en 26 van de wet van 23 december 1963 op de ziekenhuizen.
- 16° **De UGent:** de openbare instelling met rechtspersoonlijkheid, waarvan de organisatie, de werking en het beheer geregeld wordt door het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap en het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen, met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.
- 17° **De Raad van de Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen:** een bestuursorgaan van de universiteit, waarvan de samenstelling en de bevoegdheden geregeld worden door het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen. Hij wordt voorgezeten door een decaan.
- 18° **De ziekenhuisarts:** de ziekenhuisarts zoals gedefinieerd in artikel 8, 4° van de gecoördineerde ziekenhuiswet, zijnde de arts verbonden aan het ziekenhuis.
- 19° **De stage:** de proeftijd die doorlopen moet worden met het oog op een benoeming tot ambtenaar in vast dienstverband.
- 20° **Het K.B. nr. 542:** het koninklijk besluit nr. 542 van 31 maart 1987 houdende de organisatie, de werking en het beheer van de rijksuniversitaire ziekenhuizen van Gent en Luik.
- 21° **Sector:** een functionele en organisatorische eenheid bestaande uit een samenhangend geheel van Medische Diensten of van zorg- of bedrijfsondersteunende diensten.
- 22° **Medische dienst:** een functionele eenheid die uitgaat van het medisch specialisme of de specifieke competentie en waarin diagnostiek, behandeling en zorg aan de patiënt wordt verstrekt.
- 23° **Zorgondersteunende diensten:** de diensten die instaan voor de medische beeldvorming, de apotheek en de klinische biologie.
- 24° **Bedrijfsondersteunende diensten:** de departementen ICT, Personeel en Organisatie, Facilitair Beheer en Financiën.
- 25° **Sectorraad:** het bestuursorgaan van de sector, waarvan de samenstelling en bevoegdheden bepaald worden in deel II titel 3 van dit besluit.
- 26° **Sectorbureau:** het orgaan dat de sectorraad ondersteunt bij de dagelijkse werking, waarvan de samenstelling en bevoegdheden bepaald worden in deel II titel 3 van dit besluit.
- 27° **Sectorvoorzitter:** de voorzitter van de sectorraad die eveneens het sectorbureau leidt, wiens mandaat wordt omschreven in afdeling 2 van hoofdstuk 6 van het besluit van de Raad van Bestuur van 21-01-2008 houdende het kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen.
- 28° **Zorgmanager:** het lid van de sectorraad en het sectorbureau, wiens mandaat wordt omschreven in titel 4 van deel II van dit besluit.
- 29° **De directeur:** De directeur is lid van het Directiecomité. Het mandaat wordt omschreven in titel 2 van deel II van dit besluit.
- 30° **De in dienst nemende overheid:** de overheid die de betrokkene benoemt respectievelijk aanwerft door middel van een arbeidsovereenkomst; d.i. de Raad van Bestuur van het UZ Gent voor wat de personeelsleden van niveau A betreft en het Directiecomité van het UZ Gent voor wat de personeelsleden van de niveaus B, C en D betreft, zoals omschreven in deel II, titel 1 van dit besluit.

- 31° **De netto-bezoldiging:** het bij elke uitbetaling verschuldigde salaris in specie, na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van de particuliere en collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid, zoals bepaald in artikel 23, tweede lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.
- 32° **De werkelijke diensten:** de perioden waarin krachtens dit besluit het salaris wordt doorbetaald, of bij ontstentenis van salaris, de aanspraak op bevordering tot een hoger salaris behouden blijft.
- 33° **De gecoördineerde ziekenhuiswet:** de wet op de ziekenhuizen, gecoördineerd op 7 augustus 1987.
- 34° **Het hiërarchisch gezag:** het gezag dat uitgeoefend wordt door een personeelslid op een hiërarchisch ondergeschikt personeelslid.
- 35° **De evaluator:** het leidinggevende personeelslid met evaluatiebevoegdheid.
- 36° **De herplaatsing:** de aanwijzing, om enigerlei reden van functionele, organisatorische of medische aard, van een personeelslid in een andere functie dan zijn eigen functie, zonder vacantverklaring.
- 37° **De mutatie:** de vrijwillige of ambtshalve overplaatsing van een personeelslid naar een vacante betrekking in een andere dienst binnen het UZ Gent, zonder dat er een verandering of verhoging van rang of niveau mee gepaard gaat.

§2 Bij verwijzing naar een van de bovenstaande begrippen, wordt telkens de mannelijke vorm gebruikt.

ART. 13.

Wat de rechtspositieregeling betreft, wordt het UZ Gent als één administratieve eenheid beschouwd.

ART. 14.

§1. Alle bij dit besluit toegewezen bevoegdheden kunnen eveneens worden uitgeoefend door het personeelslid dat met de waarneming van de functie van de titularis is belast. Bij tijdelijke afwezigheid of verhindering worden de toegewezen bevoegdheden uitgeoefend door het personeelslid dat de titularis vervangt overeenkomstig Deel II, Titel 7 van dit besluit.

§2. Behoudens uitdrukkelijk andersluidende bepaling in dit besluit kan de Raad van Bestuur aan het Directiecomité en/of aan de afgevaardigd bestuurder, het Directiecomité aan de afgevaardigd bestuurder en de afgevaardigd bestuurder aan de onder zijn gezag staande personeelsleden, de bevoegdheden die hen bij dit besluit worden toegewezen delegeren.

ART. 15.

§1. Aan de personeelsbehoeften van het UZ Gent wordt voldaan door personeelsleden benoemd of aangesteld in de functies voorzien op de organieke en de tijdelijk organieke personeelsformatie.

§2. De organieke personeelsformatie omvat:

1° de ambtenaren, benoemd zoals bepaald in artikel VI 15 van dit besluit;

2° de contractuele personeelsleden.

§3. De tijdelijk organieke personeelsformatie omvat de contractuele personeelsleden aangeworven om hetzij bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen voor het UZ Gent en/of voor derden, hetzij aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen. Deze aanwervingen gebeuren hetzij voor bepaalde, hetzij voor onbepaalde tijd.

Bijkomende of specifieke opdrachten zijn:

- de functies voor schoonmaak, onderhoud, keuken en transport;
- aanwervingen in het kader van overeenkomsten of samenwerkingsakkoorden met derden.

De aanvragen voor het in dienst nemen van contractuele personeelsleden om bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen moeten bij de afgevaardigd bestuurder worden ingediend met vermelding van het aantal, de duur en de soort van functies die contractueel moeten worden opgevuld. De Raad van Bestuur bepaalt het aantal, de duur en de soort van functies waarin contractueel wordt aangeworven om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen.

§4. Ter vervanging van afwezige personeelsleden van de organieke personeelsformatie kunnen contractuele personeelsleden worden aangeworven, hetzij voor bepaalde, hetzij voor onbepaalde tijd. Het contractuele personeelslid dat een vervangingsopdracht verricht, wordt aangeworven in de wervingsgraad die overeenstemt met de graad van de ambtenaar of het contractueel personeelslid in wiens vervanging het voorziet of in een graad die lager is dan de voormelde wervingsgraad.

§5. Contractuele personeelsleden kunnen eveneens aangeworven worden binnen de kredieten en voorwaarden ter beschikking gesteld door het zogenaamde Interdepartementaal Begrotingsfonds (IBF). De Raad van Bestuur bepaalt het aantal, de duur en de soort van functies waarin wordt aangeworven in het kader van het IBF. De aanwervingen gebeuren buiten de organieke personeelsformatie, zoals omschreven in artikel I, 5, en gebeuren hetzij voor bepaalde, hetzij voor onbepaalde tijd.

DEEL 2 ORGANISATIE EN WERKING VAN HET UZ GENT

TITEL 1 DE BESTUURSORGANEN

ART. II 1.

In het UZ Gent functioneren als bestuursorganen:

- 1° de Raad van Bestuur;
- 2° het Directiecomité;
- 3° de afgevaardigd bestuurder.

ART. II 2.

De samenstelling en de bevoegdheden van de Raad van Bestuur zijn geregeld in HOOFDSTUK II, Afdeling I van het K.B. nr. 542.

ART. II 3.

De samenstelling en de bevoegdheden van het Directiecomité zijn geregeld in HOOFDSTUK II, Afdeling II van het K.B. nr. 542.

ART. II 4.

De aanstelling en de bevoegdheden van de afgevaardigd bestuurder zijn geregeld in HOOFDSTUK II, Afdeling II van het K.B. nr. 542.

TITEL 2 DE DIRECTEUR

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

ART. II 5.

§1 De directeur is lid van het Directiecomité, zoals bedoeld in titel 1 van deel II van dit besluit.

§2 De leden van het Directiecomité, andere dan de afgevaardigd bestuurder en de hoofdarts, worden aangesteld in een mandaat van Directeur.

Het hoofd van het Verpleegkundige Departement, zoals voorzien in hoofdstuk IV van de gecoördineerde ziekenhuiswet, maakt als Directeur Verpleging ambtshalve deel uit van het Directiecomité.

§3 Eén directeur wordt tegelijkertijd aangesteld voor de uitoefening van het sectorvoorzitterschap van de Bedrijfsondersteunende Sector.

ART. II 6.

§1 Het mandaat van Directeur wordt toegekend voor een periode van vier jaar en is hernieuwbaar.

Het mandaat van Directeur Verpleging en het mandaat van Directeur – Sectorvoorzitter Bedrijfsondersteunende Sector is voltijds.

§2 Naar aanleiding van de aanstelling in of de hernieuwing van het mandaat van afgevaardigd bestuurder, evalueert de afgevaardigd bestuurder binnen de zes maand na het opnemen van het mandaat elke houder van een mandaat van Directeur in het licht van de verdere uitoefening van het mandaat.

Binnen de maand na deze evaluatie wordt door de Raad van Bestuur – op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder – beslist of het mandaat van de betrokkene wordt beëindigd of voortgezet.

HOOFDSTUK 2: AANSTELLINGSPROCEDURE

ART. II 7.

Onverminderd hetgeen is bepaald in artikel II 5, §2, 2de lid, gebeurt de aanstelling als directeur en in voorkomend geval tegelijkertijd als sectorvoorzitter van de Bedrijfsondersteunende Sector, voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar door de Raad van Bestuur, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder.

ART. II 8.

Het mandaat van Directeur wordt door de Raad van Bestuur hetzij intern en/of extern vacant verklaard; hetzij ingevuld door een hernieuwing van het mandaat zonder vacantverklaring.

ART. II 9.

§1 De in aanmerking komende kandidaten dienen cumulatief te voldoen aan:

- 1° de algemene toelatingsvoorwaarden voor de toegang tot een betrekking in het UZ Gent;
- 2° de bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor het betrokken mandaat, zoals deze zijn vastgesteld door de Raad van Bestuur.

§2 Om in aanmerking te komen voor een mandaat van Directeur Verpleging is bovendien minimaal vereist dat het personeelslid of de externe kandidaat een basisopleiding verpleegkunde of vroedkunde heeft volbracht, aangevuld met het wettelijk vereiste masterdiploma, en dat hij relevante leidinggevende ervaring kan voorleggen.

ART. II 10.

§1 De Raad van Bestuur bepaalt, op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder, de functiebeschrijving, het vereiste competentieprofiel met inbegrip van het vereiste aantal jaren leidinggevende ervaring en de vereiste managementcompetenties, de bijzondere aanwervingsvoorwaarden en de te volgen selectieprocedure. De Raad van Bestuur stelt tevens de selectiecommissie samen.

§2 Bij de vacantverklaring vermeldt de oproep in ieder geval het vacante mandaat, de daaraan verbonden bezoldiging, en bij externe oproep tevens de graad of graden waarin de toekomstige mandaathouder wordt aangesteld bij aanwerving. Tevens vermeldt de oproep de modaliteiten van de beëindiging van het mandaat.

De oproep vermeldt eveneens dat de aanstelling geschiedt in een statutaire of in contractuele rechtspositie, al naargelang de kandidaat die, na selectie, wordt aangesteld reeds beschikt over een statutaire rechtspositie of niet.

§3 De aanstelling in een mandaat van Directeur of de hernieuwing van een mandaat van Directeur, wordt door de Raad van Bestuur beslist op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder.

HOOFDSTUK 3: DE ARBEIDSVORWAARDEN

ART. II 11.

Het mandaat van Directeur wordt in beginsel uitgeoefend in het kader van een statutaire aanstelling, behoudens in die gevallen waarin de geselecteerde kandidaat reeds met het UZ Gent verbonden was binnen het kader van een arbeidsovereenkomst of extern wordt aangeworven en geen statutaire rechtspositie bekleedt.

ART. II 12.

§1 Gedurende de uitoefening van het mandaat ontvangt de directeur de salarisschaal A213/A214 of – indien het personeelslid een hogere basisverloning kent – zijn of haar huidige basisverloning, aangevuld met een maandelijks mandaattoelage gelijk aan 35% van de salarisschaal A213/214. ⁽⁴⁾¹

De mandaattoelage voor de Directeur Verpleging en voor de Directeur-Sectorvoorzitter van de Bedrijfsondersteunende Sector bedraagt 40% van de salarisschaal A213/214.

§2 Daarenboven kan aan de directeur een bijkomende jaarlijkse managementtoelage toegekend worden van maximaal 15% van zijn wedde, met inbegrip van de mandaattoelage zoals omschreven in §1.

Het percentage van de managementtoelage wordt bepaald op grond van een evaluatie, zoals bepaald in artikel II 17 van deze titel. Indien geen resultaatgerichte doelstellingen werden geformuleerd of indien de evaluatie met onvoldoende wordt besloten, wordt geen managementtoelage toegekend.

§3 Gedurende het mandaat behoudt de directeur zijn rechten en functionele loopbaan van zijn oorspronkelijke graad en salarisschaal of van de graad en salarisschaal waarin hij bij aanwerving is aangesteld.

§4 In die gevallen waarin de betrokkene voor zijn aanstelling in het mandaat van Directeur als werknemer in het kader van een arbeidsovereenkomst verbonden was met het UZ Gent, wordt zijn arbeidsovereenkomst geschorst voor de duur van de uitoefening van het mandaat met behoud van rechten en functionele loopbaan en wordt het mandaat uitgeoefend in de vorm van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

ART. II 13.

De directeur kan geen bezoldigde of onbezoldigde nevenactiviteit buiten het UZ Gent uitoefenen, behoudens uitzonderingen toegestaan door de Raad van Bestuur.

De directeur kan evenwel een ZAP-mandaat aan de Universiteit Gent bekleden.

ART. II 14.

¹ SCXVIII 30.11.2009 – RVB 18.01.2010: mandaatvergoeding directeur-vertegenwoordiger faculteit geneeskunde en gezondheidswetenschappen.

De directeur kan geen gebruik maken van het gecontingenteerd verlof, verlof voor verminderde prestaties, verlof voor loopbaanonderbreking of andere langdurige verloven, met uitzondering van de thematische loopbaanonderbrekingen.

ART. II 15.

§1 Het personeelslid van wie het mandaat van Directeur beëindigd wordt op één van de wijzen zoals bepaald in hoofdstuk 5 van deze titel, en die niet onder de toepassing valt van de volgende paragraaf, keert terug in de graad en salarisschaal waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik waarop het mandaat van Directeur werd opgenomen.

§2 Na vier jaar respectievelijk acht jaar of meer aaneengesloten uitoefening van een mandaat en wanneer deze niet werd besloten met een vermelding 'onvoldoende', keert het personeelslid bij beëindiging terug in de graad waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik van het opnemen van het mandaat, met dien verstande dat de wedde wordt verhoogd met 10% respectievelijk 15%. Het aldus bekomen bedrag mag niet hoger zijn dan de bezoldiging die de betrokkene genoot gedurende de uitoefening van het mandaat, zoals bepaald in art. II 12 §1 van deze titel.

ART. II 16.

§1 Bij langdurige afwezigheid van de Directeur Verpleging of van de Directeur - Sectorvoorzitter Bedrijfsondersteunende Sector stelt de Raad van Bestuur, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder, voor de periode van maximaal één jaar en niet verlengbaar tenzij om gegronde en gemotiveerde redenen, een ander personeelslid aan als waarnemend directeur, voor zover dit personeelslid voldoet aan de voorwaarden, zoals vermeld in art. II 9 van deze titel.

De waarnemend directeur geniet de bezoldiging en de toelagen zoals bepaald in art. II 12.

§ 2 Het mandaat van Directeur Verpleging en van Directeur - Sectorvoorzitter Bedrijfsondersteunende Sector mag niet langer dan één jaar niet ingevuld zijn of niet waargenomen worden.

HOOFDSTUK 4: DE EVALUATIE

ART. II 17.

§1 De directeur wordt jaarlijks geëvalueerd door de afgevaardigd bestuurder, op basis van vooraf en in onderling overleg met de afgevaardigd bestuurder en de Raad van Bestuur bepaalde jaardoelstellingen en de realisatie ervan.

De jaarlijkse evaluatie moet worden bekrachtigd door de Raad van Bestuur.

§2 Ten laatste 6 maanden voor het einde van het mandaat, krijgt de directeur een globale eindevaluatie over de volledige mandaatperiode. Deze globale eindevaluatie gebeurt door de Raad van Bestuur op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder.

HOOFDSTUK 5: HET EINDE EN DE HERNIEUWING VAN HET MANDAAT

ART. II 18.

Het mandaat van Directeur eindigt, behoudens uitdrukkelijke hernieuwing, op het einde van de vier jaar, zoals bedoeld in artikel II 6 § 1.

ART. II 19.

§1 Indien de globale eindevaluatie, zoals beschreven in artikel II 17 §2, met een vermelding "onvoldoende" wordt besloten, wordt het mandaat niet hernieuwd.

§2 Indien de globale evaluatie besluit met een vermelding "voldoende", beslist de Raad van Bestuur, op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder, hetzij tot hernieuwing van het mandaat zonder oproep, hetzij tot een nieuwe externe en/of interne vacantieverklaring.

ART. II 20.

Het mandaat van Directeur wordt van rechtswege beëindigd indien binnen eenzelfde mandaatperiode van vier jaar tweemaal tot een jaarlijkse evaluatie van "onvoldoende" wordt besloten. Deze evaluaties hebben geen impact op de loopbaan van de betrokkene na het beëindigen van het mandaat.

ART. II 21.

§1 Wanneer het mandaat, om welke reden ook, wordt beëindigd of niet hernieuwd, wordt het betrokken personeelslid door de Raad van Bestuur met een nieuwe passende opdracht belast.

§ 2 Slechts in het geval waarin het betrokken personeelslid het mandaat heeft opgenomen in het kader van een arbeidsovereenkomst en op dat ogenblik nog geen personeelslid was van het UZ Gent, wordt overgegaan tot ontslag overeenkomstig de bepalingen van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten.

ART. II 22.

De Raad van Bestuur kan te allen tijde, op gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder die zich daarvoor baseert op één of meerdere jaarlijkse evaluatieverslagen, met een drievierde meerderheid beslissen het mandaat te beëindigen wanneer uit het gemotiveerd voorstel blijkt dat de houder van het mandaat van Directeur de vooropgestelde jaardoelstellingen niet zal kunnen realiseren.

ART. II 23.

De houder van het mandaat van Directeur kan zelf verzoeken om het mandaat te beëindigen. Hij dient, in onderling overleg met de afgevaardigd bestuurder, een redelijke opzegtermijn in acht te nemen.

ART. II 24.

§1 Het personeelslid heeft bij beëindiging van het mandaat, op één van de wijzen vermeld in dit hoofdstuk, recht op dienstvrijstelling die tot doel heeft zich terug in te werken in de inhoudelijke materie van zijn oorspronkelijke graad.

De Raad van Bestuur bepaalt de modaliteiten van deze dienstvrijstelling.

Tijdens deze dienstvrijstelling behoudt het personeelslid de salarisschaal verbonden aan zijn oorspronkelijke graad, in voorkomend geval met inbegrip van de verhoging zoals bepaald in artikel II 15 §2 van deze titel.

§2 De tijdsduur van deze dienstvrijstelling bedraagt drie maanden per jaar effectief uitgeoefende mandaatperiode, met een maximum van één jaar.

HOOFDSTUK 6: OVERGANGSMAATREGEL

ART. II 25.

§1 In afwijking van de voorgaande artikelen wordt het personeelslid dat het mandaat van Departementshoofd Verpleging bekleedt op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze titel van rechtswege en met ingang van 01-04-2008 benoemd in de graad van departementshoofd en aangesteld in het mandaat van Directeur Verpleging voor de duur van het lopende mandaat van de afgevaardigd bestuurder.

§2 Het in §1 bedoelde personeelslid wordt met ingang van 01-04-2008 onderworpen aan de arbeidsvoorwaarden en aan de modaliteiten van evaluatie, hernieuwing en beëindiging van hun mandaat zoals beschreven in hoofdstuk 4 en 5 van deze titel.

TITEL 3 DE SECTOR

ART. II 26.

Alle in deze titel omschreven bepalingen zijn van toepassing op de sector bestaande uit een geheel van Medische Diensten of Zorg- en Bedrijfsondersteunende entiteiten.

HOOFDSTUK 1: DE SECTORRAAD

ART. II 27.

De sectorraad is het coördinerend bestuursorgaan van de sector. De sectorraad maakt een huishoudelijk reglement op dat wordt voorgelegd aan het Directiecomité voor goedkeuring.

ART. II 28.

§1 De sectorraad bestaat minimaal uit:

- 1° de sectorvoorzitter, zoals wordt omschreven in afdeling 2 van deel III van het Besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen
- 2° de zorgmanager, zoals omschreven in titel 4 van dit besluit.
- 3° de medische diensthoofden van de sector.
- 4° een afgevaardigde van de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.
- 5° één hoofdverpleegkundige per medische dienst van de sector.

§2 De Raad van Bestuur kan, op gemotiveerd voorstel van het Directiecomité en na advies van de Medische Raad, de samenstelling van de sectorraad wijzigen.

ART. II 29.

§1 Onverminderd andersluidende wettelijke en reglementaire bepalingen, is de sectorraad bevoegd voor:

- 1° de implementatie van de beslissingen genomen door de bestuursorganen van het UZ Gent, zoals omschreven in het Koninklijk Besluit nr. 542 dd. 31.3.1987 houdende de organisatie, de werking en het beheer van de rijksuniversitaire ziekenhuizen van Gent en Luik.
- 2° de uitoefening van de door de hierboven vermelde bestuursorganen gedelegeerde bevoegdheden.
- 3° de uitvoering – binnen de kaders van het algemene beleid – van de volgende beheersaspecten:

- beleidsformulering en meerjaren- en jaarplanning;
- kader scheppen voor optimale patiëntenzorg;
- personeelsbeleid;
- financieel middelenbeheer;
- kwaliteitsbewaking en innovatie;
- onderzoek faciliteren.

§2 De sectorraad kan, binnen de wettelijke en reglementaire grenzen, haar bevoegdheden op algemene of specifieke wijze delegeren aan zijn leden.

HOOFDSTUK 2: SECTORBUREAU

ART. II 30.

§1 Het sectorbureau bestaat minimaal uit:

- 1° de sectorvoorzitter;
- 2° de zorgmanager.

§2 De sectorraad kan beslissen om de samenstelling van het sectorbureau uit te breiden met andere leden van de sectorraad, met dien verstande dat het aantal leden van het sectorbureau niet hoger kan zijn dan vijf

ART. II 31.

Het Sectorbureau is bevoegd voor de dagelijkse leiding van de sector en staat in voor de implementatie van de beslissingen van de sectorraad.

TITEL 4 DE ZORGMANAGER

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

ART. II 32.

De zorgmanager is lid van de sectorraad en het sectorbureau, zoals bedoeld in titel 3 van dit besluit.

ART. II 33.

Het mandaat van zorgmanager wordt toegekend voor een periode van vier jaar en is hernieuwbaar.

HOOFDSTUK 2: AANSTELLINGSPROCEDURE

ART. II 34.

De aanstelling als zorgmanager voor een hernieuwbaar mandaat van vier jaar gebeurt door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Directiecomité.

ART. II 35.

§1 Om in aanmerking te komen voor een mandaat als zorgmanager binnen een sector bestaande uit Medische diensten is vereist dat het personeelslid een basisopleiding verpleegkunde of vroedkunde heeft volbracht én :

1° hetzij aangesteld is in de graad van diensthoofd verpleging;

2° hetzij aangesteld is in de graad van adjunct-hoofdverpleegkundige, hoofdverpleegkundige of hoofdvroedvrouw en een masterdiploma of gelijkgesteld, relevant voor het mandaat, behaald heeft.

§2 Om in aanmerking te komen voor een mandaat als zorgmanager binnen een sector bestaande uit Zorgondersteunende diensten is vereist dat het personeelslid een masterdiploma of gelijkgesteld behaald heeft.

§ 3 Indien geen kandidaten voldoen aan bovenstaande voorwaarde, kan de Raad van Bestuur het mandaat opnieuw vacantverklaren met als voorwaarde dat de kandidaten het masterdiploma dienen te behalen vóór de beëindiging van het eerste mandaat.

HOOFDSTUK 3: DE ARBEIDSVORWAARDEN

ART. II 36.

§1 Gedurende de uitoefening van het mandaat ontvangt de zorgmanager de salarisschaal A121+, vermeerderd met een maandelijkse mandaatvergoeding gelijk aan 15% van deze wedde.

§2 Daarenboven wordt aan de zorgmanager een bijkomende jaarlijkse managementtoelage van maximaal 15% van zijn bezoldiging, zoals omschreven in §1, toegekend. Het percentage van de managementtoelage wordt bepaald op grond van een evaluatie, zoals bepaald in artikel II 40 van deze titel. Indien de evaluatie met onvoldoende wordt besloten, wordt geen managementtoelage toegekend.

§3 Gedurende het mandaat behoudt de zorgmanager zijn rechten en functionele loopbaan van zijn oorspronkelijke graad en salarisschaal.

§4 De zorgmanager kan geen bezoldigde of onbezoldigde nevenactiviteit uitoefenen, behoudens uitzonderingen toegestaan door de Raad van Bestuur. De zorgmanager kan evenwel een ZAP-mandaat aan de Universiteit Gent bekleden.

ART. II 37.

De zorgmanager kan geen gebruik maken van het gecontingenteerd verlof, verlof voor verminderde prestaties, verlof voor loopbaanonderbreking of andere langdurige verloven, met uitzondering van de thematische loopbaanonderbrekingen.

ART. II 38.

§1 Bij langdurige afwezigheid van de zorgmanager kan de Raad van Bestuur, op voorstel van het Directiecomité, voor de periode van maximaal één jaar en niet verlengbaar tenzij om gegronde en gemotiveerde redenen, een ander personeelslid van de sector als waarnemend zorgmanager aanduiden, voor zover dit personeelslid voldoet aan de voorwaarden, zoals vermeld in artikel II 35. De waarnemende zorgmanager wordt belast met een hogere functie, zoals omschreven in titel 8 van deel II van dit besluit.

§2 Het mandaat van zorgmanager mag niet langer dan één jaar niet ingevuld zijn of worden waargenomen.

ART. II 39.

§1 Het personeelslid van wie het mandaat van zorgmanager beëindigd wordt op één van de wijzen zoals bepaald in hoofdstuk 5 van deze titel, en die niet onder de toepassing valt van de volgende paragraaf, keert terug in de graad en weddenschaal waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik waarop het mandaat van zorgmanager werd opgenomen.

§2 Na vier jaar respectievelijk acht jaar of meer aaneengesloten uitoefening van een mandaat en wanneer deze niet werd besloten met een vermelding 'onvoldoende', keert het personeelslid bij beëindiging terug in de graad waarin hij was of werd aangesteld op het ogenblik van het opnemen van het mandaat, met dien verstande dat de wedde wordt verhoogd met 10% respectievelijk 15%.

HOOFDSTUK 4: DE EVALUATIE VAN DE ZORGMANAGER

ART. II 40.

§1 Onverminderd hetgeen is bepaald in §3, wordt de zorgmanager jaarlijks geëvalueerd door het Directiecomité. De jaarlijkse evaluatie die wordt besloten met een vermelding "onvoldoende" moet worden bekrachtigd door de Raad van Bestuur.

§2 Ten laatste 6 maanden voor het einde van het mandaat, krijgt de zorgmanager een globale eindevaluatie. Deze globale eindevaluatie gebeurt door de Raad van Bestuur op gemotiveerd voorstel van het Directiecomité.

§3 De in de §1 en §2 vermelde evaluaties gebeuren op basis van vooraf en in onderling overleg met het Directiecomité bepaalde jaardoelstellingen en de realisatie ervan.

HOOFDSTUK 5: HET EINDE EN DE HERNIEUWING VAN HET MANDAAT VAN ZORGMANAGER

ART. II 41.

Het mandaat van zorgmanager eindigt, behoudens uitdrukkelijk hernieuwing, op het einde van de vier jaar, zoals bedoeld in artikel II 33.

ART. II 42.

§1 Indien de globale eindevaluatie met een vermelding "onvoldoende" wordt besloten, wordt het mandaat niet hernieuwd.

§2 Indien het Directiecomité de evaluatie besluit met een vermelding “voldoende”, wordt een gemotiveerd voorstel tot het al dan niet hernieuwen van het mandaat zonder oproep, gedaan.

ART. II 43.

§1 De Raad van Bestuur kan te allen tijde, op gemotiveerd voorstel van het Directiecomité dat zich daarvoor baseert op één of meerdere jaarlijkse evaluatieverslagen, met een drievierde meerderheid beslissen het mandaat te beëindigen wanneer uit het gemotiveerd voorstel blijkt dat de houder van het mandaat van zorgmanager de vooropgestelde jaardoelstellingen niet zal kunnen realiseren. In ieder geval wordt het mandaat van rechtswege beëindigd indien binnen eenzelfde mandaatperiode van vier jaar tweemaal tot een jaarlijkse evaluatie van “onvoldoende” wordt besloten.

§2 De houder van het mandaat kan zelf verzoeken om het mandaat te beëindigen. Hij dient, in onderling overleg met het Directiecomité, een redelijke opzegtermijn in acht te nemen.

ART. II 44.

§1 Het personeelslid heeft bij beëindiging van het mandaat, op één van de wijzen vermeld in dit hoofdstuk, recht op dienstvrijstelling die tot doel heeft zich terug in te werken in de inhoudelijke materie van zijn vorige of nieuwe functie en dit binnen de grenzen die worden vastgelegd door het Directiecomité. Tijdens deze dienstvrijstelling behoudt het personeelslid de salarisschaal verbonden aan zijn oorspronkelijke graad, in voorkomend geval met inbegrip van de verhoging zoals bepaald in artikel II 39, §2.

§2 De tijdsduur van deze dienstvrijstelling bedraagt drie maanden per twee jaar effectief uitgeoefende mandaatperiode, met een maximum van één jaar.

TITEL 5 SPECIFIEKE LEIDINGGEVENDE PERSONEELSLEDEN

ART. II 45.

In het UZ Gent functioneren als specifieke leidinggevende personeelsleden:

- 1° Hoofddarts;
- 2° Algemeen beheerder;
- 3° Departementshoofd;
- 4° Diensthoofd;
- 5° Dienstverantwoordelijke.

ART. II 46.

De hoofddarts is de ziekenhuisarts werkzaam in het UZ Gent waarvan de aanstelling voorzien is in artikel 6, §1, 4° van het K.B. nr. 542 en de artikelen 125, eerste lid, 4°, 126 en 127 van de gecoördineerde ziekenhuiswet.

Het mandaat van de hoofddarts wordt ingevuld overeenkomstig de bepalingen opgenomen in afdeling 1 van hoofdstuk 6 van ~~titel 4~~ Deel 3 van het besluit van de Raad van Bestuur houdende het kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen.

De hoofddarts vervult zijn opdracht overeenkomstig de artikelen 13 tot en met 17 van de gecoördineerde Ziekenhuiswet en het Koninklijk Besluit van 15 december 1987 houdende uitvoering van de artikelen 13 tot en met 17 van de wet op de ziekenhuizen, zoals gecoördineerd door het koninklijk besluit van 7 augustus 1987.

ART. II 47.

Zonder afbreuk te doen aan hetgeen is bepaald in artikel 7, §3 en §4 van het K.B. nr. 542, staat de algemeen beheerder de afgevaardigd bestuurder bij in de dagelijkse uitvoering van de algemene leiding en de dagelijkse werking van het UZ Gent. De algemeen beheerder is binnen dat kader bevoegd voor de logistiek, de financiën en de administratie. Hij geniet een geldelijk statuut gelijkwaardig aan dat van de afgevaardigd bestuurder. Op gezamenlijke voordracht van de rector en de afgevaardigd bestuurder, wordt

de algemeen beheerder aangesteld door de Raad van Bestuur voor een hernieuwbare periode van 4 jaar. Zijn mandaat neemt van rechtswege een einde zes maanden na het verstrijken van het mandaat van de afgevaardigd bestuurder.

ART. II 48.

Het departementshoofd is het leidinggevend personeelslid, belast met de leiding van één of meerdere functionele eenheden in de organisatie, gedefinieerd als departement in het organogram van het UZ Gent. Hij wordt aangesteld door de Raad van Bestuur voor een hernieuwbare periode van 4 jaar. Dit mandaat neemt evenwel een einde zes maanden na het verstrijken van het mandaat van de afgevaardigde bestuurder.

ART. II 49.

Het diensthoofd is het leidinggevend personeelslid, belast met de leiding van één of meerdere functionele eenheden in de organisatie, gedefinieerd als dienst in het organogram van het UZ Gent. Hij wordt aangesteld door de Raad van Bestuur voor een hernieuwbare periode van 4 jaar. Dit mandaat neemt evenwel een einde zes maanden na het verstrijken van het mandaat van de afgevaardigde bestuurder.

ART. II 50.

De dienstverantwoordelijke is het leidinggevend personeelslid, belast met de leiding van een functionele eenheid in de organisatie, onder het hiërarchisch gezag van het diensthoofd. De evaluatiebevoegdheid kan echter slechts uitgeoefend worden door een ambtenaar.

TITEL 6 DE RAAD VAN BEROEP

ART. II 51.

Bij het UZ Gent wordt een raad van beroep ingesteld die kennis neemt van elk beroep gericht tegen het opleggen van een tuchtstraf, een schorsing in het belang van de dienst, een beslissing tot negatieve evaluatie van de stage, een beslissing tot negatieve evaluatie, een vormgebrek tijdens de evaluatieprocedure, de weigering van het verlof voor verminderde prestaties of van het gecontingenteerd verlof.

ART. II 52.

De raad van beroep is samengesteld uit:

- 1° een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, aangesteld door de Raad van Bestuur, na overleg in het basisoverlegcomité, voor een mandaat van vier jaar, gekozen onder personen, respectievelijk artsen indien het een beroep ingesteld door een arts-specialist betreft, die in het verleden een bestuurs- of leidinggevende functie hebben waargenomen in het UZ Gent, aan de UGent, in het bedrijfsleven of in de ziekenhuissector. Ze mogen echter geen personeelslid zijn of een bestuursfunctie uitoefenen aan het UZ Gent of de UGent;
- 2° één assessor en een plaatsvervangend assessor per representatieve vakorganisatie van het personeel, vertegenwoordigd in het sectorcomité XVIII - Vlaamse Gemeenschap - Vlaamse Gewest, die worden aangeduid uit een voorgelegde lijst van afgevaardigden;
- 3° evenveel assessoren en plaatsvervangende assessoren namens het UZ Gent als sub 2°, die titularis zijn van een gelijke of een hogere rang dan de rang van het personeelslid dat beroep heeft ingesteld bij de raad van beroep en die aangeduid worden per zaak door de voorzitter uit een lijst die jaarlijks wordt samengesteld door de Raad van Bestuur; deze lijst omvat per rang van niveau A vier personeelsleden die in aanmerking komen als assessor of plaatsvervangend assessor namens de overheid;
- 4° een griffier en een plaatsvervangend griffier, aangewezen door de Raad van Bestuur van het UZ Gent uit de personeelsleden van niveau A.

De griffier is niet stemgerechtigd. Het secretariaat en de archivering van de stukken van de raad van beroep berust bij het departement Personeel en Organisatie van het UZ Gent.

ART. II 53.

Bij de effectieve samenstelling per zaak mag ten hoogste 3/5 van de leden bedoeld in artikel II 52, 1°, 2° en 3° van hetzelfde geslacht zijn.

ART. II 54.

Per zaak zetelen de effectieve leden. Bij verhindering neemt het effectief lid contact op met zijn plaatsvervanger, behoudens in geval van overmacht, uiterlijk drie werkdagen voor de in de oproeping gestelde datum, om in zijn vervanging te voorzien. Het effectief lid verwittigt hiervan de griffie van de raad van beroep.

ART. II 55.

Het huishoudelijk reglement van de raad van beroep, wordt vastgesteld tijdens een door de voorzitter samengeroepen vergadering waarop alle door de in artikel II 52 bedoelde leden worden uitgenodigd. Het reglement is rechtsgeldig vastgesteld indien de meerderheid van de opgeroepen leden aanwezig is op deze vergadering; bij de stemming over het reglement wordt desgevallend de pariteit door loting hersteld. Het reglement wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur, na advies van de Medische Raad, en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

ART. II 56.

De raad van beroep beraadslaagt geldig indien per zaak alle leden gekozen overeenkomstig artikel II 53 aanwezig zijn. Indien nochtans na de eerste oproeping de raad van beroep niet voltallig is, vergadert hij een tweede maal geldig ongeacht het aantal aanwezigen. In dit geval is artikel II 53 niet van toepassing.

ART. II 57.

De raad van beroep heeft in principe een adviserende bevoegdheid. De adviezen van de raad van beroep verkrijgen daarentegen een dwingend karakter wanneer ze bij éénparigheid van stemmen zijn genomen.

ART. II 58.

In elke zaak wijst de afgevaardigde bestuurder van het UZ Gent een raadgever aan om het betwiste voorstel te verdedigen in naam van het UZ Gent.

Wanneer het beroep is ingesteld door een arts-ambtenaar, een arts-stagiair of een contractuele arts-specialist, geschiedt de in het vorige lid bedoelde aanwijzing na het advies van de hoofddarts te hebben ingewonnen.

ART. II 59.

Onverminderd de bepalingen van het gerechtelijk wetboek kunnen niet optreden als lid van de raad van beroep:

- 1° het personeelslid dat beroep heeft aangetekend en zijn raadgever, de raadgever die het voorstel verdedigt in naam van het UZ Gent; het advies vermeldt de naleving van dit verbod;
- 2° een personeelslid dat betrokken is bij de afwikkeling van de procedure voorafgaand aan of volgend op het advies van de raad van beroep, of diens bloed- of aanverwant tot en met de tweede graad.

Bovendien kan het betrokken personeelslid zonder opgave van reden tot uiterlijk twee werkdagen vóór de datum van de zitting leden van de overheidslijst en leden van de lijsten voorgelegd door de vakorganisaties, vermeld in artikel II 52, 2° en 3°, wraken. Indien evenwel de werking van de raad van beroep verhinderd wordt door een algemene wraking of indien ten gevolge van meervoudige wraking de termijn verstrijkt waarbinnen de raad van beroep zijn advies moet uitbrengen, wordt dit advies geacht negatief te zijn.

ART. II 60.

§1. De raad van beroep hoort het betrokken personeelslid alvorens een gemotiveerd advies te formuleren. Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt de betrokkene persoonlijk; hij mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een raadgever of bij gewettigde verhindering zich door die raadgever laten vertegenwoordigen.

§2. Indien de betrokkene, ofschoon behoorlijk opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde afwezigheid, wordt de betrokkene geacht af te zien van zijn beroep. De uitspraak of beslissing vóór het beroep wordt in dit geval de definitieve uitspraak of beslissing.

ART. II 61.

De raad van beroep stuurt binnen de drie werkdagen zijn gemotiveerd advies toe aan de betrokkene, bij aangetekende brief, en aan de Raad van Bestuur.

ART. II 62.

§1. Aan de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter van de raad van beroep wordt een presentiegeld van 61,97 EUR per vergadering toegekend. Dit bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig artikel XII 22. Wanneer de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter zich bij de uitoefening van hun functie moeten verplaatsen, hebben zij recht op de terugbetaling van hun verblijfkosten overeenkomstig de regeling die van toepassing is op de personeelsleden van het UZ Gent. Voor hun reizen per spoor van hun verblijfplaats naar de vergaderplaats van de raad van beroep ontvangen zij terugbetaling van het treinbiljet eerste klasse. Zij worden gemachtigd hun eigen wagen te gebruiken in het belang van hun functie. In dat geval genieten zij een vergoeding die gelijk is aan de prijs van een treinticket eerste klasse voor voormeld traject.

§2. De assessoren of plaatsvervangende assessoren ontvangen bij de uitoefening van hun functie bij de raad van beroep de vergoedingen voor reis- en verblijfkosten die gelden voor de personeelsleden van het UZ Gent.

TITEL 7 DE TIJDELIJKE VERVANGING

ART. II 63.

De afgevaardigde bestuurder wordt bij afwezigheid of tijdelijke verhindering vervangen door de hoofdarts; is deze laatste eveneens afwezig of tijdelijk verhinderd, dan wordt hij vervangen door de decaan. De afgevaardigde bestuurder duidt het personeelslid aan om in de eventuele vervanging te voorzien van een afwezig of tijdelijk verhinderd leidinggevend personeelslid.

TITEL 8 DE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE

ART. II 64.

§1. Voor de toepassing van deze titel verstaat men onder hogere functie, elke functie die overeenstemt met de in de personeelsformatie voorkomende functie van een graad van een hogere rang dan die waarvan het personeelslid titularis is.

§2. Een personeelslid kan worden aangesteld in een hogere functie voor een functie van een graad die tijdelijk of definitief vacant is.

§3. Een gegradueerd verpleegkundige / bachelor in de verpleegkunde of vroedvrouw kan voor de duur van vier jaar belast worden met een tijdelijke aanstelling als verpleegkundig specialist, met mogelijkheid tot verlenging.⁽⁵⁾²

ART. II 65.

² SCXVIII 25.01.2010 – RVB 22.02.2010: naamsverandering van gegradueerde verpleegkundige en bachelor in de verpleegkunde.

§1. Ongeacht het feit of een personeelslid voldoet aan de vereisten gesteld door dit besluit om te worden aangesteld of benoemd in de graad die overeenstemt met de hogere functie, kan het personeelslid slechts de hogere functie verkrijgen in de eerstvolgende rang.

§2. De ambtenaar die een tuchtstraf opgelopen heeft mag niet aangesteld worden voor het uitoefenen van een hogere functie vooraleer zijn straf doorgehaald is.

ART. II 66.

De uitoefening van een hogere functie wordt toevertrouwd aan het personeelslid dat het meest geschikt bevonden wordt om in de onmiddellijke behoeften van de dienst te voorzien.

ART. II 67.

§1. De Raad van Bestuur beslist over de tijdelijke aanstelling voor de tijdelijke vervanging van een personeelslid in een functie van niveau A, na advies van het Directiecomité en desgevallend van de Medische Raad.

§2. Het Directiecomité beslist over de tijdelijke aanstelling voor de tijdelijke vervanging van een personeelslid in een functie van niveau B, C en D, op voorstel van de afgevaardigde bestuurder en desgevallend na advies van de Medische Raad.

ART. II 68.

§1. Het personeelslid kan voor de duur van de afwezigheid aangesteld worden in de tijdelijk vacante functie tot de titularis ervan opnieuw zijn functie opneemt.

§2. Een definitief vacante functie kan slechts voor ten hoogste één jaar via een tijdelijke aanstelling waargenomen worden op voorwaarde dat de procedure tot definitieve toekenning van die functie wordt ingezet.

§3. De duur van de aanstelling wordt bepaald volgens de behoeften van de dienst.

§4. De aanstellingsbeslissing vermeldt:

- a. een omschrijving van de functie die definitief vacant is of die tijdelijk vacant is, zijn laatste of huidige titularis en de reden van diens vertrek of afwezigheid;
- b. een verantwoording van de noodzaak om in de vacature een hogere functie toe te kennen;
- c. een verantwoording van de keuze van het voorgestelde personeelslid.

ART. II 69.

Een personeelslid dat met een hogere functie is belast, oefent het hiërarchisch gezag uit over de aan zijn dienst toegewezen personeelsleden.

TITEL 9 TIJDELIJKE PROJECTMEDEWERKER VERPLEGING

ART. II 70.

Een personeelslid kan tijdelijk aangesteld worden als projectmedewerker binnen het departement Verpleging.

Het Directiecomité bepaalt bij vacantverklaring welke functies als projectfunctie worden beschouwd, evenals de looptijd en modaliteiten ervan.

ART. II 71.

De projectmedewerker wordt geselecteerd en aangesteld, overeenkomstig de bepalingen van deel IV, titel 2 inzake de mutatie.

ART. II 72.

Gedurende de tijdelijke aanstelling als projectmedewerker geniet het personeelslid de salarisschaal B210, B210- of B210**, rekening houdend met de verworven anciënniteit.

ART. II 73.

De projectmedewerker wordt gedurende zijn aanstelling jaarlijks geëvalueerd, overeenkomstig de bepalingen van titel 2 van deel VII inzake de functioneringsevaluatie.

Bij een evaluatie onvoldoende keert het personeelslid terug naar zijn vorige functie of een gelijkwaardige functie en dit in zijn oorspronkelijke graad en daaraan gekoppelde salarisschaal.

TITEL 10 DE PREVENTIEADVISEUR- COÖRDINATOR EN DE PREVENTIEADVISEUR VAN DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

ART. II 74.

§1. Voor het UZ Gent is er één interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, hierna te noemen interne dienst Preventie en Bescherming.

§2. De Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk is minimaal samengesteld uit één preventieadviseur-coördinator en één preventieadviseur. Beide preventieadviseurs hebben een diploma preventieadviseur niveau I, afgeleverd door een erkende instelling. Het bestuur kan beslissen meer preventieadviseurs met diploma niveau I of diploma niveau II aan te werven.

§3. De afgevaardigde bestuurder doet met het oog op de aanstelling van de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur een oproep tot het personeel van het UZ Gent. De oproep omvat een functiebeschrijving en het gewenste profiel.

§4. De preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur worden door de in dienst nemende overheid, na advies van het Comité PBW, aangewezen bij mandaat van zes jaar, meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijgend.

§5. De interne dienst Preventie en Bescherming is volledig onafhankelijk. De preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur rapporteren rechtstreeks aan de afgevaardigde bestuurder.

§ 6. De preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur zijn voor de duur van hun opdracht niet meer onderworpen aan het hiërarchisch gezag van het diensthoofd waar zij tewerkgesteld waren voor hun aanwijzing.

DEEL 3 RECHTEN EN PLICHTEN

TITEL 1 ALGEMEEN⁽⁸⁾³

ART. III 1.

Onverminderd de artikelen III 2 tot en met 9, zijn de ziekenhuisartsen eveneens onderworpen aan de bepalingen van Deel 4 van het besluit van de Raad van Bestuur van 21-01-2008 tot vaststelling van het Kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen.

³ SCXVIII 14.03.2011 – RvB 28.03.2011: invoeging titel 2 intellectuele eigendomsrechten

ART. III 2.

Het personeelslid heeft het recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan hij kennis heeft uit hoofde van zijn functie. Het is hem enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op:

- het medisch geheim
- het beroepsgeheim
- de veiligheid van het land
- de bescherming van de openbare orde
- de financiële belangen van de instelling
- maatregelen ter voorkoming van strafbare feiten
- het vertrouwelijk karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens
- de rechten en de vrijheden van de burger, en in het bijzonder het recht op eerbied voor het privé-leven

Dit verbod geldt bovendien voor feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindbeslissing is genomen, het intern beraad dat voorafgaat aan elke beslissing; evenals voor feiten die, wanneer zij bekend worden gemaakt, de mededingingspositie van het UZ Gent, kunnen schaden.

ART. III 3.

§1. Het personeelslid heeft recht op informatie en voortgezette vorming zowel wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de taakvervulling, als om te kunnen voldoen aan de evaluatiecriteria en de bevorderingsvereisten. De vorming moet hem worden verstrekt wanneer ze een bevorderingsvoorwaarde is of een onderdeel van de evaluatiecriteria uitmaakt, behalve wanneer het een diplomavereiste betreft.

Het personeelslid heeft recht op vorming voor persoonlijke vervolmaking voor zover dit kadert in de globale organisatorische doelstelling van het UZ Gent.

§2. Het personeelslid dient zich op de hoogte te houden van de evolutie van de technieken, reglementeringen en navorsingen in de materies waarmee hij beroepshalve belast is.

§3. De vorming is een plicht wanneer zij noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of werking van een dienst of wanneer zij een onderdeel uitmaakt van een herstructurering, reorganisatie van een dienst of een implementatie van nieuwe technieken en infrastructuur. Voor het personeelslid kan deze vorming plaatsvinden buiten en bovenop de normale arbeidsprestaties, met recht op compensatie. De kosten die inherent zijn aan de deelneming aan deze vormingsactiviteiten kunnen gedragen worden door het UZ Gent.

ART. III 4.

Elk personeelslid heeft het recht zijn persoonlijk dossier te raadplegen. Het enig persoonlijk dossier van het personeelslid bevat ten minste de administratieve stukken zoals bepaald in de bijlage 1 van dit besluit en wordt bijgehouden binnen het departement Personeel en Organisatie. Aanbevelingen waaruit een levensbeschouwelijke, ideologische of politieke overtuiging blijkt mogen niet voorkomen in het administratief dossier.

ART. III 5.

§1. Onverminderd de uitoefening van het recht op vrije meningsuiting, bepaald in artikel III 2, en onverminderd de voorschriften van de medische deontologie, oefent het personeelslid zijn functie op loyale en integere wijze uit onder het gezag van zijn hiërarchische meerderen die verantwoordelijk zijn voor de gegeven opdrachten. Hij moet inzonderheid:

- 1° in zijn handelingen en gedragingen in de uitoefening van zijn taken, de van kracht zijnde wetten, decreten en reglementeringen, de richtlijnen van de overheid waarvan hij afhangt alsmede de billijkheids- en doelmatigheidsaspecten in acht nemen;
- 2° zijn raadgevingen, adviezen, opties en verslagen formuleren op basis van een precieze, volledige en praktische voorstelling van de feiten;

- 3° zorgvuldig, plichtsbewust en met inachtneming van de richtlijnen van de overheid waarvan hij afhangt, de beslissingen uitvoeren en de desbetreffende programma's verwezenlijken en zelf de nodige initiatieven aan de dag leggen;
- 4° in de omgang met meerderen, collega's of ondergeschikten en in zijn contacten met het publiek, de persoonlijke waardigheid respecteren.
- 5° De individuele ziekenhuisarts behoudt zijn professionele autonomie op het vlak van het stellen van de diagnose of het uitvoeren van de behandeling.

§2. Het personeelslid verleent zijn medewerking aan beleidsvoorbereidend werk en neemt actief deel aan teamwerk.

§3. Het personeelslid vervult zijn functie met openheid en zonder enige discriminatie tegenover de gebruikers van zijn dienst. Hij waakt ervoor geen enkel gegeven van persoonlijke aard dat werd ingezameld bij die gebruikers, bekend te maken tenzij aan de personen, bevoegd om ervan kennis te nemen.

ART. III 6.

§1. Buiten de uitoefening van zijn functie moet het personeelslid elke handelwijze vermijden die het vertrouwen van het publiek in zijn dienst kan aantasten.

§2. Zelfs buiten zijn functie doch in verband ermee, mag het personeelslid rechtstreeks of bij tussenpersoon, geen giften, beloningen of enig voordeel vragen, eisen of aannemen.

ART. III 7.

De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met elke activiteit die het personeelslid zelf of via een tussenpersoon verricht en die:

- 1° verhindert dat hij zijn functieverplichtingen vervult;
- 2° met de waardigheid van de functie in strijd is;
- 3° zijn onafhankelijkheid in het gedrang brengt of,
- 4° een strijdigheid van belangen tot gevolg heeft.

De cumulatie van activiteiten binnen de beperkingen van het eerste lid wordt geregeld door het K.B. nr. 542.

TITEL 2 INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN ^{(8) 4}

ART. III 8 Auteursrechten, software, databanken, tekeningen en modellen

§1. Het geheel van de vermogensrechten alsook het gedeelte van de morele rechten, nodig met het oog op de overdracht van deze vermogensrechten en/of exploitatie, op de werken waarvan het personeelslid de (mede)auteur is en die hij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt worden overgedragen aan het UZ Gent.

Het personeelslid verleent het UZ Gent de toelating om de werken onder de naam van het UZ Gent mee te delen aan het publiek.

§2. De auteursrechten met betrekking tot computerprogramma's (software) en databanken die tot stand gebracht zijn door het personeelslid bij de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van het begeleidend en voorbereidend materiaal, alsook de rechten met betrekking tot de tekeningen en modellen worden overgedragen aan het UZ Gent.

§3. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is begrepen in het salaris en/of vergoedingen, zoals bepaald overeenkomstig het van kracht zijnde (geldelijk) statuut en reglement kliniekvergoedingen.

⁴ SCXVIII 14.03.2011 – RvB 28.03.2011: invoeging titel 2 intellectuele eigendomsrechten

ART. III 9 Octrooirechten

§1. Alle (uit)vindingen die door het personeelslid ter uitvoering van zijn functie worden gedaan en/of die verkregen worden door/dankzij het gebruik van middelen/uitrusting die door de werkgever ter beschikking worden gesteld, zijn het exclusieve eigendom van het UZ Gent.

§2. De vergoeding voor de overdracht van de rechten op de (uit)vindingen is begrepen in het salaris en/of vergoeding, zoals bepaald overeenkomstig het van kracht zijnde (geldelijk) statuut en reglement kliniekvergoedingen.

DEEL 4 HET DOELTREFFEND INZETTEN VAN HET PERSONEEL

TITEL 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ART. IV I.

§1. De Raad van Bestuur stelt jaarlijks de personeelsformatie van het UZ Gent vast, op voorstel van het Directiecomité.

§2. Indien een functie niet voorzien is in de personeelsformatie, zal de Raad van Bestuur de personeelsformatie aanpassen alvorens iemand kan worden aangeworven voor de invulling van deze functie.

ART. IV 2.

§1. Wanneer ingevolge een beslissing van de federale overheid of van de Vlaamse Gemeenschap de exploitatie van het UZ Gent niet langer sluitend wordt gefinancierd, waardoor overtaligheid aan personeel ontstaat, zal de Raad van Bestuur de nodige maatregelen nemen teneinde deze overtaligheid af te bouwen.

§2. Het tekort aan personeel wordt opgevuld door één of meerdere van de volgende wijzen van invulling:

- door mutatie
- door herplaatsing
- door aanwerving
- door bevordering

TITEL 2 DE MUTATIE

HOOFDSTUK 1: GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

ART. IV 3.

Onverminderd de bepalingen van deze titel, beslist het Directiecomité over de ambtshalve en het sectorbureau/departementshoofd over de vrijwillige mutatie.

ART. IV 4.

De tewerkstelling van het personeelslid in een andere dienst binnen het UZ Gent, na een vrijwillige of ambtshalve mutatie, gebeurt bij wijze van proefperiode van zes maanden. Na deze proefperiode wordt een definitieve beslissing genomen.

HOOFDSTUK 2: DE VRIJWILLIGE MUTATIE

ART. IV 5.

§1. De vacantverklaring van de functie die bij wijze van vrijwillige mutatie ingevuld zal worden, alsook de vaststelling van de selectie- en aanstellingsprocedure gebeurt door de in dienst nemende overheid. De vacante functie wordt ten minste ad valvas bekendgemaakt.

§2. Elk personeelslid kan spontaan solliciteren en zich alsdusdanig laten registreren als mogelijke kandidaat voor een toekomstige vrijwillige mutatie voor een bepaalde functie. Tevens kan elk personeelslid zich kandidaat stellen voor alle functies die tijdens zijn afwezigheid vacant zouden worden verklaard.

ART. IV 6.

§1. Het personeelslid dat mutatie verkrijgt, kan slechts gedurende maximum drie maanden verplicht worden om op zijn oorspronkelijke dienst tewerkgesteld te blijven, te rekenen vanaf de schriftelijke aanvaarding van de aangeboden functie.

§2. In afwijking van §1, kan voor een aantal limitatief bepaalde diensten de maximumperiode van drie maanden verlengd worden. De duur van de verlenging, evenals de opsomming van de diensten waarvoor voormelde maximumperiode kan worden verlengd, worden vastgelegd door het Directiecomité.

HOOFDSTUK 3: DE AMBTSHALVE MUTATIE

ART. IV 7.

Indien er geen kandidaten zijn voor een vrijwillige mutatie en indien het onmogelijk of onwenselijk is om de functie in te vullen door aanwerving en bevordering, wordt een personeelslid ambtshalve aangewezen. Bij ambtshalve aanwijzing voor een vacature wordt rekening gehouden met de bijzondere eisen voor het bekleden van de functie, de functiebeschrijving en het gewenste profiel. Het Directiecomité bepaalt tevens de criteria voor de volgorde van de ambtshalve aanwijzing.

TITEL 3 DE HERPLAATSING

ART. IV 8.

De herplaatsing gebeurt door de betrokken sectorbureaus/departementshoofden met inachtneming van de bijzondere eisen voor het bekleden van de functie, de functiebeschrijving en het gewenste profiel van de kandidaat.

ART. IV 9.

De herplaatsing van het personeelslid gebeurt in een vacante functie in zijn graad of in een gelijkwaardige graad of bij gebrek aan vacatures in overtal op die graad. Het personeelslid behoudt zijn graad en de daaraan verbonden salarisschaal.

ART. IV 10.

De herplaatsing van het personeelslid om medische redenen, in een andere functie die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand, kan gebeuren in een lagere rang. Behalve als het personeelslid het slachtoffer is van een arbeidsongeval of beroepsziekte wordt hij ingeschaald in de nieuwe salarisschaal.

ART. IV 11. ⁽⁴⁾⁵

§1 Onverminderd hetgeen is bepaald in §2 van dit artikel, kan het personeelslid dat wordt herplaatst tweemaal een aangeboden, passende functie weigeren. Bij het derde aanbod wordt hij ambtshalve herplaatst.

§2 Het personeelslid dat wordt herplaatst om medische redenen kan een aangeboden, passende functie niet weigeren.

⁵ SCXVIII 30.11.2009 – RVB 18.01.2010: herplaatsing

DEEL 5 DE AANWERVING

TITEL 1 ZIEKENHUISARTSEN

ART. V 1.

Onverminderd de toepassing van hetgeen is bepaald in Deel 3 van het Besluit van de Raad van Bestuur van 21-01-2008 houdende vaststelling van het kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen, zijn van dit Deel 5 enkel de artikelen V 2 en V3 van toepassing op de ziekenhuisartsen.

TITEL 2 DE TOELATINGSVOORWAARDEN

ART. V 2.

Voor de toegang tot een functie in het UZ Gent gelden de volgende algemene toelatingsvoorwaarden:

- 1° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de te begeven functie;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° aan de dienstplichtwetten voldoen;
- 4° de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor de uit te oefenen functie.

ART. V 3.

De Arbeidsgeneeskundige Dienst van het UZ Gent controleert de vereiste medische geschiktheid. Wanneer het contractueel personeelslid weigert een medisch onderzoek te ondergaan of wanneer het resultaat ongunstig is, wordt geen arbeidsovereenkomst afgesloten of neemt de bestaande arbeidsovereenkomst een einde in geval de tewerkstelling reeds was aangevat. Wanneer de ambtenaar of de stagiair weigert een medisch onderzoek te ondergaan of wanneer het resultaat ongunstig is, wordt verwezen naar artikel VI 2 van dit besluit.

TITEL 3 DE AANWERVING

HOOFDSTUK 1: DE AANWERVINGSVOORWAARDEN

ART. V 4.

§1 Als personeelslid kan enkel worden aangeworven wie aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° In het bezit zijn van een erkend diploma of studiegetuigschrift dat overeenstemt met het beoogde niveau waarin de functie is opgenomen en zoals opgenomen in de bijlagen van dit besluit. Voor het niveau D worden geen diplomavooraarden gesteld tenzij de specificiteit van de functie dit vereist.
- 2° Houders van een diploma of studiegetuigschrift dat toegang verleent tot een bepaald niveau zijn uitgesloten van deelname aan een selectieprocedure voor een hoger of een lager niveau. In geval van schaarste op de arbeidsmarkt, vooraf vastgesteld door het Directiecomité, kan van het bepaalde in §1, 1° worden afgeweken.

§2. Voldoen aan de bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid indien dit als bijzondere aanwervingsvoorwaarde is gesteld door de in dienst nemende overheid. In dit geval kan de nuttige en aantoonbare beroepservaring in aanmerking worden genomen bij het bepalen van de geldelijke anciënniteit.

§3. Slagen in een vergelijkende selectieprocedure, voor zover het geen vervangingsovereenkomst betreft.

ART. V 5.

Laatstejaarsstudenten kunnen tot de selectieprocedure worden toegelaten, onder de opschortende voorwaarde van het bezit van het vereiste en erkende diploma of studiegetuigschrift op het ogenblik van de aanwerving.

ART. V 6.

§1. Voor zover zij voldoen aan de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden kunnen interne kandidaten steeds deelnemen aan externe selectieprocedures. Een interne kandidaat is een personeelslid van het UZ Gent dat bezoldigd wordt door het UZ Gent en dat interesse heeft voor een bepaalde vacante functie, waarvoor een vergelijkende selectieprocedure werd uitgeschreven.

§2. Indien een personeelslid intern reeds definitief op een bepaald niveau is tewerkgesteld, kan het personeelslid, zonder bijkomende voorwaarde, deelnemen aan een externe selectieprocedure voor dat niveau.

ART. V 7.

Het departement Personeel en Organisatie verwerkt elke inschrijving en onderzoekt of de kandidaat aan de aanwervingsvoorwaarden voldoet.

HOOFDSTUK 2: DE VERGELIJKENDE SELECTIEPROCEDURE⁽⁸⁾⁶

ART. V 8.

§1. De in dienst nemende overheid kondigt elke externe selectieprocedure ten minste aan in het Belgisch Staatsblad. Elke interne selectieprocedure wordt ten minste ad valvas bekendgemaakt. De inschrijvingstermijn bedraagt ten minste drie weken.

§2. De aankondiging vermeldt minimaal:

- 1° bij een externe vacature : de functietitel, de functiebeschrijving en het competentieprofiel; bij een interne vacature : de functietitel, de functiebeschrijving, het competentieprofiel, de graad en de salarisschaal;
- 2° de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden evenals de datum waarop deze moeten vervuld zijn;
- 3° de uiterste inschrijvingsdatum;
- 4° de nodige contactinformatie.

§3 Aan elke kandidaat wordt een selectiereglement ter beschikking gesteld.

ART. V 9.

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel V 8 §1, kan de sectorvoorzitter van de bedrijfszondersteunende sector bepaalde functies permanent vacant verklaren. Het departement Personeel en Organisatie kan op eigen initiatief en proactief wervingsreserves aanleggen, zonder dat een vacature is voorzien binnen de personeelsformatie. De in dienst nemende overheid kan specifieke selectieprocedures en generieke selectieprocedures organiseren.

ART. V 10.

§1. Generieke selectieprocedures worden georganiseerd op basis van een generiek functieprofiel, zonder dat een specifieke vacature bestaat. De kandidaten worden gescreend op het generieke profiel en worden in een basiswervingslijst gerangschikt.

De wervingslijst blijft één jaar geldig te rekenen vanaf de ondertekening van het selectierapport. De geldigheidsduur is drie keer verlengbaar met telkens een periode van één jaar.

De sectorvoorzitter van de bedrijfszondersteunende sector neemt de beslissing tot verlenging van de geldigheidsduur.

In afwijking van hetgeen is bepaald in het tweede lid, blijft de geldigheidsduur van de wervingslijst, voor personeelsleden die geslaagd zijn voor een generieke selectieprocedure en tijdelijk zijn in dienst genomen, lopen tot één jaar na de beëindiging van hun tijdelijke in dienst neming.

⁶ SCXVIII 14.03.2011 – RVB 28.03.2011: wijziging deel V bevoegdheden toegekend aan sectorvoorzitter bedrijfszondersteunende sector met betrekking tot de aanwerving.

§2. De geslaagden van een generieke selectieprocedure kunnen binnen de geldigheidsduur van de basiswervingslijst uitgenodigd worden voor een bijkomende selectieproef op basis van een specifieke functiebeschrijving en competentieprofiel. Deze bijkomende selectieproef geeft aanleiding tot een nieuwe rangschikking van geslaagden op deze proef die primeert op de rangschikking van de generieke selectieproef. De geldigheid van dit resultaat overschrijdt de geldigheidsdatum niet van de basiswervingslijst.

§3. Generieke selectieprocedures kunnen alleen extern gericht zijn en moeten alsdusdanig aangekondigd worden.

ART. V 11.

§1. Specifieke selectieprocedures worden georganiseerd op basis van een specifieke functiebeschrijving en functieprofiel van een welbepaalde vacature. De kandidaten worden gerangschikt in een specifieke wervingslijst.

De wervingslijst blijft één jaar geldig te rekenen vanaf de ondertekening van het selectierapport. De geldigheidsduur is drie keer verlengbaar met telkens een periode van één jaar.

De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector neemt de beslissing tot verlenging van de geldigheidsduur.

Er kan geen bijkomende selectieproef ingericht worden op basis van deze wervingslijst.

In afwijking van hetgeen is bepaald in het tweede lid, geldt de uitzondering, zoals beschreven in artikel, V 10, §1, derde lid.

§2. Specifieke selectieprocedures kunnen zowel extern als intern georganiseerd worden. In het laatste geval geeft de selectie aanleiding tot een vrijwillige mutatie, waarop de artikelen IV 5 en IV 6 van toepassing zijn.

§3. Bij elke externe specifieke selectieprocedure kan een voorselectie georganiseerd worden onder de vorm van een gestandaardiseerde schriftelijke of computergestuurde test, in het geval het aantal kandidaten dit verrechtvaardigt of onder de vorm van een onderzoek van het curriculum vitae, in het geval er nuttige ervaring vereist wordt.

ART. V 12.⁽⁸⁾⁷

§ 1. De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector bepaalt bij de vacantverklaring de aard van de selectieprocedure (i.e. intern of extern), de modaliteiten ervan evenals de samenstelling van de selectiecommissie.

§ 2. De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector stelt voor elke selectieprocedure een selectiecommissie samen uit minstens een voorzitter en twee commissieleden. De commissieleden zijn vertrouwd met de inhoud van de vacature of de functie en worden op basis van hun kennis en vaardigheden opgenomen in de selectiecommissie.

De selectiecommissie voor de aanstelling van directeur, sectorvoorzitter, departementshoofd en zorgmanager wordt samengesteld door de Raad van Bestuur.

§ 3. De selectiecommissie kan zich laten bijstaan door een onafhankelijk rekruterings – en selectiebureau.

Voor leidinggevende functies kan een assessment of enig andere test inzake potentieelinschatting worden georganiseerd. Het departement Personeel en Organisatie begeleidt elke selectiecommissie.

§ 4. De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector stelt bij het organiseren van een selectieprocedure de datum vast waarop de kandidaten moeten voldoen aan de vereisten inzake erkende diploma's of studiegetuigschriften en, in voorkomend geval, aan de bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid.

⁷ SCXVIII 14.03.2011 – RVB 28.03.2011: Wijziging art V 12 met betrekking tot de selectiecommissie

ART. V 13.

Na elke selectieprocedure wordt een selectierapport opgemaakt met een verslaggeving van de verschillende selectiestappen en het eindresultaat van de selectieprocedure, in de vorm van een lijst van geslaagden, met vermelding van hun rangschikking.

ART. V 14.

Wanneer de selectiecommissie in de loop van een selectieprocedure vaststelt dat een kandidaat niet voldoet of niet zal kunnen voldoen aan één van de aanwervings- of toelatingsvoorwaarden, sluit zij hem van de selectieprocedure uit.

ART. V 15.

§1 Bij een interne procedure krijgt de geselecteerde kandidaat maximaal drie werkdagen bedenktijd om de betrekking al dan niet te aanvaarden. Bij een externe procedure mag de bedenktijd niet meer bedragen dan twee weken.

§2 Een geslaagde kandidaat van een generieke selectieprocedure kan onbeperkt de hem aangeboden betrekkingen weigeren. Een geslaagde kandidaat kan evenwel op eigen verzoek uit de wervingsreserve geschrapt worden.

HOOFDSTUK 3: DE PROCEDURE VAN IN DIENST NEMING.

ART. V 16.

Het voorstel van de selectiecommissie wordt aan de in dienst nemende overheid voorgelegd ter bekrachtiging, tenzij bij een vrijwillige mutatie, zoals vermeld in artikel V 11, §2. De in dienst nemende overheid stelt tegelijkertijd de erkende nuttige anciënniteit vast, op voorstel van het departement Personeel en Organisatie.

DEEL 6 DE STAGE EN BENOEMING VAN EEN AMBTENAAR

TITEL 1 DE STAGE VAN EEN STAGIAIR

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

ART. VI 1.

§1 De indienstnemende overheid laat – na controle van de toelatings - en aanwervingsvoorwaarden – het statutair personeelslid toe tot een stage van zes maanden. De stage van een statutair personeelslid met een leidinggevende functie en een statutaire arts-specialist duurt 12 maanden.⁽⁷⁾⁸

§2 De artikelen VI 3 en VI 4 zijn niet van toepassing op het personeelslid dat wordt toegelaten tot de stage en reeds in het verleden een proeftijd heeft doorlopen als contractueel personeelslid, op voorwaarde dat de toelating tot de stage gebeurt in dezelfde functie als deze waarvoor het personeelslid een proeftijd met gunstig gevolg heeft beëindigd.

ART. VI 2.

De medische geschiktheid van de stagiair wordt vastgesteld voor de aanvang van de stage of in de loop van de eerste maand van de stage. Een personeelslid kan tot de stage worden toegelaten alvorens zijn medische geschiktheid is gecontroleerd. Als hij echter niet voldoet aan deze vereiste, wordt hij ambtshalve ontslagen zonder opzeggingstermijn of zonder verbrekingsvergoeding.

⁸ SCXVIII 22.11.2010 – RVB 20.12.2010: Verlenging stage voor statutaire personeelsleden met een leidinggevende functie.

HOOFDSTUK 2: VERLOOP VAN DE STAGE

ART. VI 3.

Tijdens de stage wordt de stagiair begeleid door een mentor, aangesteld door de direct leidinggevende.

De mentor is een personeelslid van de betrokken dienst, die omwille van ervaring, kennisniveau of bevoegdheid het nieuwe personeelslid wegwijs kan maken in de dienst en het UZ Gent.

ART. VI 4.

Het departement Personeel en Organisatie organiseert binnen de eerste maand na de aanvangsdatum van de stage een introductiedag waarvan de inhoud en de nadere modaliteiten worden vastgelegd door het departement Personeel en Organisatie.

ART. VI 5.

De stage kan conform de bepalingen van art. VI 10 § 2 uitzonderlijk en éénmalig verlengd worden met een termijn van 6 maanden.

Daarenboven wordt de stage uitzonderlijk verlengd met een termijn gedurende dewelke de stagiair met het oog op moederschapsbescherming een alternatieve functie uitoefent.

ART. VI 6.

§ 1. De stage wordt geschorst ingeval de stagiair afwezig is wegens arbeidsongeschiktheid, zwangerschapsverlof, moederschapsbescherming of een toegestaan verlof anders dan vakantieverlof, vanaf het moment dat de duur van de afwezigheid meer bedraagt dan 30 aaneengesloten kalenderdagen, en dit voor de voor de volledige duur van de afwezigheid.

§ 2. Tijdens de schorsing blijft de stagiair zijn hoedanigheid als stagiair behouden.

HOOFDSTUK 3: EVALUATIE VAN DE STAGE

ART. VI 7.

In de loop van de eerste maand van de stage moet minstens een planningsdocument door de direct leidinggevende aan de stagiair bezorgd zijn, met de stagiair besproken zijn en door beiden ondertekend zijn.

ART. VI 8.

§ 1. Dit planningsdocument bevat minimaal een opgave van de doelstellingen of activiteiten die worden verwacht tijdens de stage alsook een opgave van de opleidingsbehoeften, zodat de stagiair in staat is om zich maximaal te integreren in de functie.

§ 2. Voor welbepaalde functies, vastgelegd door het Directiecomité, kan het programma van de stage voorzien in het slagen voor een bekwaamheidsproef en/of het afleggen van praktische proeven, vastgelegd in overleg met het departement Personeel en Organisatie en mits de nodige opleiding, indien vereist, wordt voorzien .

Het resultaat van dergelijke proeven maakt deel uit van de evaluatie van de stage zoals bepaald in artikel VI 9 en 10.

ART. VI 9.

§ 1. In de loop van de vierde maand stage, of ingeval van een statutair personeelslid met een leidinggevende functie en een statutaire arts-specialist in de loop van de zevende maand stage, moet een tussentijds evaluatiegesprek tussen de direct leidinggevende en de stagiair plaatsvinden, en moet op basis

van dit gesprek een tussentijds evaluatieverslag opgesteld zijn. De mentor kan hiervoor geraadpleegd of uitgenodigd worden.⁽⁷⁾⁹

De direct leidinggevende kan, in geval van ernstige tekortkomingen in het functioneren van de stagiair, reeds op basis van het tussentijds evaluatiegesprek vervroegd een eindevaluatieverslag opmaken en, via hiërarchische weg, aan de in dienst nemende overheid, een gemotiveerd voorstel tot ontslag formuleren.

§ 2. Binnen de 30 kalenderdagen na het einde van de stage moet een eind-evaluatiegesprek tussen de direct leidinggevende en de stagiair plaatsvinden, en moet op basis van dit gesprek een eindevaluatieverslag opgesteld zijn. De mentor kan hiervoor geraadpleegd of uitgenodigd worden. Ter voorbereiding op dit eindevaluatiegesprek kan aan de stagiair gevraagd worden een schriftelijke zelfevaluatie op te stellen.

§ 3. Het tussentijdse evaluatieverslag en het eindevaluatieverslag worden telkens na afloop van het gesprek opgesteld op een door het departement Personeel en Organisatie ter beschikking gesteld standaarddocument en ondertekend door beide partijen, waarbij een afschrift aan de stagiair wordt overhandigd. De stagiair kan er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegen.

Het eindevaluatieverslag wordt tevens ondertekend door de hiërarchische leidinggevende van de direct leidinggevende, als tweede evaluator.

§ 4. Het tussentijdse evaluatieverslag en het eindevaluatieverslag besluiten met de beoordeling “voldoende”, “voldoende onder voorbehoud” of “onvoldoende”.

ART. VI 10.

§1 Indien het eindevaluatieverslag van de stage besluit met de beoordeling “voldoende onder voorbehoud”, wordt de stage met 6 maanden verlengd.

§2 Binnen de 30 kalenderdagen na het einde van de verlengde stageperiode moet een nieuw eind-evaluatiegesprek tussen de direct leidinggevende en de stagiair plaatsvinden, en moet op basis van dit gesprek een eindevaluatieverslag opgesteld zijn, dat besluit met de beoordeling “voldoende” of “onvoldoende”. De mentor kan hiervoor geraadpleegd of uitgenodigd worden. Ter voorbereiding op dit eindevaluatiegesprek kan aan de stagiair gevraagd worden een schriftelijke zelfevaluatie op te stellen.

Dit eindevaluatieverslag wordt ondertekend door beide partijen, waarbij een afschrift aan de stagiair wordt overhandigd. De stagiair kan er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegen. Het eindevaluatieverslag wordt tevens ondertekend door de hiërarchische leidinggevende van de direct leidinggevende, als tweede evaluator.

ART. VI 11.

§1 De stage wordt geacht gunstig te zijn indien binnen de tijdslimiet bepaald in art. VI 10 §2 en van dit artikel geen eindevaluatieverslag werd opgesteld en voorgelegd aan het personeelslid.

§2 Tijdens de periode waarin de einddatum van de stage overschreden wordt en de benoeming tot ambtenaar niet voltrokken is, behoudt het statutaire personeelslid de hoedanigheid van stagiair.

HOOFDSTUK 4: BEROEP EN BEËINDIGING VAN DE STAGE

ART. VI 12.

§ 1. Ingeval een stagiair op basis van de beoordeling “onvoldoende” in het eindevaluatieverslag van de stage wordt ontslagen door de in dienst nemende overheid, kan hij bij aangetekende brief en binnen de vijftien kalenderdagen volgend op de beslissing van de in dienst nemende overheid beroep aantekenen bij de Raad van Beroep.

⁹ SCXVIII 22.11.2010 – RVB 20.12.2010: Verlenging stage voor statutaire personeelsleden met een leidinggevende functie.

§ 2. De Raad van Beroep brengt binnen de dertig kalenderdagen nadat de zaak aanhangig gemaakt werd een met redenen omkleed advies uit bij de in dienst nemende overheid, zoniet behandelt de in dienst nemende overheid het beroep alsof er een gunstig advies werd gegeven.

§ 3. De in dienst nemende overheid beslist binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst van het advies van de Raad van Beroep.

ART. VI 13.

Na de beslissing tot ontslag en met ingang van de eerste werkdag na het verstrijken van de termijn voor het instellen van beroep wordt met de stagiair een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van drie maanden afgesloten die overeenstemt met een opzeggingstermijn van dezelfde duur.

Wanneer de werknemers- en werkgeversbijdragen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden niet volstaan, stort de instelling bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de nog ontbrekende werknemers- en werkgeversbijdragen voor de opname van de stagiair in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering. De duur van de periode gedekt door deze storting mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van het ontslagen personeelslid.

ART. VI 14.

Onverminderd de grenzen van het KB nr. 542, kan, voor elke zware fout begaan tijdens de stage, de stagiair te allen tijde zonder opzegging worden ontslagen om een dringende reden.

De zware fout wordt vastgesteld binnen de drie werkdagen na kennisneming van de dringende reden waarop men zich beroept door de direct leidinggevende. Deze laatste hoort, samen met zijn hiërarchisch leidinggevende, de stagiair binnen de in het vorige lid vermelde tijdspanne. De stagiair kan zich hierbij laten bijstaan door een raadgever. Van de verklaring van de stagiair wordt een verslag gemaakt.

De Afgevaardigd Bestuurder betekent binnen de drie werkdagen na het horen van de stagiair, bij aangetekend schrijven het ontslag om dringende reden.

TITEL 2 DE BENOEMING OF ONTSLAG VAN EEN AMBTENAAR

ART. VI 15.

§ 1. De stagiair wordt binnen een redelijke termijn na opmaak van het eindevaluatieverslag door de in dienst nemende overheid, met ingang van de datum waarop de evaluatie "voldoende" werd uitgesproken, tot ambtenaar benoemd in de graad waarin hij tot de stage toegelaten werd, indien hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. voldoen aan alle aanwervings- en toelatingsvoorwaarden van de functie;
2. geslaagd zijn in een vergelijkende selectieprocedure;
3. de stage volbracht hebben met de beoordeling "voldoende";
4. medisch geschikt bevonden zijn.

§ 2. Elke ambtenaar legt de eed af in de bewoordingen zoals bepaald bij artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831. De eed wordt afgelegd in handen van de afgevaardigd bestuurder of zijn gemachtigde. Bij weigering wordt het personeelslid niet benoemd of wordt de benoeming teniet gedaan.

§ 3. Indien bij de eindevaluatie tot onvoldoende werd besloten, gaat de in dienst nemende overheid binnen een redelijke termijn na opmaak van het eindevaluatieverslag over tot ontslag van de stagiair onverminderd hetgeen is bepaald in hoofdstuk 4 van titel 1 van dit deel.

ART. VI 16.

Voor de berekening van de administratieve anciënniteiten wordt uitgegaan van de dag waarop het personeelslid toegelaten werd tot de stage.

TITEL 3 INWERKINGTREDING

ART. VI 17.

Het gewijzigde deel VI treedt in werking vanaf 1.12.2008.

De stagiair die tot de stage toegelaten werd vóór de datum van inwerkingtreding, zet zijn stage voort overeenkomstig de reglementaire bepalingen die van kracht waren op de datum van het begin van de stage.

DEEL 7 DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

TITEL 1 DE PERSONEELSFORMATIE EN DE HIERARCHIE VAN DE GRADEN

ART. VII 1.

De personeelsformatie omvat twee luiken: de organieke en de tijdelijk organieke personeelsformatie, zoals omschreven in artikel I 5 van dit besluit. Het betreft de lijst houdende opsomming van het aantal functies dat het UZ Gent nodig heeft om de taken uit te voeren, die voortvloeien uit zijn opdracht, zoals de behandeling en de verzorging van patiënten.

ART. VII 2.

§1. De personeelsformatie stelt het aantal functies vast per niveau en per rang, rekening houdende met de overeenkomstige graadbenamingen. Zij wordt elk jaar door de Raad van Bestuur goedgekeurd, na advies van de Medische Raad.

§2. De Raad van Bestuur maakt het organogram op van de instelling.

ART. VII 3.

De hiërarchie van de graden omvat vier niveaus en acht rangen.

ART. VII 4.

De vier niveaus overeenstemmend met het ernaast vermelde vereiste onderwijsniveau zijn:

Niveau A	Universitair onderwijs en hoger onderwijs van het lange type gelijkgesteld met universtair niveau
Niveau B	Hoger onderwijs van het korte type of daarmee gelijkgesteld onderwijs
Niveau C	Secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs
Niveau D	Geen diplomaverreisten

De lijst van de diploma's die toegang geven tot de verschillende niveaus gaat als bijlage 2 bij dit besluit.

ART. VII 5.

De rang bepaalt de betrekkelijke waarde van een graad in zijn niveau. Elke rang wordt aangeduid met één of twee letters en een cijfer. De letter A, B, C of D geeft het niveau aan, de letter G en S duidt aan dat de betrokkene een arts-specialist is en het cijfer situeert de rang in zijn niveau. De vier niveaus omvatten het volgende aantal rangen:

Niveau A	2 rangen, genummerd A1 en A2, doch voor de artsen-specialisten genummerd AG1, AS1, AS2 en AS3
Niveau B	2 rangen, genummerd B1 en B2
Niveau C	2 rangen, genummerd C1 en C2
Niveau D	1 rang, genummerd D1

Binnen elk niveau worden de rangen genummerd volgens hun plaats in de hiërarchie, waarbij de hoogste rang het hoogste cijfer toegewezen krijgt.

ART. VII 6.

De graad is de titel die het personeelslid in een rang situeert en hem machtigt tot het bekleden van een functie welke met die graad overeenstemt. De graden van eenzelfde hiërarchische rang zijn "gelijkwaardige graden".

ART. VII 7.

De graden worden over de verschillende niveaus en rangen verdeeld overeenkomstig bijlage 3 bij dit besluit.

TITEL 2 DE FUNCTIONERINGSEVALUATIE

HOOFDSTUK 1: DEFINITIES EN TOEPASSINGSGBIED

ART. VII 8.

§1. Onder functioneringsevaluatie wordt verstaan het beoordelen van het functioneren van het personeelslid. De functioneringsevaluatie gebeurt jaarlijks in de loop van de maand januari of februari volgend op het afgelopen evaluatiejaar. Het evaluatiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

§2. De functioneringsevaluatie is verplicht voor ieder personeelslid dat effectief in dienst is.

ART. VII 9.

Het beschrijvend evaluatieverslag wordt opgesteld door ten minste één evaluator. Het beschrijvend evaluatieverslag wordt voorgelegd aan de in dienst nemende overheid.

HOOFDSTUK 2: DE INHOUD VAN DE FUNCTIONERINGSEVALUATIE

ART. VII 10.

§1. De evaluatie gebeurt overeenkomstig de formulieren voorzien in bijlage 4 (leidinggevend personeelslid) en 5 (niet-leidinggevend personeelslid).

§2. Het beschrijvend evaluatieverslag omvat geen samenvattende waardering of einduitspraak over het geëvalueerd personeelslid, behalve indien de evaluatoren oordelen dat hij de vermelding "onvoldoende" verdient.

HOOFDSTUK 3: BEROEPSMOGELIJKHEID TEGEN BEOORDELING "ONVOLDOENDE"

ART. VII 11.

Indien het evaluatieverslag van een personeelslid wordt besloten met de vermelding "onvoldoende" of indien de Medische Raad de vermelding "onvoldoende" bevestigt, na voorlegging van het evaluatieverslag voor advies, dan kan het personeelslid bij aangetekende brief opschortend beroep instellen bij de Raad van Beroep, binnen de vijftien kalenderdagen na het betekenen van de beoordeling "onvoldoende".

ART. VII 12.

De raad van beroep kan de betrokkene en diens evaluatoren horen en om uitleg vragen.

De raad van beroep brengt een met redenen omkleed advies uit binnen dertig kalenderdagen na datum van ontvangst van het beroepsverzoekschrift, de dies a quo niet inbegrepen.

Indien er geen advies is binnen de vooropgestelde termijn, wordt het beroep behandeld alsof er een gunstige beoordeling werd gegeven.

Het dossier wordt vervolgens binnen de vijftien kalenderdagen voorgelegd aan de Raad van Bestuur die bevoegd is voor de definitieve beslissing over het al dan niet toekennen van de beoordeling “onvoldoende”.

Tezelfdertijd wordt het advies aan het geëvalueerde personeelslid gestuurd.

De Raad van Bestuur beslist op de eerstvolgende vergadering na ontvangst van het advies van de raad van beroep, zoniet gaat men ervan uit dat er een gunstige beoordeling is.

ART. VII 13.

Geen enkel document kan in het evaluatiedossier worden opgenomen zonder dat het belanghebbende personeelslid voor kennisneming heeft getekend.

ART. VII 14.

Elk personeelslid kan op elk ogenblik kennis nemen van zijn persoonlijk evaluatiedossier.

HOOFDSTUK 4: INSTANTIES BEVOEGD VOOR HET OPMAKEN VAN DE EVALUATIES

ART. VII 15.

De in dienst nemende overheid duidt de evaluatoren aan.

TITEL 3 ANCIENNITEIT EN RANGSCHIKKING

ART. VII 16.

§1. In hoofde van het personeelslid bestaan volgende administratieve anciënniteiten:

- 1° de graadanciënniteit
- 2° de niveauanciënniteit
- 3° de dienstanciënniteit
- 4° de schaalanciënniteit

§2. Voor de toepassing van de reglementaire bepalingen die uitgaan van de anciënniteit, wordt onder de personeelsleden van wie de anciënniteit moet worden vergeleken de voorrang als volgt bepaald:

- 1° het personeelslid met de grootste graadanciënniteit;
- 2° het personeelslid met de grootste niveauanciënniteit: bij gelijke graadanciënniteit;
- 3° het personeelslid met de grootste dienstanciënniteit: bij gelijke niveauanciënniteit;
- 4° het oudste personeelslid: bij gelijke dienstanciënniteit.

ART. VII 17.

§1. De graadanciënniteit en de niveauanciënniteit bestaan uit de werkelijke diensten die het personeelslid als personeelslid van het UZ Gent heeft verricht, met inbegrip van de stage of proefperiode.

§2. Voor de graadanciënniteit worden de in aanmerking komende werkelijke diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid werd aangeworven of aangesteld in de graden die door de reglementering in aanmerking worden genomen voor toegang tot een andere graad of in vergelijkbare graden.

§3. Voor de niveauanciënniteit worden de in aanmerking komende werkelijke diensten aangerekend vanaf de datum waarop het personeelslid werd aangeworven of aangesteld in een graad van het betreffende niveau.

ART. VII 18.

De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die het personeelslid in om het even welke hoedanigheid heeft verricht als personeelslid van het UZ Gent.

Voor de berekening van de dienstanciënniteit van de arts-specialisten wordt de nuttige en aantoonbare anciënniteit in aanmerking genomen, d.i. de werkelijke diensten die de arts-specialist in om het even welke hoedanigheid heeft verricht als arts-specialist in opleiding of arts-specialist in een universitair ziekenhuis, een universiteit of een universitaire instelling van de Europese Unie.

ART. VII 19.

De schaalanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die het personeelslid heeft verricht in een bepaalde salarisschaal als personeelslid van het UZ Gent, met inbegrip van de stage of proefperiode. De in dienst nemende overheid beslist of, en, in voorkomend geval, in welke mate, voorgaande prestaties verricht bij, de in artikel VII 18, tweede lid van dit besluit vermelde diensten, in aanmerking komen voor de berekening van de schaalanciënniteit.

ART. VII 20.

Het personeelslid wordt geacht werkelijke diensten te verrichten, zolang hij zich bevindt in een administratieve toestand op grond waarvan hij, krachtens dit besluit, zijn salaris of bij gemis daarvan, zijn aanspraken op bevordering tot een hoger salaris behoudt.

ART. VII 21.

De graad-, de niveau-, de dienst- en de schaalanciënniteit worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Zij beginnen op de eerste dag van een maand. De gedeelten van maanden worden weggelaten en de anciënniteiten beginnen in dat geval op de eerste dag van de volgende maand.

ART. VII 22.

Voor de toepassing van artikel VII 21 op de personeelsleden die gemachtigd zijn hun functie met verminderde prestaties uit te oefenen met pro rata non-activiteit voor de duur van de afwezigheid:

- 1° worden prestaties van 1976 uren deeltijdse arbeid geteld als twaalf volle kalendermaanden;
- 2° worden prestaties van een twaalfde van 1976 uren deeltijdse arbeid geteld voor één volle kalendermaand, waarbij elk uurgedeelte vervalt;
- 3° vervallen de werkelijke diensten die niet de eerste dag van de maand begonnen zijn of die vóór de laatste dag van de maand beëindigd zijn.

TITEL 4 DE HIERARCHISCHE LOOPBAAN VAN HET PERSONEELSLID

ART. VII 23.

Deze titel is niet van toepassing op de artsen-specialisten.

HOOFDSTUK 1: DEFINITIES EN ALGEMENE BEPALINGEN

ART. VII 24.

§1. De bevordering is de aanstelling van een personeelslid door de in dienst nemende overheid in een graad van een hogere rang, binnen eenzelfde niveau of in een graad van een hoger niveau.

§2. De bevordering is alleen mogelijk wanneer een functie van de toe te kennen graad vacant is verklaard. De vacantverklaring van de functies gebeurt door de in dienst nemende overheid.

§3. De bevordering wordt afhankelijk gesteld van het slagen in een bevorderingsprocedure gebaseerd op een vergelijkende selectie.

§4. Een personeelslid dat geslaagd is in een bevorderingsprocedure, wordt door de in dienst nemende overheid bevorderd op proef. De proefperiode bedraagt zes maanden. Na een gunstige afloop van de proefperiode wordt de bevordering definitief.

ART. VII 25.

§1. Elke bevorderingsprocedure wordt door een oproep aan de kandidaten ten minste ad valvas bekendgemaakt. De inschrijvingstermijn bedraagt ten minste drie weken.

§2 De oproep aan de kandidaten omvat minimaal:

- 1° de functietitel, de functiebeschrijving en het competentieprofiel, de graad en de salarisschaal;
- 2° de deelnemingsvoorwaarden en de datum waarop deze moeten vervuld zijn;
- 3° de uiterste inschrijvingsdatum;
- 4° de nodige contactinformatie.

§3 Aan elke kandidaat wordt een selectiereglement ter beschikking gesteld.

ART. VII 26.

§1. Om aan een bevorderingsprocedure te kunnen deelnemen:

- 1° moet het personeelslid twee jaar graadanciënniteit kunnen aantonen in een graad die vermeld staat bij de deelnemingsvoorwaarden zoals bedoeld in artikel VII 25 §2 2°
- 2° mag het personeelslid in de periode van de twee voorgaande jaren geen evaluatie hebben die besloten werd met de vermelding "onvoldoende".

§2. Om een bevordering te verkrijgen:

- 1° moet het personeelslid zich in een administratieve toestand bevinden waarin hij zijn aanspraken op bevordering kan doen gelden;
- 2° mag het personeelslid in de periode van de twee voorgaande jaren geen evaluatie hebben die besloten werd met "onvoldoende".

ART. VII 27.

Het personeelslid dat bevorderd werd kan om functionele of persoonlijke redenen vragen om teruggezet te worden in zijn vorige rang en salarisschaal in zoverre er een vacante functie is in die graad.

In voorkomend geval, worden de diensten gepresteerd in zijn hogere graad in rekening gebracht bij de vaststelling van de schaalanciënniteit in zijn vorige rang, graad en salarisschaal waarin hij teruggezet wordt.

ART. VII 28.

§1. De in dienst nemende overheid bepaalt bij de vacantverklaring de modaliteiten van de bevorderingsprocedure, de eventuele diplomavorwaarden en de samenstelling van de selectiecommissie.

§2. De in dienst nemende overheid stelt voor elke bevorderingsprocedure een selectiecommissie samen uit minstens een voorzitter en twee commissieleden. De commissieleden zijn vertrouwd met de inhoud van de vacature of de functie en worden op basis van hun kennis en vaardigheden opgenomen in de selectiecommissie. Het departement Personeel en Organisatie begeleidt elke selectiecommissie.

ART. VII 29.

Wanneer de selectiecommissie in de loop van een bevorderingsprocedure vaststelt dat een kandidaat niet voldoet of niet zal kunnen voldoen aan één van de deelnemingsvoorwaarden, sluit zij hem uit de bevorderingsprocedure.

ART. VII 30.

§1. Elke bevorderingsprocedure bestaat minimaal uit een selectiegesprek met de selectiecommissie waarin naast de beoordeling van de vereiste competenties en de motivatie, tevens een systematische beoordeling gebeurt van de verdiensten in de organisatie in het licht van het vereiste profiel.

§2. Indien het vereiste profiel een leidinggevend profiel betreft voorziet de bevorderingsprocedure een screening van de leidinggevende vaardigheden.

ART. VII 31.⁽⁸⁾¹⁰

§1. Elke bevorderingsprocedure wordt georganiseerd op basis van een degelijke functiebeschrijving en competentieprofiel. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een rangschikking. Deze rangschikking is slechts geldig voor de invulling van de vacantverklaarde betrekking(en) en heeft geen geldigheidstermijn.

§2. Een bevorderingsprocedure kan samen met een interne specifieke selectieprocedure georganiseerd worden voor dezelfde vacature.

ART. VII 32.

Na elke bevorderingsprocedure wordt een selectierapport opgemaakt met een verslaggeving van de verschillende selectiestappen en het eindresultaat van de bevorderingsprocedure, in de vorm van een rangschikkinglijst van geslaagden.

ART. VII 33.

De deelnemingsvoorwaarden voor een bevorderingsprocedure houden, naast de anciënniteitsvoorwaarde en de eventuele diplomavorwaarde, minimaal rekening met de volgende toelatingsvoorwaarden:

- 1° voor bevordering tot een graad van rang A2 kunnen de personeelsleden met de rangen A1 of B2 en B1 in aanmerking komen, voor zover ze over het vereiste diploma beschikken;
- 2° voor bevordering tot een graad van rang A1 kunnen de personeelsleden met de rangen B2, B1, C2 en C1 in aanmerking komen;
- 3° voor bevordering tot een graad van rang B2 kunnen de personeelsleden met de rangen B1 en C2 in aanmerking komen;
- 4° voor bevordering tot een graad van rang B1 kunnen de personeelsleden met de rangen C1 en C2 in aanmerking komen;
- 5° voor bevordering tot een graad van rang C2 kunnen de personeelsleden met de rang C1 in aanmerking komen;
- 6° voor bevordering tot een graad van rang C1 kunnen de personeelsleden met rang D1 in aanmerking komen.

ART. VII 34.

§1. De vastbenoemde gebrevetteerde verpleegkundige /gegradueerde in de verpleegkunde die in het kader van de brugopleiding het diploma van gegradueerd verpleegkundige / bachelor in de verpleegkunde / vroedvrouw behalen, worden met ingang van de eerste van de maand na het behalen van het vermelde diploma benoemd als gegradueerd verpleegkundige / bachelor in de verpleegkunde / vroedvrouw, op voorwaarde dat hij of zij slaagt in een speciaal daartoe ingerichte bevorderingsprocedure.⁽⁵⁾¹¹

§2. De personeelsleden met de graad van universitair medewerker (A111/112) die beschikken over een doctoraat op proefschrift dat relevant is voor de uitoefening van hun functie, kunnen zonder bevorderingsprocedure en met ingang van het behalen van het doctoraat worden aangesteld als universitair medewerker-expert (A122/A123), met een proefperiode van zes maanden. De rector van de UGent oordeelt over de relevantie van het doctoraat voor de functie. Bij positief advies wordt de hogere salarisschaal automatisch toegekend. Bij negatief advies wordt het dossier voor besluitvorming voorgelegd aan de Raad van Bestuur⁽²⁾¹²

ART. VII 35.⁽⁸⁾¹³

¹⁰ SCXVIII 14.03.2011 – RVB 28.03.2011: wijziging aan deel VII geldigheid van de rangschikking

¹¹ SCXVIII 25.01.2010 – RVB 22.02.2010: naamsverandering van gegradueerde verpleegkundige en bachelor in de verpleegkunde.

¹² SCXVIII 09.02.2009 – RVB 16.02.2009: automatische valorisatie van een doctoraat

¹³ SCXVIII 14.03.2011 – RVB 28.03.2011: vervanging art VII 35 betreffende beroepsmogelijkheid na bevordering.

Het personeelslid dat zich benadeeld acht, kan binnen de vijftien kalenderdagen na de kennisgeving van de beslissing aangaande de bevordering van de in dienst nemende overheid, gemotiveerd en opschortend beroep instellen bij de raad van beroep.

De raad van beroep kan alle betrokkenen horen en om uitleg vragen.

De raad van beroep brengt een met redenen omkleed advies uit binnen dertig kalenderdagen na ontvangst van het beroepsschrift. Indien er geen advies is binnen de vooropgestelde termijn, wordt het beroep behandeld alsof er een gunstige beoordeling werd gegeven.

Het dossier wordt vervolgens binnen de vijftien kalenderdagen voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Tezelfdertijd wordt het advies aan de verzoeker gestuurd.

De Raad van Bestuur beslist op de eerstvolgende vergadering na ontvangst van het advies van de raad van beroep; zoniet gaat men ervan uit dat er een gunstige beoordeling is.

ART. VII 36.

De Raad van Bestuur kan – op voorstel van het Directiecomité – een quotum vaststellen voor de rangen A2, B2 en C2, dat niet hoger kan liggen dan 20% van het aantal betrekkingen in de respectievelijke rangen A1, B1 en C1

TITEL 5 DE FUNCTIONELE LOOPBAAN VAN HET PERSONEELSLID

ART. VII 37.

§1. De functionele loopbaan bestaat in de opeenvolgende toekenning aan een personeelslid van een steeds hogere salarisschaal binnen eenzelfde rang op basis van schaalanciënniteit en zonder wijziging van graadbenaming.

§2. De schaalanciënniteit wordt jaarlijks opgebouwd op basis van de functioneringsevaluatie:

- 1° hetzij aan normale snelheid, waarbij de in aanmerking komende diensten gelijk zijn aan de werkelijke diensten;
- 2° hetzij vertraagd, waarbij de in aanmerking komende diensten
 - a. gelijk zijn aan de helft van de werkelijke diensten;
 - b. vervallen indien de functioneringsevaluatie met de vermelding “onvoldoende” besloten wordt;

§3. In afwijking van §2 kan het personeelslid

- 1°
 - a. met verlof voor opdracht
 - b. met militaire dienst of burgerdienst
 - c. met vakbondsverlof als vaste afgevaardigde zijn schaalanciënniteit enkel aan normale snelheid opbouwen.
- 2°
 - a. met verlof voor loopbaanonderbreking
 - b. met voltijds politiek verlof
 - c. tijdens een periode van tuchtschorsing geen schaalanciënniteit opbouwen.

ART. VII 38.

De beslissing tot normale loopbaansnelheid of loopbaanvertraging wordt genomen vóór 1 juli van het jaar volgend op het evaluatiejaar; zij heeft uitwerking op 1 juli van het jaar volgend op het evaluatiejaar en heeft betrekking op de daaropvolgende twaalf maanden.

Van 1 juli tot 30 juni telt elke maand overeenkomstig de beslissing van het eerste lid voor één maand, een halve maand of nul maanden.

Indien het personeelslid tussen 1 juli en 30 juni overgaat naar een volgende salarisschaal in de functionele loopbaan of naar een hogere hiërarchische graad, verkrijgt hij in zijn nieuwe salarisschaal of graad de normale loopbaansnelheid voor de resterende periode tot 30 juni.

ART. VII 39.

Er wordt een functionele loopbaan ingesteld binnen de als bijlage 6 vermelde rangen voor overgang tussen de daaronder opgesomde salarisschalen en na het aantal jaar schaalanciënniteit dat ernaast vermeld wordt.

TITEL 6 FUNCTIEWIJZIGING

ART. VII 40.

De Raad van Bestuur kan aan het personeelslid van rang A(G)2 en A(G)1 en met zijn instemming met behoud van de organieke salarisschaal een andere gelijkwaardige functie aanbieden al dan niet in de vorm van een opdracht binnen of buiten het UZ Gent.

TITEL 7 NAAMLIJST

ART. VII 41.

Een naamlijst ligt ter beschikking op het departement Personeel en Organisatie. Deze lijst wordt jaarlijks bijgewerkt.

TITEL 8 OVERGANGSBEPALINGEN

HOOFDSTUK 1: ANCIËNNITEIT EN RANGSCHIKKING.

ART. VII 42.

De anciënniteit die het personeelslid van het UZ Gent verworven heeft op de datum van het inwerkingtreden van dit besluit krachtens een reglementaire bepaling of een beslissing van de in dienst nemende overheid die op hem van toepassing was, blijft behouden.

HOOFDSTUK 2: DE HIËRARCHISCHE LOOPBAAN VAN HET PERSONEELSLID

ART. VII 43.

Het personeelslid dat op 31 juli 1997 of na deze datum wat betreft de examens gestart vóór 31 juli 1997 ooit vrijgesteld werd van een examengedeelte krachtens een reglementering die toen op hem van toepassing was vóór de eerst vermelde datum, behoudt op zijn aanvraag deze vrijstelling voor de twee eerstvolgende vergelijkende selecties wat het algemene gedeelte betreft en naar dezelfde graad wat betreft de vakken, op basis waarvan de vrijstelling verkregen werd.

HOOFDSTUK 3: DE FUNCTIONELE LOOPBAAN VAN HET PERSONEELSLID

ART. VII 44.

De schaalanciënniteit van het personeelslid gaat in met ingang van 1 oktober 1995.

ART. VII 45.

§1. Het personeelslid dat ingeschakeld wordt in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, heeft in de salarisschaal verbonden aan deze graad een schaalanciënniteit gelijk aan:

- 1° één derde van zijn graadanciënniteit in zijn oude graad of in de oude graden die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden, voor de graadanciënniteit tussen 0 en 12 jaar en
- 2° twee derde van zijn graadanciënniteit berekend overeenkomstig 1° voor de graadanciënniteit boven de 12 jaar.

In het resultaat van deze berekening wordt alleen rekening gehouden met volledige maanden.

Bovendien verkrijgt hij in die salarisschaal het jaarsalaris dat gelijk is aan datgene dat hij in zijn oude salarisschaal genoot.

Indien in de nieuwe salarisschaal geen zelfde salaristrap voorhanden is, dan verkrijgt hij in de nieuwe salarisschaal het jaarsalaris onmiddellijk boven de salarisschaal die hij volgens de oude bezoldigingsregeling zou gehad hebben, doch met behoud van de laatste ranginneming vóór de inschakeling.

De nieuwe salarisschaal mag nooit lager zijn dan vóór de inschakeling. Voor de uitvoering van deze bepaling is richtinggevend: het jaarsalaris dat het personeelslid zou hebben in zijn oude salarisschaal op het ogenblik van de overgang van de oude naar de nieuwe salarisschaal.

§2 In afwijking van §1 verkrijgt het personeelslid dat ingeschakeld wordt op 01.10.1995 in een graad van stafmedewerker beheer & algemene directie, gegradueerd verpleegkundige, vroedvrouw, sociaal verpleegkundige, diëtist, logopedist, arbeidstherapeut, kinesitherapeut, laborant, orthoptist, maatschappelijk assistent, secretaris, boekhouder, programmeur, gebrevetteerd verpleegkundige en ziekenhuisassistent, waaraan een functionele loopbaan verbonden is in de salarisschaal verbonden aan deze graad, een schaalanciënniteit gelijk aan de geldelijke anciënniteit in zijn oude salarisschaal.

DEEL 8 TUCHTREGELING

TITEL 1 TUCHTSTRAFFEN

ART. VIII 1.

De ambtenaar respectievelijk stagiair kan onderworpen worden aan een tuchtprocedure:

- 1° bij een tekortkoming aan zijn plichten bepaald in Deel III;
- 2° na een strafrechtelijke veroordeling.

ART. VIII 2.

De volgende tuchtstraffen kunnen worden uitgesproken:

- 1° blaam;
- 2° inhouding van salaris;
- 3° tuchtschorsing;
- 4° terugzetting in graad;
- 5° ontslag van ambtswege;
- 6° afzetting

ART. VIII 3.

De inhouding van salaris wordt toegepast gedurende ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van de netto-bezoldiging bedragen.

ART. VIII 4.

§1. De tuchtschorsing wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en kan aanleiding geven tot een inhouding van salaris waarvan het bedrag wordt bepaald door de in dienst nemende overheid doch dat niet hoger mag liggen dan één vijfde van de netto-bezoldiging.

§2. Tijdens de tuchtschorsing bevindt de ambtenaar respectievelijk stagiair zich in de administratieve toestand non-activiteit; hij heeft geen recht op bevordering in graad of op verhoging in salaris en salarisschaal.

ART. VIII 5.

De terugzetting in graad bestaat in de toekenning van een graad van een lagere rang die binnen hetzelfde of binnen een lager niveau is ingedeeld of van een lagere salarisschaal binnen dezelfde graad.

De terugzetting in graad heeft tot gevolg dat de salarisschaal wordt toegekend die verbonden is aan de functie die wordt toegewezen door de terugzetting.

De ambtenaar respectievelijk stagiair neemt in de nieuwe graad of salarisschaal rang in op de datum waarop de in het eerste lid bedoelde toekenning van een graad of salarisschaal uitwerking heeft.

ART. VIII 6.

In geval van afzetting of ontslag van ambtswege wordt de ambtenaar respectievelijk stagiair onmiddellijk, zonder opzeggingstermijn en zonder verbrekingsvergoeding ontslagen.

Voor zover aan de voorwaarden van de desbetreffende reglementering is voldaan, stort het UZ Gent in dit geval bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen die verschuldigd zijn voor de opname van de afgezette ambtenaar respectievelijk stagiair in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering - sector uitkeringen - en de moederschapsverzekering.

Bij ernstig vergrijp waarbij de afgezette ambtenaar respectievelijk stagiair op heterdaad betrapt is of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn, stort het UZ Gent voormelde werkgevers- en werknemersbijdragen niet.

TITEL 2 DE TUCHTPROCEDURE

HOOFDSTUK 1: DE BEVOEGDE TUCHTOVERHEID

ART. VIII 7.

§1. De tuchtstraf wordt voor de ambtenaren respectievelijk stagiairs uitgesproken door de in dienst nemende overheid. Voor de arts-ambtenaren en de artsen-stagiairs kan de tuchtstraf, in afwijking van hetgeen is bepaald in het vorige lid, slechts worden uitgesproken na de adviezen van de Medische Raad en van de hoofdarts te hebben ingewonnen.

§2. De tuchtbevoegdheid kan niet worden gedelegeerd.

ART. VIII 8.

Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel II 51 e.v., wordt in beroep de tuchtstraf, na het advies van de raad van beroep, definitief uitgesproken door de Raad van Bestuur.

ART. VIII 9.

De in dienst nemende overheid hoort de betrokken ambtenaar, respectievelijk stagiair, in zijn verdediging tussen de zestiende en dertigste kalenderdag volgend op de datum van het voorstel.

HOOFDSTUK 2: DE TUCHTPROCEDURE IN EERSTE AANLEG

AFDELING 1: AMBTENAAR EN STAGIAIR VAN NIVEAU B, C EN D

ART. VIII 10.

§1. Indien de afgevaardigd bestuurder het opleggen van een tuchtstraf aangewezen acht, formuleert hij een schriftelijk en met redenen omkleed voorstel naar het Directiecomité toe. Dit voorstel wordt eveneens toegestuurd aan de betrokkene.

§2. Het Directiecomité roept betrokkene binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van het gemotiveerd voorstel van de afgevaardigd bestuurder met een aangetekend schrijven op om gehoord te worden.

Het Directiecomité doet uitspraak binnen de vijftien kalenderdagen na de hoorzitting. De uitspraak wordt door middel van een aangetekend schrijven ter kennis gebracht van betrokkene binnen de twee werkdagen na de uitspraak en gaat in op de derde werkdag volgend op de datum van de aangetekende brief.

§3. Enkel in het geval van afzetting en ontslag van ambtswege schort het beroep, ingesteld door de betrokkene tegen deze tuchtstraffen, de uitwerking ervan op.

De betrokkene wordt in deze gevallen wel rechtstreeks geschorst in het belang van de dienst vanaf de derde werkdag volgend op de aangetekende brief waarmee hem de tuchtstraf wordt meegedeeld, tot op de dag dat de tuchtstraf definitief is geworden in toepassing van artikel VIII 19.

AFDELING 2: AMBTENAAR EN STAGIAIR VAN NIVEAU A

ART. VIII 11.

§1. Indien de afgevaardigd bestuurder het opleggen van een tuchtstraf aangewezen acht, formuleert hij een schriftelijk en met redenen omkleed voorstel naar het Directiecomité toe voor advies, desgevallend na advies van de Medische Raad indien het een arts-ambtenaar of arts-stagiair betreft.

Dit voorstel wordt eveneens toegestuurd aan de betrokkene. Indien het Directiecomité het opleggen van een tuchtstraf aangewezen acht, formuleert het een gemotiveerd voorstel naar de Raad van Bestuur toe. Dit voorstel wordt eveneens toegestuurd aan de betrokkene.

§2. De Raad van Bestuur roept betrokkene binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van het gemotiveerd voorstel van het Directiecomité met een aangetekend schrijven op om gehoord te worden.

De Raad van Bestuur doet uitspraak binnen de vijftien kalenderdagen na de hoorzitting. De uitspraak wordt door middel van een aangetekend schrijven ter kennis gebracht van betrokkene binnen de twee werkdagen na de uitspraak en gaat in op de derde werkdag volgend op de datum van de aangetekende brief.

§3. Enkel in het geval van afzetting en ontslag van ambtswege schort het beroep, ingesteld door de betrokkene tegen deze tuchtstraffen, de uitwerking ervan op.

De betrokkene wordt in deze gevallen wel rechtstreeks geschorst in het belang van de dienst vanaf de derde werkdag volgend op de aangetekende brief waarmee hem de tuchtstraf wordt medegedeeld, tot op de dag dat de tuchtstraf definitief wordt uitgesproken in toepassing van artikel VIII 19. Dit artikel is niet van toepassing op de arts-ambtenaar en op de arts-stagiair.

AFDELING 3: AAN DE VORIGE AFDELINGEN GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

ART. VIII 12.

§1. De oproeping van de ambtenaar respectievelijk stagiair om door de in dienst nemende overheid in zijn verdediging gehoord te worden, wordt betekend via een aangetekende brief. Op straffe van nietigheid, dient de oproeping melding te maken van:

- 1° de ten laste gelegde feiten;
- 2° het feit dat een tuchtstraf wordt overwogen;
- 3° de plaats, dag en uur van de hoorzitting;
- 4° het recht van de betrokkene om zich te laten bijstaan door een raadgever of zich te laten vertegenwoordigen door een raadgever bij gewettigde verhindering;
- 5° de plaats waar en de termijn waarbinnen het tuchtdossier kan worden ingezien en het recht om gratis fotokopieën te maken.

§2. De betrokkene en zijn raadgever mogen het tuchtdossier op hun verzoek raadplegen voordat de verdediging plaats heeft. Zij beschikken voor de inzage van het dossier over een termijn van ten minste vijftien kalenderdagen na ontvangst van de oproepingsbrief.

ART. VIII 13.

§1 De ambtenaar, respectievelijk stagiair, kan verzoeken om de openbaarheid van de zittingen.

§2 Van de zitting wordt een proces-verbaal gemaakt waarvan de betrokkene en de raadgever een kopie krijgen. De betrokkene of de raadgever kan op straffe van verval binnen de twee werkdagen na de mondelinge verdediging schriftelijk de middelen ter verdediging uiteenzetten. Het verweerschrift wordt bij het dossier gevoegd.

ART. VIII 14.

De beslissing waarbij de tuchtstraf wordt opgelegd, wordt met redenen omkleed.

HOOFDSTUK 3: DE TUCHTPROCEDURE IN BEROEP

ART. VIII 15.

De ambtenaar respectievelijk stagiair tegen wie een tuchtstraf uitgesproken wordt, kan hiertegen beroep instellen bij de raad van beroep binnen de vijftien kalenderdagen, ingaande de dag volgend op de mededeling via een aangetekende brief van de uitspraak. De zaak wordt bij de raad van beroep aanhangig gemaakt door de griffier.

ART. VIII 16.

De raad van beroep beraadslaat binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst van het beroepsschrift. Bij afwezigheid van beraadslaging binnen de vastgestelde termijn behandelt men het beroep alsof er een gunstig advies werd gegeven.

ART. VIII 17.

Binnen de vijftien kalenderdagen na het uitbrengen van het gemotiveerd advies stuurt de raad van beroep het dossier aan de Raad van Bestuur voor het definitief uitspreken van de tuchtstraf. Hij vermeldt met hoeveel stemmen voor of tegen de stemming over het advies werd verkregen. Bij eenparigheid van de stemmen is het advies bindend. De stemming is geheim. Terzelfder tijd wordt het advies aan de betrokkene betekend.

ART. VIII 18.

De Raad van Bestuur neemt binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep een gemotiveerde beslissing. Zij kan geen andere feiten ter sprake brengen dan de feiten die als motief gediend hebben voor het advies van de raad van beroep. De beslissing van de Raad van Bestuur wordt binnen de twee werkdagen aangetekend verstuurd aan de betrokkene en meegedeeld ter informatie aan de griffier van de raad van beroep.

HOOFDSTUK 4: DE DEFINITIEVE UITSPRAAK

ART. VIII 19.

De tuchtstraf is definitief de dag na het verstrijken van de termijn voor instelling van het beroep of nadat de Raad van Bestuur, na advies van de raad van beroep, zijn beslissing in beroep heeft meegedeeld via een aangetekende brief.

HOOFDSTUK 5: ALGEMENE KENMERKEN VAN DE TUCHTPROCEDURE

ART. VIII 20.

Wanneer meer dan één feit ten laste van de ambtenaar respectievelijk stagiair gelegd wordt, kan dit niettemin slechts aanleiding geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf. Wanneer in de loop van een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste van de ambtenaar respectievelijk stagiair wordt gelegd, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven zonder dat de lopende procedure onderbroken wordt.

ART. VIII 21.

Behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen, kan niemand het voorwerp zijn van een tuchtvordering voor reeds tuchtrechtelijk gesanctioneerde feiten.

ART. VIII 22.

De Raad van Bestuur kan in beroep geen zwaardere tuchtstraf uitspreken dan die welke uitgesproken is vóór beroep. Zij mag slechts de feiten in aanmerking nemen die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben. Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de uitspraak.

ART. VIII 23.

De strafvordering kan de tuchtprocedure en de tuchtuitspraak schorsen, op initiatief van de bevoegde tuchtverheid en, wanneer het een arts-ambtenaar of een arts-stagiair betreft, enkel na advies van de Medische Raad.

ART. VIII 24.

De tuchtvordering mag alleen betrekking hebben op feiten die werden vastgesteld binnen een termijn van zes maanden voorafgaande aan de datum waarop de vordering wordt ingesteld. Bij de beoordeling van de strafmaat mogen evenwel relevante vermeldingen die in het persoonlijk dossier opgetekend werden, in aanmerking genomen worden. In geval van strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, begint deze termijn te lopen de dag dat de afgevaardigde bestuurder van het UZ Gent door de rechtelijke overheid ervan in kennis wordt gesteld dat er een onherroepelijke beslissing uitgesproken is of dat de strafrechtelijke procedure niet verder wordt gezet.

ART. VIII 25.

Elke tuchtstraf wordt opgenomen in het personeelsdossier.

ART. VIII 26.

De in deze titel vastgestelde termijnen worden opgeschort in de maand augustus.

TITEL 3 DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN

ART. VIII 27.

§1. Elke tuchtstraf, behalve de afzetting en het ontslag van ambtswege, wordt in het persoonlijk dossier van de betrokkene doorgehaald onder de in §2 bepaalde voorwaarden en uit het personeelsdossier verwijderd.

Onverminderd de uitvoering van de straf, heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf op geen enkele wijze rekening meer mag worden gehouden.

§2. De doorhaling van de tuchtstraffen gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op:

- één jaar voor de blaam;
- twee jaar voor de inhouding van het salaris;
- drie jaar voor de tuchtschorsing;

- vier jaar voor de terugzetting in graad.

De termijn loopt vanaf de datum van de definitieve uitspraak, zoals bedoeld in artikel VIII 19.

DEEL 9 DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

ART. IX 1.

De ambtenaar respectievelijk stagiair kan onder de in dit deel bepaalde voorwaarden in zijn functie worden geschorst, wanneer het belang van de dienst het vereist.

ART. IX 2.

§1. De schorsing in het belang van de dienst wordt uitgesproken door de in dienst nemende overheid, op voorstel van de afgevaardigde bestuurder. De schorsing van een arts-ambtenaar en een arts-stagiair in het belang van de dienst kan, in afwijking van het eerste lid, slechts gebeuren na advies van de Medische raad.

§2. Deze bevoegdheid kan niet worden gedelegeerd.

ART. IX 3.

De in dienst nemende overheid kan aan de in artikel IX 1 bedoelde ambtenaar respectievelijk stagiair het recht ontzeggen om zijn aanspraken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal te doen gelden en zijn salaris kan worden verminderd in de volgende gevallen:

1° wanneer hij strafrechtelijk vervolgd wordt;

2° wanneer hij tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig vergrijp waarbij hij op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

De inhouding van salaris mag niet meer bedragen dan één vijfde van de netto-bezoldiging.

ART. IX 4.

De ambtenaar respectievelijk stagiair wordt vooraf in zijn verdediging gehoord over de feiten die hem ten laste worden gelegd en mag zich laten bijstaan door een raadgever.

De redenen om over te gaan tot de schorsing in het belang van de dienst worden ten laatste drie werkdagen voorafgaand aan het verhoor schriftelijk medegedeeld aan de betrokkene.

De betrokkene wordt verzocht de voorstellen en beslissingen tot schorsing in het belang van de dienst te viseren. Weigert de betrokkene dit te doen, dan wordt daarvan ter plaatse proces-verbaal opgemaakt door de in dienst nemende overheid.

De schorsing in het belang van de dienst wordt aan de betrokkene meegedeeld bij aangetekende brief. Zij gaat in de dag na de datum van verzending van de aangetekende brief.

ART. IX 5.

In hoogdringende gevallen kan de afgevaardigde bestuurder de betrokkene oproepen om onverwijld te worden gehoord.

Betrokkene heeft het recht zich te laten bijstaan door een raadgever.

De afgevaardigd bestuurder kan in dat geval én voor zover daartoe gerechtvaardigde redenen bestaan de schorsing in het belang van de dienst onmiddellijk uitspreken.

De beslissing waarbij betrokkene wordt geschorst in het belang van de dienst wordt hem persoonlijk overhandigd. Betrokkene dient een bewijs van ontvangst te ondertekenen. De schorsing in het belang van de dienst gaat op dat ogenblik in.

ART. IX 6.

De betrokkene kan na 15 kalenderdagen sedert de dag dat de schorsing in het belang van de dienst uitwerking gekregen heeft, beroep instellen bij de raad van beroep.

Indien de raad van beroep ongunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, wordt de schorsing in het belang van de dienst gehandhaafd.

Indien de raad van beroep gunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, beslist de in dienst nemende overheid, met dien verstande dat het advies van de raad van beroep dient te worden gevolgd indien het met éénparigheid van stemmen is genomen.

ART. IX 7.

De betrokkene kan, op voorwaarde dat hij nieuwe feiten inroept, beroep instellen na telkens drie maanden sedert de dag waarop een beslissing tot handhaving van de schorsing in het belang van de dienst is genomen.

ART. IX 8.

Behoudens strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst ten hoogste zes maanden bedragen. Bij strafrechtelijk onderzoek en/of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst maximum voor de duur van het onderzoek en/of de vervolging gelden.

ART. IX 9.

Indien de afgevaardigde bestuurder in kennis gesteld wordt van de strafrechtelijke uitspraak, de minnelijke schikking of seponering, beslist de in dienst nemende overheid, om de schorsing in het belang van de dienst op te heffen of te behouden voor de duur van de tuchtprocedure. Als betrokkene een arts-ambtenaar of een arts-stagiair is, zal voormelde beslissing pas kunnen worden genomen na advies van de Medische Raad.

ART. IX 10.

Aan de schorsing in het belang van de dienst komt van rechtswege een einde bij het definitief worden van de tuchtrechtelijke uitspraak over dezelfde feiten waarvoor betrokkene in het belang van de dienst werd geschorst, behalve in geval van afzetting.

ART. IX 11.

Indien de ambtenaar buiten vervolging wordt gesteld of indien zijn dossier geseponeerd wordt of indien een strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vrijspraak volgt die kracht van gewijsde gekregen heeft, worden de beslissingen genomen krachtens artikel IX 3 inzake inhouding van salaris en ontzeggen van de aanspraken op verhoging in salaris en salarisschaal, ongedaan gemaakt.

ART. IX 12.

De beslissing waarbij de betrokkene geschorst wordt in het belang van de dienst kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de datum waarop die schorsing is uitgesproken.

ART. IX 13.

Indien de betrokkene na afloop van het tuchtonderzoek een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, vindt die schorsing plaats met terugwerkende kracht.

De schorsing gaat echter niet verder terug dan de dag waarop de bij toepassing van artikel IX 3 getroffen maatregelen uitwerking hebben gekregen. In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, tot de nodige termijn, op de duur van de tuchtschorsing aangerekend.

DEEL 10 VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING.

ART. X 1.

Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de normale leeftijd van pensionering, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving, door het "reglement pensioenfonds" of door dit besluit.

ART. X 2.

§1. Ambtshalve en zonder opzegging verliest de hoedanigheid van ambtenaar, respectievelijk stagiair:

- 1° de ambtenaar, respectievelijk stagiair van wie de benoeming onregelmatig bevonden wordt binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State; die termijn geldt niet in geval van arglist of bedrog van de ambtenaar;
- 2° de ambtenaar, respectievelijk stagiair die niet langer zijn burgerlijke en politieke rechten geniet, die niet meer voldoet aan de dienstplichtwetten of wiens definitieve medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;
- 3° onverminderd de toepassing van artikel XI 7, tweede lid en artikel XI 8, de ambtenaar, respectievelijk stagiair die zonder geldige reden zijn post verlaat en meer dan tien dagen onwettig afwezig blijft;
- 4° de ambtenaar, respectievelijk stagiair die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;
- 5° de ambtenaar, respectievelijk stagiair die om tuchtrekenen wordt afgezet of ontslagen van ambtswege.

§2. Voor zover aan de voorwaarden van de desbetreffende reglementering is voldaan, stort het UZ Gent bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen die verschuldigd zijn voor de opname van de ambtenaar, respectievelijk stagiair in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering - sector uitkeringen - en de moederschapsverzekering in de gevallen vermeld in §1.

§3. Het ontslag van de ambtenaar, respectievelijk stagiair wordt ondertekend door de afgevaardigde bestuurder.

ART. X 3.

Tot ambtsneerlegging geven aanleiding:

- 1° het vrijwillig ontslag van de ambtenaar, respectievelijk stagiair;
- 2° de pensionering;
- 3° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid.

ART. X 4.

§1. In geval van vrijwillig ontslag dient de ambtenaar het ontslag bij aangetekend schrijven te betekenen aan de afgevaardigd bestuurder.

De opzeggingstermijn van ten minste negentig kalenderdagen en de ingangsdatum van de opzeggingstermijn worden bepaald in onderling overleg.

§2. Een benoeming bij een andere overheid die definitief geworden is, wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag.

ART. X 5.

§1. De ambtenaar die 60 jaar oud geworden is, wordt ambtshalve gepensioneerd op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij, zonder dat hij definitief ongeschikt is bevonden, komt tot een totaal van 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte tenzij de ambtenaar schriftelijk en via hiërarchische weg aan de in dienst nemende overheid hierop een uitzondering vraagt.

De gevraagde uitzondering op de ambtshalve pensionering wordt toegestaan voor een stilzwijgend, meermaals hernieuwbare periode van zes maanden.

De mogelijke uitzondering vervalt indien MEDEX oordeelt dat er sprake is van een definitieve arbeidsongeschiktheid.

Voor het berekenen van deze 222 werkdagen komen de afwezigheden te wijten aan een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte, niet in aanmerking.

§2. Wegens uitzonderlijke redenen kan een ambtenaar boven de leeftijd van 65 jaar in dienst gehouden worden indien het UZ Gent er bijzonder belang bij zou hebben zijn medewerking nog enige tijd te behouden vóór zijn vervanging.

Het in dienst houden boven de leeftijdsgrens kan slechts voor maximum zes maanden toegestaan worden zonder mogelijkheid tot verlenging.

De beslissing wordt gemotiveerd; zij wordt genomen door de Raad van Bestuur op voorstel van de afgevaardigde bestuurder.

Voor de arts-ambtenaar kan deze beslissing slechts genomen worden op voorstel van de afgevaardigde bestuurder en na advies van de Medische Raad.

ART. X 6.

De datum waarop het vrijwillig ontslag of de pensionering ingaat, wordt vastgesteld respectievelijk ondertekend, door de afgevaardigde bestuurder.

ART. X 7.

§1. De ambtenaar wordt definitief ongeschikt verklaard wegens beroepsredenen indien hij gedurende twee opeenvolgende jaren of vijf maal in zijn loopbaan de evaluatie "onvoldoende" gekregen heeft.

Het voorstel "onvoldoende" dat de tweede opeenvolgende maal of de vijfde maal tijdens de loopbaan geformuleerd wordt, wordt gelijkgesteld met een voorstel tot afdanking wegens beroepsongeschiktheid waartegen beroep mogelijk is bij de raad van beroep.

§2. De afdanking wegens beroepsongeschiktheid wordt uitgesproken door de in dienst nemende overheid.

§3. Voor zover aan de voorwaarden van de desbetreffende reglementering is voldaan, stort het UZ Gent bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen die verschuldigd zijn voor de opname van de ambtenaar in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering - sector uitkeringen - en de moederschapsverzekering.

ART. X 8.

De in dienst nemende overheid kan aan de pensioengerechtigde ambtenaar toestaan de eretitel van de door hem laatst werkelijk waargenomen functie te blijven dragen.

ART. X 9.

De toestemming tot het voeren van de onder artikel X 8 beoogde eretitel wordt enkel aan ambtenaren verleend, die geen evaluatie "onvoldoende" kregen en die ten minste 20 jaren werkelijke dienst hebben op het ogenblik van hun pensionering, behoudens in geval van vroegtijdige pensionering ten gevolge van letsels opgedaan of van ongevallen overkomen tijdens de uitoefening van of in verband met hun functie.

DEEL 11. HET VERLOF EN DE ADMINISTRATIEVE TOESTAND TIJDENS VERLOF. ⁽¹⁾¹⁴

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN.

ART. XI 1.

¹⁴ SCXVIII 15.12.2008 – RVB 19.01.2009: het verlof en de administratieve toestand tijdens verlof

Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit.

ART. XI 2.

Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris tenzij anders bepaald.

ART. XI 3.

§ 1. Het personeelslid in non-activiteit heeft geen recht op bevordering in graad en salarisschaal tenzij anders bepaald. Hij heeft evenmin recht op salaris, onder voorbehoud van wat bepaald is inzake tuchtschorsing of de schorsing in het belang van de dienst.

§ 2. Het personeelslid kan niet in non-activiteit gesteld of gehouden worden als hij aan de voorwaarden voldoet om gepensioneerd te worden.

ART. XI 4.

Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve toestand altijd geacht in dienstactiviteit te zijn behoudens een uitdrukkelijke bepaling die hem van rechtswege in non-activiteit plaatst of een beslissing van de in dienst nemende overheid waarbij hij in non-activiteit wordt geplaatst.

ART. XI 5.

Voor de toepassing van dit deel betekent :

- "werkdag" : de dag waarop het personeelslid verplicht is te werken ingevolge de arbeidsregeling waaraan hij onderworpen is;
- "compensatiedag" : de dag waarop het personeelslid verlof bekomt ter compensatie van zijn prestaties op een zaterdag of zondag;
- "vakantiedag" : de vrije dag waarop het personeelslid aan geen enkele dienstverplichting is onderworpen;
- "vakantie" : de periode waarin het personeelslid aan geen enkele dienstverplichting is onderworpen;
- "verlof" : het recht van het personeelslid om voor een welbepaalde reden de werkelijke dienst te onderbreken;
- "dienstvrijstelling" : de toestemming van de dienstverantwoordelijke aan het personeelslid om tijdens de diensturen afwezig te zijn gedurende een vooraf bepaalde tijd, met behoud van alle rechten;
- "recuperatiedag of -uur" : dag of uur waarop het personeelslid verlof bekomt ter recuperatie van overuren.

ART. XI 6.

De maximum arbeidsduur bedraagt in beginsel 38 uren per week. Dit wordt beschouwd als een voltijdse tewerkstelling.

Het personeelslid kan nochtans 40 uren per week presteren. In dit geval wordt het verschil tussen de werkelijk gepresteerde en het in het eerste lid bepaalde maximum arbeidsuren per week gecompenseerd door het toekennen van vrije dagen (of uren), op te nemen per kwartaal (recuperatiedag of -uur genoemd).

Deze kunnen, naargelang van de noodwendigheden van de dienst, vastgelegd worden in onderling overleg met het betrokken personeelslid.

Voor de toekenning van deze recuperatiedagen blijven de toepassingsmodaliteiten, in voege vóór het inwerkingtreden van dit besluit, gehandhaafd.

De berekening van deze recuperatieuren wordt uitsluitend gebaseerd op de werkelijk gepresteerde arbeidsuren.

ART. XI 7.

Het personeelslid mag niet afwezig zijn zonder verlof, vakantie, compensatie, recuperatie of dienstvrijstelling te hebben gekregen. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, bevindt het personeelslid dat ongewettigd afwezig is, zich in non-activiteit tenzij een geval van overmacht kan worden aangetoond.

ART. XI 8.

In afwijking van artikel XI 7 verliest het personeelslid dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking evenwel enkel zijn salaris voor de duur van de georganiseerde werkonderbreking.

ART. XI 9.

§ 1. Onverminderd andersluidende bepalingen, kan het personeelslid maximum twee verlofstelsels combineren.

Onder verlofstelsel wordt voor dit artikel verstaan: het verlof voor verminderde prestaties, de loopbaanonderbreking, met uitzondering van de loopbaanonderbreking zoals bedoeld in artikel XI 58 tot en met XI 66, het gecontingenteerd verlof en de arbeidsduurvermindering toegekend overeenkomstig de bepalingen van het protocol van 26 juni 2001.

§ 2. In afwijking van § 1 kan aan een personeelslid dat tegelijk een overlevingspensioen geniet een uitzondering worden toegestaan om meer dan twee verlofstelsels te combineren op voorwaarde dat dit wordt goedgekeurd door het Sectorbureau.⁽⁷⁾¹⁵

ART. XI 10

§ 1. Gelet op de nood aan flexibiliteit en werkhervreiding, is het mogelijk met wederzijds akkoord tussen het personeelslid en het diensthoofd, na de uitputting van de mogelijkheid tot opname van verlof voor verminderde prestaties, het tewerkstellingspercentage van de vaste benoeming of bepaald in de arbeidsovereenkomst te allen tijde terug te schroeven of uit te breiden.

§ 2. De aanvraag wordt ingediend bij het departement Personeel en Organisatie ten minste drie maand voor de aanvang van de wijziging.

§ 3. De wijziging is niet herzienbaar door het personeelslid gedurende één jaar, tenzij een gemotiveerde uitzondering wordt toegestaan door de sectorraad.

ART. XI 10BIS

Voor het personeelslid dat zich in dienstactiviteit bevindt en buiten de normale op hem van toepassing zijnde dienstregeling aanwezig moet zijn op een door de werkgever verplicht en gepland informatie-, vormings- of overlegmoment, worden de aanwezigheidsuren beschouwd als arbeidstijd.

Als het personeelslid een extra verplaatsing naar het werk moet maken voor deze verplichte aanwezigheid, wordt een half uur extra arbeidstijd en een kilometervergoeding toegekend.

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

ART. XI 11.

§ 1. Het aantal werkdagen vakantie waarop het personeelslid jaarlijks recht heeft, is vastgesteld als volgt :

1° minder dan 45 jaar :	26 werkdagen
2° vanaf 45 jaar :	27 werkdagen
3° vanaf 50 jaar :	28 werkdagen
4° vanaf 60 jaar :	29 werkdagen
5° vanaf 61 jaar :	30 werkdagen
6° vanaf 62 jaar :	31 werkdagen

¹⁵ SCXVIII 22.11.2010 – RVB 20.12.2010: Gecontingenteerd verlof bij overlevingspensioen.

7° vanaf 63 jaar : 32 werkdagen
8° vanaf 64 jaar : 33 werkdagen

Het personeelslid moet 10 opeenvolgende werkdagen vakantie per jaar kunnen nemen. Voor het bepalen van de duur van het verlof wordt de leeftijd in aanmerking genomen die het personeelslid bereikt in de loop van het jaar.

§ 2. Onverminderd § 1 worden de vakantiedagen genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

§ 3. De jaarlijkse vakantie wordt opgenomen binnen het kalenderjaar.

§ 4. In afwijking van § 3 wordt aan het personeelslid toegestaan om vijf vakantiedagen over te dragen naar het volgende kalenderjaar, die tot uiterlijk eind februari kunnen worden opgenomen.

De over te dragen vakantiedagen worden berekend a rato tewerkstellingspercentage.

Indien het personeelslid omwille van ziekte de overgedragen vakantiedagen niet kan opnemen voor eind februari, dan verliest het de overgedragen vakantiedagen.

ART. XI 12.

De Raad van Bestuur kan een reglement van de werktijdregeling opstellen waarbij de modaliteiten van glijdende uurroosters worden voorzien.

ART. XI 13.

Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen. Wanneer het personeelslid deeltijds werkt, in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn ambt definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd tijdens het lopende kalenderjaar.

Het aantal vakantiedagen wordt in evenredige mate verminderd met het aantal onbezoldigde vakantiedagen tijdens het lopende kalenderjaar (om redenen van gecontingenteerd verlof, loopbaanonderbreking, facultatief politiek verlof, politiek verlof van ambtswege, ouderschapsverlof, enz. ...) en, indien niet meer mogelijk, tijdens het daaropvolgende jaar.

Het aantal aldus berekende vakantiedagen bedraagt steeds een halve of een volledige dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

ART. XI 14.

Het personeelslid heeft vakantie op de wettelijke en decretale feestdagen en op de namiddag van 22 juli, twee halve dagen vastgelegd door de Raad van Bestuur te nemen tussen 15 en 31 juli, op 2 en 15 november en 26 december.

Ter vervanging van de in het eerste lid vermelde vakantiedagen die samenvallen met een niet-werkdag, worden aan het personeelslid bijkomende vakantiedagen toegekend.

Het personeelslid dat verplicht is om op zaterdag of zondag of op één van de in het eerste lid vermelde dagen te werken ingevolge de werktijdregeling waaraan hij onderworpen is, of ingevolge dienstnoodwendigheden, krijgt in evenredige mate compensatiedagen.

Het personeelslid dat de twee halve vakantiedagen, toegekend door de Raad van Bestuur, niet kan nemen tussen 15 en 31 juli behoudt zijn recht op deze vakantiedagen tot uiterlijk 31 augustus.

ART. XI 15.

De in deze titel bepaalde vakantiedagen worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Zij worden niet opgeschort bij ziekte, doch wel bij hospitalisatie van het personeelslid.

TITEL 3. OVERGANGSBEPALING

ART. XI 16.

§ 1. Het personeelslid dat vakantiedagen heeft opgespaard, kan deze opgespaarde dagen opnemen :
1° ofwel in hun geheel

2° ofwel gedeeltelijk in periodes van minimum één maand
In afwijking van 2° kan het personeelslid dat onvoldoende dagen heeft opgespaard om een periode van één maand op te nemen, de door hem opgespaarde dagen toch in hun geheel opnemen.

§ 2. De aanvraag tot het nemen van de opgespaarde vakantiedagen, moet ten minste 3 maand voor de aanvangsdatum ingediend worden.

TITEL 4. BEVALLINGSVERLOF EN OPVANGVERLOF

HOOFDSTUK 1. BEVALLINGSVERLOF

ART. XI 17.

Het personeelslid heeft recht op bevallingsverlof onder de hierna bepaalde voorwaarden.

De dagen van afwezigheid wegens ziekte gedurende de periode van zes weken, respectievelijk acht weken bij een meerling, welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden beschouwd als bevallingsverlof.

Het bevallingsverlof wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

ART. XI 18.

De periode van bezoldiging voor bevallingsverlof, mag niet meer dan vijftien weken bedragen bij één kind, en niet meer dan negentien weken bij een meerling.

Evenwel indien het personeelslid in de zes weken, respectievelijk acht weken bij een meerling, voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum arbeidsongeschikt was, kan het personeelslid de vraag stellen de nabevallingsrust met één week te verlengen.

ART. X 19.

De artikelen XI 17 en XI 18 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181e dag van de zwangerschap.

ART. XI 20.

Het bevallingsverlof schorst het verlof voor verminderde prestaties.

De periode van vijf jaar tijdens dewelke het personeelslid verlof voor verminderde prestaties kan opnemen, wordt verlengd met de duur van het bevallingsverlof.

De duur van de verlenging wordt berekend in kalendermaanden.

In afwijking van het derde lid van dit artikel, worden onvolledige kalendermaanden toch in aanmerking genomen, wanneer de begindatum van het bevallingsverlof valt vóór of op de 15^{de} van de maand of de einddatum op of na de 15^{de} van de maand.

ART. XI 21.

Het bevallingsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

HOOFDSTUK 2. OPVANGVERLOF.

ART. XI 22.

Het personeelslid krijgt op zijn aanvraag een opvangverlof wanneer een kind beneden tien jaar in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Indien het personeelslid een ziekenhuisarts is dan moet vooraf het advies van de Medische Raad worden ingewonnen.

Het verlof bedraagt ten hoogste zes weken als het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of ten hoogste vier weken als het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar wel heeft bereikt.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag van de loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Indien slechts één van de samenwonende partners adopteert, kan alleen die persoon het verlof genieten.

ART. XI 23.

Het opvangverlof schorst het verlof voor verminderde prestaties, overeenkomstig hetgeen is bepaald in artikel XI 20.

ART. XI 24.

Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

TITEL 5. ONBEZOLDIGD OUDERSCHAPSVERLOF

ART. XI 25.

§ 1. Het personeelslid die zich in de administratieve toestand dienstactiviteit bevindt, kan aanspraak maken op onbezoldigd ouderschapsverlof.

§ 2. Het onbezoldigd ouderschapsverlof wordt toegestaan door het diensthoofd, na advies van de dienstverantwoordelijke of het afdelingshoofd.

Indien het personeelslid een ziekenhuisarts is dan moet vooraf het advies van de Medische Raad worden ingewonnen.

§ 3. De duur van dit onbezoldigd ouderschapsverlof bedraagt drie maanden; het moet genomen worden binnen de tien jaar na de geboorte van het kind.

§ 4. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met de administratieve toestand dienstactiviteit.

TITEL 6. ZIEKTEVERLOF

ART. XI 26.

Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte, heeft ziekteverlof.

ART. XI 27.

Het ziekteverlof schorst het verlof voor verminderde prestaties, overeenkomstig hetgeen bepaald is in artikel XI 20.

ART. XI 28.

§ 1. Het wegens ziekte afwezige personeelslid staat onder het geneeskundig toezicht van de geneeskundige controledienst van het UZ Gent.

§ 2. De controlearts die van oordeel is dat het personeelslid het werk dient te hervatten, neemt contact op met de behandelende arts vooraleer een beslissing tot werkhervatting te nemen en deelt hem dit voornemen mee.

Indien de behandelende arts van het betrokken personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts neemt hij binnen de 24 uur contact op met deze laatste. Indien beide artsen geen overeenstemming bereiken over de uiteindelijke beslissing stellen zij in gemeen overleg een arbitrerend arts aan. De beslissing van deze laatste is bindend.

ART. XI 29.

§ 1. Het personeelslid bekomt tijdens zijn loopbaan vanaf de datum van indiensttreding bij het UZ Gent of bij de UGent, een krediet aan ziekteverlof ten belope van 21 werkdagen per begonnen dienstjaar, met een minimum van 63 en een maximum van 666 werkdagen.

§ 2. Het in § 1 bepaald krediet wordt verminderd met het aantal dagen ziekte-afwezigheid vanaf de datum van indiensttreding bij het UZ Gent of bij de UGent.

Dit aantal dagen ziekte-afwezigheid, geregistreerd in kalenderdagen, dient voor omzetting naar werkdagen vermenigvuldigd te worden met de factor zeven tienden.

Het in § 1 bepaald krediet wordt niet pro rata verminderd met het aantal dagen ziekte-afwezigheid wanneer de salariskost geheel of gedeeltelijk van een derde kan worden teruggevorderd.

§ 3. Indien de ambtenaar tijdens zijn loopbaan het krediet aan ziektedagen, vermeld in § 1 van dit artikel overschrijdt, kan het in artikel XI 28 bedoelde geneeskundig controleorgaan een voorstel formuleren aan de Raad van Bestuur tot definitieve ongeschiktheidsverklaring van de ambtenaar.

Van de dagen afwezigheid wegens ziekte worden enkel de werkdagen aangerekend op het in § 1 vermelde aantal.

In tegenstelling met voormelde bepaling wordt het in § 1 bepaald krediet niet verminderd met het aantal dagen ziekte-afwezigheid te wijten aan zwangerschapsproblemen, na kennisgeving aan de controlearts.

§ 4. Indien de Raad van Bestuur zich aansluit bij het voorstel van het geneeskundig controleorgaan, dan wordt de definitieve ongeschiktheidsverklaring gestart bij MEDEX en wordt afgehandeld volgens de aldaar van toepassing zijnde procedure⁽⁶⁾¹⁶

De beslissing tot vroegtijdige pensioenstelling wordt nadien getroffen door de Raad van Bestuur van het UZ Gent.

ART. XI 30.

Het personeelslid dat tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling, op pensioen wordt gesteld wegens invaliditeit en een pensioen van die overheid of instelling ontvangt, kan vóór het verstrijken van de termijn van 666 werkdagen bedoeld in artikel XI 29, eerste lid, definitief ongeschikt verklaard worden.

ART. XI 31.

Indien de geneeskundige controledienst een wegens ziekte afwezig personeelslid geschikt acht om zijn functie te hervatten met deeltijdse prestaties, dan geeft hij daarvan kennis aan het diensthoofd en aan het personeelslid zelf.

ART. XI 32.

Het wegens ziekte afwezige personeelslid kan zelf vragen zijn functie terug te mogen hervatten met deeltijdse prestaties. Tot staving van die aanvraag legt hij een geneeskundig attest voor. Indien de geneeskundige controledienst oordeelt dat de medische toestand van de betrokkene het toelaat, geeft hij kennis van deze beslissing aan het diensthoofd en aan het personeelslid zelf.

ART. XI 33.

De controlearts spreekt zich uit over de medische geschiktheid van het personeelslid om zijn functie met deeltijdse prestaties te hervatten. Bij betwisting is de procedure van artikel XI 28, § 2 van toepassing.

ART. XI 34.

¹⁶ SCXVIII 25.10.2010 – RVB 22.11.2010: naamsverandering Administratieve Gezondheidsdienst

De controlearts staat deeltijdse prestaties toe voor ten minste 50% voor een periode van maximum dertig kalenderdagen als de betrokkene een ziekenhuisarts is, en maximum zes maanden als de betrokkene geen ziekenhuisarts is. Nochtans worden voor ten hoogste dezelfde periode, doch onbepaald vernieuwbaar, verlengingen toegestaan indien de controlearts bij een nieuw onderzoek oordeelt dat de medische toestand van het personeelslid dat wettigt.

ART. XI 35.

Als ziekteverlof worden ook beschouwd de halve of hele werkdagen afwezigheid van een personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte die hij verricht bij toepassing van de artikelen XI 31 tot XI 34.

Zij worden pro rata aangerekend op het aantal dagen vermeld in artikel XI 29.

ART. XI 36.

§ 1. In afwijking van artikel XI 29, wordt ziekteverlof toegestaan, voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van :

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg van en naar het werk;
- 3° een beroepsziekte;
- 4° de vrijstelling van arbeid van de zwangere ambtenaar of de ambtenaar die borstvoeding geeft die werkt in een schadelijk arbeidsmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is.

Deze dagen afwezigheid worden niet aangerekend op het contingent vermeld in artikel XI 29.

§ 2. Is de afwezigheid te wijten aan de in § 1, 1° tot en met 3° vermelde redenen of aan een ongeval, veroorzaakt door de schuld van een derde, dan ontvangt het personeelslid zijn salaris alleen als voorschot dat betaald wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Het UZ Gent treedt in het in het eerste lid bedoelde geval, van rechtswege in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen die de getroffenene mocht kunnen doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

§ 3. De afgevaardigde bestuurder neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen, van ongevallen op de weg naar en van het werk en van beroepsziekten en de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

ART. XI 37.

De periode van vijf jaar tijdens dewelke het personeelslid verlof voor verminderde prestaties kan opnemen, wordt verlengd met de duur van de afwezigheid wegens ziekte, met dien verstande dat enkel periodes van afwezigheid wegens ziekte van ten minste 30 kalenderdagen aanleiding geven tot verlenging.

De duur van de verlenging wordt berekend in kalendermaanden.

In afwijking van het derde lid van dit artikel, worden onvolledige kalendermaanden toch in aanmerking genomen, wanneer de begindatum van het ziekteverlof valt vóór of op de 15^{de} van de maand of de einddatum op of na de 15^{de} van de maand.

ART. XI 38.

Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

TITEL 7. VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES.

ART. XI 39.

De periodes van afwezigheid wegens vermindering van prestaties overeenkomstig deze titel worden beschouwd als verlof.

Dit verlof is onbezoldigd.

Het verlof is een gunst, afhankelijk van de goede werking van de dienst.

ART. XI 40.

§ 1. In principe oefent het personeelslid een voltijdse of deeltijdse functie uit.

Het diensthoofd kan het personeelslid echter toestaan om zijn functie uit te oefenen met verminderde prestaties a rato van 50% (doch niet voor ziekenhuisartsen), 60%, 70%, 75%, 80% of 90% van een voltijdse functie.

§ 2. Het personeelslid dient zijn aanvraag in bij het diensthoofd, tenminste drie maand vóór de aanvang van het verlof.

De dienstverantwoordelijke brengt zijn advies uit.

§ 3. Het diensthoofd beoordeelt of het toekennen van de machtiging verenigbaar is met de goede werking van de dienst, en maakt zijn beslissing bekend aan het personeelslid binnen de drie maand te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag, zoniet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn. Wanneer de aanvraag niet of slechts gedeeltelijk wordt ingewilligd, wordt de beslissing gemotiveerd.

Indien het personeelslid een ziekenhuisarts is dan moeten vooraf de adviezen van het diensthoofd, de hoofdarts en de Medische Raad worden ingewonnen.

Het personeelslid kan beroep instellen bij de raad van beroep binnen vijftien kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de beslissing van het diensthoofd.

Na het advies van de raad van beroep wordt de beslissing definitief genomen door de afgevaardigde bestuurder.

§ 4. Tijdens de periode van verlof voor verminderde prestaties mag de ziekenhuisarts geen bijwerkzaamheden uitoefenen.

ART. XI 41.

De machtiging om met verminderde prestaties te werken wordt toegekend voor een periode van twaalf maanden.

Het gevraagde percentage kan gedurende de periode van twaalf maanden niet gewijzigd worden, tenzij een gemotiveerde uitzondering wordt toegestaan door de sectorraad.

Verlengingen van twaalf maanden kunnen echter worden toegestaan indien de maatregel te verzoenen valt met de eisen van de goede werking van de dienst.

Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Zij moet ten minste drie maand voor het verstrijken van de lopende machtiging worden ingediend.

De machtigingsprocedure, die bepaald is bij artikel XI 40, § 3, moet eveneens worden toegepast.

ART. XI 42.

Het verlof voor verminderde prestaties wordt opgeschort zodra het personeelslid verlof bekomt

- 1° voor het voorbereiden van zijn kandidatuur voor de wetgevende, provinciale en gemeenteraadsverkiezingen;
- 2° voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredestijd en van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980.

ART. XI 43.

Het bevallings- en opvangverlof en het ziekteverlof schorsen het verlof voor verminderde prestaties, overeenkomstig hetgeen bepaald is in de artikelen XI 20, 23, 27 en 37.

ART. XI 44.

Dit artikel is geschrapt.

ART. XI 45.

§ 1. Het verlof voor verminderde prestaties wordt voor een periode van vijf jaar gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Wat betreft de vijf jaar die voor het geheel van de loopbaan de totale duur omvat van de periodes aan verlof voor verminderde prestaties die aan het personeelslid worden toegekend, wordt gerekend vanaf 1 juli 1982.

§ 2. Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel XI 10, wordt na het verstrijken van een termijn van vijf jaar aan het personeelslid de keuze gegeven om ofwel te hervatten volgens zijn oorspronkelijke tewerkstellingspercentage, ofwel het tewerkstellingspercentage definitief om te zetten in deeltijdse prestaties.

Het betrokken personeelslid kan niettemin zijn aanspraak op bevordering door verhoging in graad doen gelden in een voltijdse functie.

De bevordering tot een hogere graad maakt een einde aan de toestemming tot het uitoefenen van zijn functie met verminderde prestaties.

ART. XI 46.

§ 1. Het personeelslid van niveau B, C en D dat de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt, heeft het recht om op zijn vraag zijn functie uit te oefenen met verminderde prestaties.

Ook het personeelslid met één kind ten laste dat recht heeft op een bijkomende kinderbijslag wegens een aandoening of handicap (6 punten op de medisch-sociale schaal of 66% ongeschikt) heeft hetzelfde recht.

§ 2. De artikelen XI 39 eerste en tweede lid, XI 40 § 1, § 2 eerste lid, XI 42, XI 43 en XI 45 zijn van toepassing op de in § 1 bedoelde personeelsleden.

Artikel XI 41 eerste tot en met vierde lid is eveneens van toepassing zonder dat de aanvraag tot verlenging kan tegengesteld worden aan de goede werking van de dienst.

ART. XI 47.

De personeelsleden met verlof voor verminderde prestaties bedoeld in artikel XI 46, §1 worden enkel vervangen door contractuele personeelsleden.

TITEL 8. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ziekenhuisartsen.

ART. XI 48.

§ 1. Het personeelslid kan zijn loopbaan halftijds of volledig onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van minimum zes maanden en maximum twaalf maanden, zonder dat die periodes tijdens zijn loopbaan in totaal 72 maanden mogen overschrijden, respectievelijk voor een halftijdse en voor een volledige onderbreking.

§ 2. Bij halftijdse loopbaanonderbreking worden de prestaties in principe ofwel elke dag verricht, ofwel volgens een vaste uurregeling over de week of over de maand.

De halftijdse loopbaanonderbreking bedraagt 50% van een voltijdse tewerkstelling.

De halftijdse loopbaanonderbreking kan evenwel niet gecombineerd worden met verlof voor verminderde prestaties.

§ 3. In afwijking van § 1 kan het personeelslid van minstens 50 jaar oud halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot het bereiken van de pensioenleeftijd, op voorwaarde dat hij schriftelijk zich ertoe verbindt deze halftijdse loopbaanonderbreking niet voor zijn pensionering stop te zetten.

Het personeelslid van minstens 50 jaar oud kan halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd nemen, ongeacht de totale duur van de loopbaanonderbrekingen die hij heeft genomen voor het begin van de halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd.

De deeltijdse aanstelling of aanwerving van een personeelslid wordt omgezet in een voltijdse aanstelling of aanwerving de laatste werkdag van de maand voorafgaand aan de ingangsdatum van vermelde halftijdse loopbaanonderbreking.

§ 4. Het personeelslid dat zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken bij toepassing van § 1, deelt aan het diensthoofd de datum mee waarop de onderbreking van zijn loopbaan zal aanvangen en de duur ervan, en hij voegt bij die mededeling het formulier voor de aanvraag om uitkeringen.

Die mededeling gebeurt schriftelijk ten minste drie maand vóór de aanvang van de onderbreking.

De loopbaanonderbreking dient steeds een aanvang te nemen bij het begin van de maand behalve indien zij aansluit bij een periode van bevallingsverlof.

§ 5. De dienst personeelsadministratie vult het aanvraagformulier voor onderbrekingsuitkeringen in en geeft het af aan het personeelslid.

Tenzij bij loopbaanonderbreking om palliatieve verzorging te verstrekken, geeft de dienst personeelsadministratie aan het personeelslid ook een kopie van het attest.

ART. XI 49.

Het personeelslid met verlof voor voltijdse loopbaanonderbreking bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, maar bouwt geen schaalanciënniteit op en heeft geen recht op salaris.

ART. XI 50.

De Raad van Bestuur bepaalt de lijst van personeelsleden met een leidinggevende en/of verantwoordelijke functie die uitgesloten zijn van het voordeel van de loopbaanonderbreking, bedoeld in artikel XI 48, §1.

Hierop kan evenwel uitzondering worden toegestaan door de in dienst nemende overheid.

ART. XI 51.

Aan het personeelslid die zijn loopbaan overeenkomstig art. XI 48 onderbreekt, wordt een maandelijks uitkering toegekend overeenkomstig de federale bepalingen terzake.

ART. XI 52.

§ 1. Behoudens onverenigbaarheden die voortvloeien uit het statuut of de arbeidsovereenkomst die op het personeelslid toepasselijk zijn, kunnen de onderbrekingsuitkeringen gecumuleerd worden met de inkomsten die voortvloeien ofwel uit het uitoefenen van een politiek mandaat, ofwel uit een bijkomende activiteit als loontrekkende, die reeds werd uitgeoefend vóór de onderbreking van de loopbaan, ofwel uit de uitoefening van een zelfstandige activiteit.

De cumulatie van inkomsten uit een zelfstandige activiteit is echter uitsluitend mogelijk gedurende een periode van maximum twaalf maanden.

§ 2. Wanneer het personeelslid enige betaalde arbeid in loondienst begint te verrichten of een dergelijke extra activiteit uitbreidt, moet hij de gewestelijke werkloosheidsinspecteur voorafgaandelijk hiervan op de hoogte brengen alvorens een dergelijke activiteit te verrichten.

Het personeelslid verliest de aanspraak op de uitkering op de dag dat een in het eerste lid bedoelde activiteit wordt uitgeoefend of bij meer dan twaalf maanden zelfstandige activiteit.

Indien de gewestelijke werkloosheidsinspecteur niet op de hoogte is gebracht alvorens een activiteit wordt uitgeoefend, wordt de reeds betaalde uitkering teruggevorderd.

§ 3. Het personeelslid wordt voor de betwistingen die voortvloeien uit de uitoefening van de in de §§ 1 en 2 bedoelde activiteiten en voor de controle op deze activiteiten, gelijkgesteld met de werknemer bedoeld in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

ART. XI 53.

Indien het personeelslid geen recht heeft op onderbrekingsuitkeringen als gevolg van een beslissing van de gewestelijke werkloosheidsinspecteur of afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit, behoudens uitzonderingen bepaald door de federale overheid.

Het eerste lid is niet van toepassing op de personeelsleden die afzien van de uitkeringen omdat de uitkeringen overeenkomstig de koninklijke besluiten nrs. 415, 416 en 418 van 16 juli 1986 niet verenigbaar zijn met het genot van een pensioen.

ART. XI 54.

Afwezigheid wegens ziekte, ongeval en bevallings- en opvangverlof maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

ART. XI 55.

§ 1. Mits inachtneming van een opzeggingstermijn van twee maanden, via een aangetekende brief te betekenen aan het diensthoofd, kan het personeelslid dat zijn loopbaan onderbroken heeft zijn functie opnieuw opnemen nog vooraleer de periode van onderbreking van zijn beroepsloopbaan verlopen is.

§ 2. De onderbrekingsuitkeringen die ontvangen werden voor een periode die minder bedraagt dan de minimumtermijnen bepaald in artikel XI 48, § 1, dienen te worden terugbetaald.

De in het eerste lid bedoelde terugbetaling wordt niet gevorderd wanneer de periode van onderbreking onmiddellijk volgt op een andere periode van loopbaanonderbreking.

§ 3. De administrateur-generaal van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of het door deze laatste aangewezen personeelslid kan afzien van de terugvordering in geval van een werkhervatting gemotiveerd door uitzonderlijke omstandigheden ten aanzien van het personeelslid als het personeelslid daartoe een verzoekschrift, eventueel vergezeld van de nodige bewijsstukken, heeft ingediend.

Dit verzoekschrift wordt door het personeelslid ingediend bij de bevoegde inspecteur die het aan de administrateur-generaal doet toekomen.

ART. XI 56.

Het personeelslid dat gerechtigd is op onderbrekingsuitkeringen mag zich naar het buitenland begeven op voorwaarde dat hij zijn woonplaats in België behoudt. De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald.

ART. XI 57.

Wanneer het personeelslid dat zijn loopbaan onderbreekt een functie heeft waarin, met toepassing van de statutaire regels niet bij werving kan worden voorzien, kan de afgevaardigd bestuurder een personeelslid aanwijzen om die functie uit te oefenen, overeenkomstig de reglementering betreffende uitoefening van een hogere functie.

HOOFDSTUK 2. BIJZONDERE STELSELS.

AFDELING 1. OUDERSCHAPSVERLOF ⁽³⁾¹⁷

ART. XI 58.

§1. In afwijking van artikel XI 48, §1, bedraagt de duur van het ouderschapsverlof onder de vorm van voltijdse loopbaanonderbreking 3 maanden, van het ouderschapsverlof onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking 6 maanden en van het ouderschapsverlof onder de vorm van één vijfde loopbaanonderbreking 15 maanden.

Het voltijds of halftijds ouderschapsverlof kan niet gefractioneerd worden opgenomen.

Het ouderschapsverlof onder de vorm van één vijfde loopbaanonderbreking kan opgenomen worden in ofwel:

- één aaneensluitende periode van 15 maanden;
- één aaneensluitende periode van 10 maanden;
- één aaneensluitende periode van 5 maanden.

§2. Bij geboorte moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden vooraleer het kind 12 jaar is. ⁽⁶⁾¹⁸

Bij adoptie moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden binnen een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 12 jaar wordt. ⁽⁴⁾⁽⁶⁾¹⁹

Wanneer het kind voor minstens 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de kinderbijslagregeling of wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat minstens 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 12 jaar wordt. ⁽⁶⁾

§3. Het personeelslid dat voor hetzelfde kind al onder dezelfde of een andere vorm ouderschapsverlof heeft genoten als ambtenaar of contractueel personeelslid van dezelfde of een andere werkgever, kan voor dit kind geen ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking meer krijgen.

ART. XI 59.

Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking telt niet mee voor de 72 maanden loopbaanonderbreking waarop het personeelslid aanspraak kan maken.

ART. XI 60.

Ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking kan worden genomen onmiddellijk aansluitend op het bevallings-, het vaderschaps- of het opvangverlof.

Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking kan niet gecombineerd worden met verlof voor verminderde prestaties.

ART. XI 61.

Het mannelijke personeelslid kan alleen aanspraak maken op ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking voor zover de afstamming van het kind in zijn hoofdte vaststaat, of wanneer het gaat om een kind dat door hem werd geadopteerd.

¹⁷ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009: ouderschapsverlof onder de vorm van één vijfde loopbaanonderbreking

¹⁸ SCXVIII 25.10.2010 – RVB 22.11.2010: Verhoging van de leeftijdsgrens voor het recht op ouderschapsverlof tot 12 jaar

¹⁹ SCXVIII 30.11.2009 – RVB 18.01.2010: Ouderschapsverlof bij adoptie

AFDELING 2. PALLIATIEF VERLOF

ART. XI 62.

In afwijking van artikel XI 48, §1, kan het personeelslid zijn loopbaan onderbreken voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, om palliatieve verzorging te verstrekken aan een persoon krachtens de bepalingen van artikel 100bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Onder palliatieve verzorging wordt verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

ART. XI 63.

Loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken wordt niet meegeteld in de 72 maanden loopbaanonderbreking die het personeelslid maximaal kan nemen.

ART. XI 64.

In afwijking van artikel XI 48, §4, brengt het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken om palliatieve verzorging te verstrekken, het diensthoofd hiervan op de hoogte.

Hij voegt bij deze mededeling het aanvraagformulier voor onderbrekingsuitkeringen en een attest afgegeven door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft, waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verstrekken. De identiteit van de patiënt wordt hierbij niet vermeld.

De onderbreking begint de eerste dag van de week volgend op die gedurende dewelke de voormelde mededeling is gebeurd.

AFDELING 3. BIJSTAND AAN OF VERZORGING VAN EEN ZWAAR ZIEK GEZINS- OF FAMILIELID

ART. XI 65.

§1. In afwijking van artikel XI 48, §1, kan het personeelslid zijn loopbaan onderbreken voor het verlenen van bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De maximumduur van de voltijdse loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid bedraagt per patiënt 12 maanden en van de halftijdse loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid per patiënt 24 maanden.

De maximumduur van 12 maanden of 24 maanden wordt evenwel verminderd met de duur van de voltijdse, respectievelijk halftijdse loopbaanonderbrekingen die het personeelslid als ambtenaar of als contractueel personeelslid van dezelfde of een andere werkgever heeft genoten voor de bijstand aan of verzorging van dezelfde patiënt.

§2. De loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt genomen met al dan niet opeenvolgende perioden van 1 tot 3 maand.

§3. Onder "zware ziekte" wordt begrepen elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd, en waarbij deze oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

§4. Onder "gezinslid" wordt begrepen elke persoon die samenwoont met het personeelslid. Onder "famielid" wordt begrepen zowel de bloed- als de aanverwant tot en met de tweede graad.

ART. XI 66.

Loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt niet meegeteld in de 72 maanden loopbaanonderbreking die het personeelslid maximaal kan nemen.

TITEL 9. VERLOF VOOR OPDRACHT

HOOFDSTUK 1. VERLOF OM EEN FUNCTIE UIT TE OEFENEN BIJ EEN MINISTERIEEL KABINET

ART. XI 67.

De ambtenaar van het UZ Gent kan - volledig of gedeeltelijk - verlof bekomen wanneer hij door een minister, staatssecretaris of een lid van de regering van een gemeenschap of gewest, of een gouverneur van een Vlaamse provincie of de gouverneur of vice/gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of een Europees commissaris, aangewezen wordt om een functie uit te oefenen op zijn kabinet op voorwaarde dat de volledige of gedeeltelijke loonkost van betrokkene aan het UZ Gent wordt terugbetaald.

ART. XI 68.

Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

ART. XI 69.

Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij hij naar een ander kabinet overgaat, kan de ambtenaar, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof bekomen met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

HOOFDSTUK 2. VERLOF VOOR OPDRACHT VAN ALGEMEEN BELANG

ART. XI 70.

De ambtenaar kan verlof bekomen voor de uitoefening van een opdracht waarvan het algemeen belang erkend wordt.

ART. XI 71.

§ 1. Het verlof is onbezoldigd en wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het verlof wordt evenwel bezoldigd wanneer de ambtenaar wordt aangewezen als nationale deskundige krachtens het besluit van 26 juli 1988 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen of als hij een opdracht vervult bij een federaal ministerie, bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, bij een Vlaamse Openbare Instelling, bij een Vlaamse Wetenschappelijke Instelling, bij een ondergeschikt openbaar bestuur of bij een ander ziekenhuis of verzorgingsinstelling, zoals vermeld in art. XI 72, 3°.

§ 2. De Raad van Bestuur kan beslissen het salaris van de ambtenaar voor de duur van de opdracht door te betalen en terug te vorderen of geheel of gedeeltelijk door te betalen zonder terugvordering.

ART. XI 72.

Onder opdracht wordt verstaan :

- 1° de uitoefening van de nationale en internationale opdrachten aangeboden door een binnenlandse of buitenlandse regering of openbaar bestuur of een internationale instelling;
- 2° de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.
- 3° de opdracht bij een federaal ministerie, bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, bij een Vlaamse Openbare Instelling, bij een Vlaamse Wetenschappelijke Instelling, bij een ondergeschikt openbaar bestuur of bij een ander ziekenhuis of verzorgingsinstelling, die een zeer nauwe structurele band heeft met het UZ Gent, meer bepaald waar het UZ Gent partner is in een autonome verzorgingsinstelling, in een vereniging zonder winstoogmerk of in een intercommunale.

ART. XI 73.

§ 1. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de opdrachten in een ontwikkelingsland en voor de opdrachten die de als nationale deskundige aangewezen ambtenaar uitvoert ingevolge het besluit van 26 juli 1988 van de Commissie van de Europese gemeenschappen.

§ 2. Het karakter van algemeen belang wordt voor de overige opdrachten erkend door de afgevaardigd bestuurder.

De toestemming voor de opdracht wordt gegeven indien de opdracht geacht wordt van overwegend belang te zijn voor het land, de Vlaamse regering of het UZ Gent.

§ 3. In afwijking van de §§ 1 en 2 van dit artikel, verliest iedere opdracht van rechtswege haar karakter van algemeen belang vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarin de ambtenaar een dienstanciënniteit heeft bereikt die volstaat om aanspraak te kunnen maken op het bekomen van een onmiddellijk ingaand of uitgesteld pensioen ten laste van de buitenlandse regering, het buitenlands openbaar bestuur of de internationale instelling voor wie de opdracht werd vervuld.

ART. XI 74.

§ 1. De afgevaardigd bestuurder kan, met instemming van betrokkene, een ambtenaar met de uitvoering van een opdracht belasten.

Eveneens kan iedere ambtenaar, met akkoord van de afgevaardigd bestuurder, de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

In beide gevallen wordt het advies ingewonnen van het diensthoofd.

§ 2. Met het oog op de toepassing van het besluit van 26 juli 1988 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen tot vaststelling van de regeling van toepassing op de bij de diensten van de Commissie gedetacheerde nationale deskundigen, maakt de Vlaamse minister bevoegd voor externe betrekkingen in het Belgisch Staatsblad een oproep bekend waarin duidelijk wordt uiteengezet welke bekwaamheid, geschiktheid en beroepservaring van de gegadigden gevergd worden alsook hoe lang de opdracht duurt en onder welke voorwaarden die wordt uitgeoefend.

De ambtenaar richt binnen de vijftien kalenderdagen na de datum van de bekendmaking van de in het eerste lid bedoelde oproep via de hiërarchische weg zijn kandidatuur aan de afgevaardigde bestuurder.

Laatstgenoemde stuurt, wanneer hij meent zich met de uitoefening van de opdracht akkoord te kunnen verklaren, de kandidatuur, met uitsluiting van elk ander element, binnen de vijftien kalenderdagen na de ontvangst ervan door naar de Vlaamse minister bevoegd voor externe betrekkingen.

De Vlaamse minister bevoegd voor externe betrekkingen legt de kandidatuur voor beslissing voor aan de Commissie van de Europese Gemeenschappen.

ART. XI 75.

Mits inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden en ten hoogste zes maanden, kan de afgevaardigd bestuurder op ieder ogenblik een einde maken aan de opdracht waarmee de ambtenaar is belast, tijdens de vervulling ervan.

ART. XI 76.

De ambtenaar wiens opdracht verstreken is of bij ministeriële beslissing van de Commissie van de Europese Gemeenschappen of bij beslissing van de ambtenaar zelf onderbroken wordt stelt zich opnieuw ter beschikking van het UZ Gent.

Indien hij zonder geldige reden weigert of nalaat dit te doen, wordt hij, na tien dagen afwezigheid, als ontslagnemend beschouwd.

HOOFDSTUK 3. VERLOF WEGENS TERBESCHIKKINGSTELLING VAN DE KONING, EEN PRINS OF EEN PRINSES VAN BELGIË.

ART. XI 77.

§ 1. De ambtenaar wordt door de afgevaardigd bestuurder ter beschikking gesteld van de Koning, een Prins of een Prinses van België, op hun verzoek.

§ 2. Voor de tijd dat de ambtenaar ter beschikking van de Koning, een Prins of een Prinses wordt gesteld, krijgt hij verlof. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 3. De afgevaardigd bestuurder kan beslissen het salaris van de ambtenaar voor de duur van de opdracht door te betalen en terug te vorderen of geheel of gedeeltelijk door te betalen zonder terugvordering.

HOOFDSTUK 4. VERLOF VOOR HET UITOEFENEN VAN EEN FUNCTIE BIJ EEN ERKENDE POLITIEKE GROEP.

ART. XI 78.

Onder "erkende politieke groep" wordt verstaan de politieke groep die erkend is overeenkomstig het reglement van elk van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid of van de Gemeenschappen en de Gewesten.

ART. XI 79.

§ 1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep, krijgt de ambtenaar in een rang lager dan A2, met zijn instemming en met het akkoord van de afgevaardigd bestuurder en voor zover het belang van de dienst zich er niet tegen verzet, verlof om een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep in de wetgevende vergaderingen van een federale overheid of van de Gemeenschappen en de Gewesten, of bij de voorzitter van één van die groepen.

Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, tweede lid, wordt het verlof dat is toegestaan aan de ambtenaar die een functie uitoefent bij een in het Vlaams Parlement, de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Senaat, het Parlement van de Franstalige Gemeenschap, het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap of het Brusselse Hoofdstedelijke Parlement erkende politieke groep of bij de voorzitter van een van die groepen, niet bezoldigd.

ART. XI 80.

Het verlof wordt toegekend door de afgevaardigd bestuurder.

Voor de arts-ambtenaar kan dit verlof slechts worden toegekend na advies van het diensthoofd, de hoofdarts en de Medische Raad.

De afgevaardigd bestuurder kan om dienstredenen het verlof beëindigen mits inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand.

De beslissing van de afgevaardigd bestuurder vermeldt de identiteit (naam, voornamen en graad) van de ambtenaar, de duur van het toegekende verlof, alsmede de politieke groep of de voorzitter van de groep bij wie de ambtenaar een functie uitoefent.

ART. XI 81.

Het totale bedrag van de bezoldigingen die jaarlijks verschuldigd zijn aan de ambtenaren met verlof bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter ervan, mag niet hoger zijn dan het totale bedrag van de subsidie welke die groep of die voorzitter uit de begroting der dotaties ontvangt.

Dit artikel vindt geen toepassing op de ambtenaren die een functie uitoefenen bij een in de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Senaat, het Vlaamse Parlement of de het Parlement van de Franstalige Gemeenschap, het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap of het Brusselse Hoofdstedelijke Parlement erkende politieke groep of bij de voorzitter van één van die groepen.

ART. XI 82.

De erkende politieke groepen of hun voorzitter storten elk kwartaal aan het UZ Gent een som die gelijk is aan de totale salariskost die tijdens het vorige kwartaal is besteed aan de ambtenaren met verlof om bij die politieke groepen of bij de voorzitter ervan werkzaam te zijn.

Wanneer bij het verstrijken van een kwartaal een politieke groep of de voorzitter ervan de bedoelde stortingen niet heeft verricht, wordt een einde gemaakt aan het verlof van de ambtenaar waarover zij beschikken.

Dit artikel vindt geen toepassing op de ambtenaren die ter beschikking worden gesteld van een in de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Senaat, het Vlaamse Parlement of de het Parlement van de Franstalige Gemeenschap, het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap of het Brusselse Hoofdstedelijke Parlement erkende politieke groep of van de voorzitter van één van die groepen.

HOOFDSTUK 5. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN.

ART. XI 83.

De afgevaardigd bestuurder beslist volgens de behoeften van de dienst of de functie waarvan de betrokkene met verlof voor opdracht titularis is, als vacant moet worden beschouwd.

Hij kan die beslissing nemen zodra de ambtenaar vier jaar afwezig is en, voor de arts-ambtenaar, indien hij vooraf de adviezen van het diensthoofd, de hoofdarts en de Medische Raad heeft ingewonnen.

In afwijking van het eerste en tweede lid geldt deze mogelijkheid niet voor de functie van de ambtenaar met verlof om een functie uit te oefenen bij een ministerieel kabinet.

TITEL 10. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

ART. XI 84.

§ 1. Vorming is elke activiteit die bijdraagt tot het ontwikkelen van de capaciteiten, kennis, vaardigheden en attitudes van het personeelslid, en tot een verbeterde werking van het UZ Gent inzake efficiëntie en effectiviteit van de dienstverlening aan de gemeenschap.

§ 2. Het Directiecomité stelt het vormingsbeleid vast. Dit plan omvat onder meer de uitgangspunten voor het vormingsbeleid, evenals de structuur van het vormingsaanbod.

ART. XI 85.

§ 1. Voor opleidingen die goedgekeurd zijn in het raam van het vormingsbeleid van het UZ Gent wordt dienstvrijstelling verleend.

Deze periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Dienstvrijstelling kan geen tweemaal voor dezelfde activiteit gebruikt worden.

§ 2. Het personeelslid heeft recht op een voorbereiding voor bevorderingsprocedures. De voorbereiding bestaat uit voorbereidende opleidingen georganiseerd door het UZ Gent.

Indien nochtans het personeelslid deze voorbereiding een tweede maal wil volgen binnen een periode van vijf jaar, kan het departementshoofd/sectorbureau deze toestemming weigeren.

De periodes van afwezigheid voor deze voorbereiding worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 3. De afgevaardigde bestuurder kan het personeelslid verplichten een bijkomende opleiding te volgen.

ART. XI 86.

§ 1. Voor beroepsopleidingen die op eigen initiatief gevolgd worden en die georganiseerd worden door het departement Onderwijs van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap of georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse Gemeenschap in het kader van regelgeving inzake onderwijs en die 's avonds of in het weekeinde worden gegeven, kan het personeelslid vormingsverlof bekomen.

De periodes van afwezigheid voor vormingsverlof worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 2. Onder beroepsopleiding worden enkel die opleidingen verstaan die in verband staan met de uitgeoefende functie.

§ 3. Het vormingsverlof wordt aangevraagd bij het departementshoofd/sectorbureau dat, na het advies te hebben ingewonnen van de hiërarchische meerdere, oordeelt of de aanvraag in verband staat met de uitgeoefende functie en of het vormingsverlof niet indruist tegen het belang van de dienst.

De opleidingen bedoeld in § 1 die voorbereiden op een vergelijkende bevorderingsprocedure voor het betrokken personeelslid worden in elk geval beschouwd als in verband staande met de uitgeoefende functie.

§ 4. Het vormingsverlof is gelijk aan het aantal uren van de opleiding, zonder evenwel per jaar meer dan 120 uren te mogen bedragen.

Voor de berekening van het aantal uren vormingsverlof wordt rekening gehouden met de geleverde prestaties en dit volgens de regels van toepassing voor de berekening van de jaarlijkse vakantie voor het jaar waarin de opleiding begint.

§ 5. Het vormingsverlof kan slechts éénmaal worden toegekend voor eenzelfde opleiding.

§ 6. Het vormingsverlof wordt geschorst indien blijkt dat het personeelslid niet regelmatig heeft deelgenomen aan de opleiding.

Indien het personeelslid niet deelneemt aan het examen waarvoor de vorming is bedoeld, dan kan het toegekend vormingsverlof omgezet worden in jaarlijkse vakantie.

§ 7. De nadere regelen inzake de toekenning van het vormingsverlof, de controle op de inschrijvingen en op de regelmatige deelname aan de opleiding en aan het examen worden vastgesteld door de afgevaardigde bestuurder.

§ 8. De Raad van Bestuur stelt jaarlijks het contingent uren vast dat aan vorming kan worden besteed.

TITEL 11. OMSTANDIGHEIDSVERLOF.^{(8) 20}

ART. XI 87.

§ 1. Aan het personeelslid wordt omstandigheidsverlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld:

1° huwelijk van het personeelslid of wettelijke samenwoning:	4 werkdagen
2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner	
vastbenoemd personeelslid:	10 werkdagen
contractueel personeelslid:	3 werkdagen
Het contractueel personeelslid heeft eveneens recht op 7 werkdagen vaderschapsverlof ten laste van de mutualiteit, overeenkomstig artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.	
3° overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner:	4 werkdagen
4° huwelijk van een kind:	2 werkdagen
5° overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid:	2 werkdagen
6° overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad maar niet onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid:	1 werkdag
7° uitzonderlijk verlof wegens overmacht:	4 werkdagen
8° huwelijk van een bloed- of aanverwant van de eerste of tweede graad ander dan het eigen kind van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner:	1 werkdag
9° zetelen als lid van de jury of optreden als getuige in een rechtsgeding het nodige aantal werkdagen.	

De in 7° bedoelde overmacht moet het gevolg zijn van:

- de ziekte of van een ongeval overkomen aan de volgende, met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende personen: de echtgeno(o)t(e), de persoon met wie hij samenleeft, een bloed- of aanverwant,

²⁰ SCXVIII 14.03.2011 – RVB 28.03.2011: invoeging wettelijke samenwoning en toekenning omstandigheidsverlof a rato van het tewerkstellingspercentage.

een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij. De noodzaak van de aanwezigheid wordt bewezen aan de hand van een doktersattest;

- ernstige materiële beschadiging aan de bezittingen, zoals schade aan de woning door een brand of natuurramp. Het bewijs hiervan wordt geleverd door een attest van de gemeente, brandweer of politie.

§2. De afwezigheden wegens omstandigheidsverlof worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§3. Het vermelde aantal dagen omstandigheidsverlof wordt toegekend a rato van het tewerkstellingspercentage.

TITEL 12. GECONTINGENTEERD VERLOF

ART. XI 88.

Het personeelslid kan in de toestand dienstactiviteit aanspraak maken op volgende contingenten verloven :

- 1° 20 werkdagen per jaar te nemen in volledige dagen en al dan niet aaneensluitende periodes; dit verlof is onbezoldigd. Het personeelslid kan dit verlof evenwel opnemen in dagen naar rato van zijn prestatieregime.
- 2° Tweemaal een contingent tijdens de loopbaan a rato van de duur om een stage of proefperiode in een andere betrekking bij een overheidsdienst of in de privé-sector door te maken; dit verlof wordt niet bezoldigd;
Deze vorm van gecontingenteerd verlof is wel van toepassing op de ziekenhuisartsen, met dien verstande dat zij slechts recht hebben op een éénmalig contingent verlof met een maximumduur van één jaar, behoudens verlenging van de stage of proefperiode.
Bovenop dit contingent krijgt het personeelslid van het UZ Gent dat geslaagd is voor een vergelijkende bevorderingsprocedure ambtshalve verlof in zijn oude graad voor de duur van zijn stage in zijn nieuwe graad;
- 3° Eén maand per verkiezing om zijn kandidatuur voor wetgevende, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen voor te bereiden; dit verlof wordt niet bezoldigd.
Deze vorm van gecontingenteerd verlof is niet van toepassing op de ziekenhuisartsen.

In afwijking van 1° kan aan een personeelslid dat tegelijk een overlevingspensioen geniet worden toegestaan om maximum 45 werkdagen per jaar te nemen a rato het tewerkstellingspercentage. Indien de maximumgrens ontoereikend is om onder de grenzen van de toegelaten arbeid te blijven, kan door het Sectorbureau individueel een uitzondering worden toegestaan.⁽⁷⁾²¹

ART. XI 89.

Het personeelslid kan in de administratieve toestand non-activiteit aanspraak maken op een contingent verlof van vijf jaar gedurende zijn loopbaan, te nemen in periodes van minimum één jaar.

Het verlof kan niet aangewend worden voor het uitoefenen van een winstgevende activiteit bij een andere werkgever of als zelfstandige.

ART. XI 90.

Het gecontingenteerd verlof wordt aangevraagd en toegestaan overeenkomstig de procedure bepaald in artikel XI 40, §§ 2 en 3.

De verloven vermeldt in deze titel zijn een gunst.

Het gecontingenteerd verlof, zoals omschreven in artikel XI 88 1°, kan niet ingetrokken worden, tenzij een gemotiveerde uitzondering wordt toegestaan door het diensthoofd.

ART. X 91.

²¹ SCXVIII 22.11.2010 – RVB 20.12.2010: Gecontingenteerd verlof bij overlevingspensioen.

Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel XI 90, derde lid, kan het gecontingenteerd verlof zoals bepaald in artikel XI 88, 1° dat niet kon worden opgenomen wegens ziekte, ongeval, bevallings- of opvangverlof en loopbaanonderbreking, door het personeelslid opnieuw worden aangevraagd binnen hetzelfde kalenderjaar.

TITEL 13. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN

ART. XI 92.

De ambtenaar en de stagiair die hun militaire of burgerdienst volbrengen, vallen onder de toepassing van

- het koninklijk besluit van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die in vreedstijd militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden
- het koninklijk besluit van 10 september 1981 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen welke van de militaire dienst vrijgesteld zijn bij toepassing van art. 16 van die dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962.

Deze bepalingen gelden in afwachting dat de Koning, na advies van de Vlaamse regering, de administratieve toestand en de gevolgen inzake recht op salaris, op bevordering tot een hoger salaris, inzake administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken bepaalt van verplichtingen die door de federale wetgever opgelegd zijn.

ART. XI 93.

De ambtenaar en de stagiair die verlof krijgen om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid vallen onder de toepassing van artikel 13 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.

ART. XI 94.

Het personeelslid heeft recht op voorbehoedend verlof wanneer een inwonend familielid aangetast is door een besmettelijke ziekte, in de omstandigheden en volgens de nadere regelen die bepaald worden door het algemeen reglement van de gezondheidsdienst.

ART. XI 95.

§ 1. Het personeelslid krijgt vakbondsverlof overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen van het syndicaal statuut zoals bepaald in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het 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 met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.

§ 2. De afgevaardigde bestuurder erkent een personeelslid als vaste afgevaardigde op aanvraag van een verantwoordelijk leider van zijn vakorganisatie.

§ 3. De in dienst nemende overheid, beslist volgens de behoeften van de dienst of de functie waarvan de betrokkene titularis is, als vacant moet worden beschouwd.

Ingeval het een ziekenhuisarts betreft, wordt het advies van de hoofdarts en de Medische Raad ingewonnen. Zij kan die beslissing nemen zodra het personeelslid vier jaar afwezig is.

ART. XI 96.

Het personeelslid heeft recht op ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, overeenkomstig artikel 15 en volgende van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheid, met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.

Inzake de algemene regeling van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten, valt het personeelslid onder de toepassing van navolgende

wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen en beroepsziekten in de overheidssector, met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.

ART. XI 97.

§ 1. Het personeelslid dat een politiek mandaat of een functie die ermee kan worden gelijkgesteld, uitoefent, heeft recht op politiek verlof onder de voorwaarden bepaald door de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten, met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.

§ 2. De in dienst nemende overheid beslist volgens de behoeften van de dienst of de functie waarvan de betrokkene titularis is, als vacant moet worden beschouwd.
Zij kan die beslissing nemen zodra het personeelslid vier jaar afwezig is.

DEEL 12 GELDELIJK STATUUT

TITEL 1 BEZOLDIGINGSREGELING

HOOFDSTUK 1: DE SALARISSCHALEN

ART. XII 1.

Het jaarsalaris van het personeelslid wordt vastgesteld in de salarisschalen bestaande uit:

- een minimumsalaris;
- salaristrappen die het resultaat zijn van de periodieke salarisverhogingen;
- een maximumsalaris.

Geen enkele salarisschaal mag zich over meer dan 35 jaar ontwikkelen.

Het jaarsalaris en de periodieke salarisverhogingen worden uitgedrukt in een aantal munteenheden, dat met hun jaarbedrag overeenstemt.

Het jaarsalaris, verhoogd met de eventuele haard- of standplaatstoelage, ligt nooit beneden de gewaarborgde minimumbezoldiging

ART. XII 2.

De salarisschaal wordt vastgesteld met inachtneming van de rang, van de graad en van de belangrijkheid van de functie die er mee overeenstemt.

Aan elke graad worden één of meer salarisschalen verbonden.

Wanneer meerdere salarisschalen aan één graad worden verbonden, kunnen de hogere salarisschalen alleen verleend worden volgens de in dit besluit bepaalde criteria.

ART. XII 3.

§1. Elke salarisschaal behoort tot een van de vier niveaus aangeduid met de letters A, AG of AS, B, C en D.

De salarisschaal wordt verder aangeduid met cijfers. Het eerste cijfer geeft de rang aan, het tweede cijfer de loopbaan binnen de rang. Het laatste cijfer geeft de plaats aan van de salarisschaal met betrekking tot de andere salarisschalen die binnen dezelfde loopbaan bestaan.

§2. Elke salarisschaal wordt aangegeven door de lettercijfercode die in de bij dit besluit gevoegde tabel (bijlage 8) boven de salarisschaal is opgenomen.

HOOFDSTUK 2. VASTSTELLING VAN HET JAARSALARIS

ART. XII 4.

Bij iedere wijziging in de bezoldigingsregeling van een graad wordt elk jaarsalaris dat werd vastgesteld met inachtneming van die graad opnieuw vastgesteld volgens de nieuwe bezoldigingsregeling.

Indien het aldus opnieuw vastgestelde jaarsalaris lager is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn graad genoot bij de inwerkingtreding van het wijzigingsbesluit, blijft hij in die graad het hoogste jaarsalaris genieten totdat hij een ten minste gelijk jaarsalaris ontvangt.

ART. XII 5.

Het jaarsalaris van elk personeelslid wordt vastgesteld in de salarisschaal of in één van de salarisschalen, verbonden aan zijn graad, behoudens uitzonderingen bepaald in dit besluit.

ART. XII 6.

De gerechtigde in een schaal ontvangt ten allen tijde het jaarsalaris overeenstemmend met zijn anciënniteit die het totaal van de in aanmerking komende diensten uitmaakt en verkrijgt bij de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur (zie bijlage 7) in die salarisschaal het jaarsalaris dat gelijk is aan datgene dat hij in zijn oude salarisschaal genoot.

Indien in de nieuwe salarisschaal geen zelfde salaristrap voorhanden is, dan verkrijgt hij in de nieuwe salarisschaal het jaarsalaris onmiddellijk boven de salarisschaal die hij volgens de oude bezoldigingsregeling zou gehad hebben, doch met behoud van de laatste ranginneming vóór de inschakeling.

De nieuwe salarisschaal mag nooit lager zijn dan vóór de inschakeling.

ART. XII 7.

Voor het bepalen van de leeftijd van het personeelslid wordt, met het oog op de vaststelling van zijn jaarsalaris, de verjaardag die niet op de eerste van de maand valt, steeds verschoven naar de eerste van de volgende maand.

HOOFDSTUK 3: IN AANMERKING KOMENDE DIENSTEN VOOR DE VASTSTELLING VAN HET JAARSALARIS

AFDELING 1: AANREKENING VAN VOLTijdSE DIENSTEN

ART. XII 8.

Voor de toepassing van dit deel verstaat men onder:

- 1° dienst van de Verenigde Naties, dienst van de Noord-Atlantische Verdragsorganisatie, dienst van de Europese Economische Ruimte, een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, Belgische staat, dienst van de gemeenschappen en/of de gewesten: elke dienst zonder rechtspersoonlijkheid die afhangt van de wetgevende macht, de uitvoerende macht of de rechterlijke macht van voormelde overheden;
- 2° dienst van Afrika: elke dienst zonder rechtspersoonlijkheid die afhangt van het gouvernement van Belgisch-Congo of van het gouvernement van Ruanda-Burundi;
- 3° andere openbare diensten dan de diensten van de Verenigde Naties, dienst van de Noord-Atlantische Verdragsorganisatie, dienst van de Europese Economische Ruimte, een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de Belgische staat, de gemeenschappen en/of de gewesten en de diensten van Afrika :
 - a. elke dienst of instelling met rechtspersoonlijkheid die afhangt van de uitvoerende macht;

- b. elke dienst of instelling met rechtspersoonlijkheid die afhangt van het gouvernement van Belgisch-Congo, of van het gouvernement van Ruanda-Burundi;
 - c. elke dienst of instelling met rechtspersoonlijkheid die afhangt van een regionaal of lokaal bestuur, een provincie, een gemeente, een vereniging van gemeenten, een agglomeratie of een federatie van gemeenten, een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn alsook elke dienst die afhangt van een aan een provincie of gemeente ondergeschikte instelling;
 - d. elke andere instelling onder het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Belgisch recht die voldoet aan collectieve behoeften van lokaal of algemeen belang, en in de oprichting waarvan of de bijzondere leiding waarvan de openbare overheid klaarblijkelijk een overwegend aandeel heeft, alsook elke andere instelling van koloniaal recht die beantwoordde aan dezelfde voorwaarden;
- 4° beroepsmilitair:
- a) de beroepsofficieren, de toegevoegde officieren en de hulpofficieren;
 - b) de reserveofficieren die vrijwillige prestaties verrichten met uitsluiting van oefeningsprestaties;
 - c) de beroepsonderofficieren, de tijdelijke onderofficieren en de toegevoegde onderofficieren;
 - d) de militairen met een lagere graad dan de graad van officier, die dienen op grond van een dienstneming of van een wederdienstneming;
 - e) de aalmoezeniers van het actieve kader en de reserve-aalmoezeniers die in vreedstijd in dienst worden gehouden om het tijdelijk kader van de aalmoezeniersdienst te vormen.

ART. XII 9.

§1. Met werkelijke diensten, zoals bedoeld in artikel VII 20, worden gelijkgesteld, voor zover zij deel uitma(a)k(t)en van een periode van voltijdse contractuele tewerkstelling:

- 1° de wachtdag en ook de periodes van afwezigheid wegens ziekte die binnen een periode vielen waarin de werkgever verplicht was gewaarborgd loon en/of een aanvullende vergoeding te betalen;
- 2° de periodes van afwezigheid wegens arbeidsongeval, ongeval naar of van het werk of beroepsziekte wanneer de betrokkene tijdens zijn vorige prestaties als contractueel personeelslid, onder de wet viel van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen van of naar het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- 3° de eerste 30 kalenderdagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval, wanneer het contractueel personeelslid onder de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 viel;
- 4° de periodes van verlof wegens bevallingsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, aldaar "moederschapsrust" genoemd;
- 5° de periodes van militaire dienstplicht of dienst als gewetensbezwaarde;
- 6° de periodes van afwezigheid:
 - om dwingende redenen;
 - wegens voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking;
 - wegens politiek verlof;
 - wegens vakantiewerkloosheid.

§2. Niet gelijkgesteld met werkelijke diensten worden:

- 1° wat de diensten betreft gepresteerd als tijdelijk personeelslid aangeworven krachtens het besluit van de Regent van 30 april 1947 houdende vaststelling van het statuut van het tijdelijk personeel of krachtens het besluit van de Regent van 10 april 1948 houdende statuut van het tijdelijk werkliedenpersoneel: de periodes van dienstschoring wegens ziekte of gebrekkigheid, die naargelang het aantal dienstjaren
 - de 30 dagen te boven gaan voor personeelsleden met minder dan twee jaar dienst;
 - de 60 dagen te boven gaan voor personeelsleden met twee en minder dan vier jaar dienst;
 - de 90 dagen te boven gaan voor personeelsleden met vier en meer dan vier jaar dienst;
- 2° wat de diensten betreft gepresteerd als bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelslid de periodes van schorsing die niet bezoldigd zijn en niet voor salarisverhoging in aanmerking komen;
- 3° de periodes van ongewettigde afwezigheid;
- 4° de periodes van vrijstelling van stempelcontrole.

ART. XII 10.

§1. Voor de toekenning van de salarisverhogingen komen in aanmerking de werkelijke diensten met volledige prestaties die het personeelslid heeft verricht:

1° Terwijl hij behoorde tot:

- a. de diensten van de Europese Gemeenschap, van een lidstaat van de Europese Gemeenschap, van de Belgische staat, van de gemeenschappen en/of de gewesten, of van Afrika of tot de andere openbare diensten, hetzij als beroepsmilitair, hetzij als titularis van een bezoldigde functie;
- b. de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen als titularis van een functie, die rechtstreeks door middel van een toelage bezoldigd wordt;
- c. de vrije gesubsidieerde psycho-medische sociale centra als titularis van een functie, die rechtstreeks door middel van een toelage bezoldigd wordt.

2° In de hoedanigheid van:

- a. ambtenaar of stagiair;
- b. personeelslid, dat geen deel uitmaakt van het personeel van de ministeries, de regeringen van gemeenschappen en gewesten of een openbare instelling en dat aangewezen werd om deel uit te maken van een ministerieel kabinet of een kabinet van een lid van een regering van een gemeenschap of van een gewest;
- c. tijdelijk personeelslid, aangeworven overeenkomstig de bepalingen van het Besluit van de Regent van 30 april 1947 houdende vaststelling van het statuut van het tijdelijk personeel;
- d. tijdelijk personeelslid, aangeworven overeenkomstig de bepalingen van het Besluit van de Regent van 10 april 1948 houdende statuut van het tijdelijk werkliedenpersoneel;
- e. tijdelijk personeelslid, aangeworven in een functie van de personeelsformatie van de tijdelijke dienst die bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid werd opgericht bij artikel 212 van de wet van 8 augustus 1980 betreffende de budgettaire voorstellen 1979-1980;
- f. contractueel personeelslid in het bijzonder tijdelijk kader;
- g. contractueel personeelslid in het derde arbeidscircuit;
- h. stagiair in het raam van de stage van de jongeren;
- i. contractueel personeelslid ten laste van het Interdepartementaal Begrotingsfonds;
- j. gesubsidieerd contractueel personeelslid;
- k. contractueel personeelslid wanneer de tewerkstelling door middel van een arbeidsovereenkomst niet valt onder f) tot en met j);
- l. contractueel personeelslid op grond van artikel 10 van de wet van 26 juni 1963 betreffende de aanmoediging van de lichamelijke opvoeding, de sport en het openluchtlevens en het toezicht op de ondernemingen, die wedstrijden van weddenschappen op sportuitslagen inrichten, tot een maximum van tien jaar;
- m. occasioneel medewerker;
- n. tewerkgestelde werkloze. Voor de volledige en werkelijke prestaties als tewerkgestelde werkloze worden ook de periodes van afwezigheid meegerekend, die overeenstemmen met de administratieve toestand dienstactiviteit waarin een personeelslid zijn aanspraken op salarisverhoging behoudt, volgens het statuut dat van toepassing is in het UZ Gent.

§2. Komen eveneens in aanmerking voor de toekenning van salarisverhogingen:

1° de voltijdse prestaties die het personeelslid heeft verricht bij:

- a. de publiekrechtelijke en vrije universiteiten als titularis van een bezoldigde functie, ongeacht de financieringsbron;
- b. het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (NFWO), het Instituut voor Wetenschappelijk Onderzoek in Nijverheid en Landbouw (IWONL), het Vlaams Instituut voor de bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch onderzoek in de industrie (IWT), het Fonds voor Geneeskundig Wetenschappelijk Onderzoek, het Interuniversitair Instituut voor Kernwetenschappen als mandaathouder.

2° in afwijking van artikel XII 9, §1:

- de periodes van non-activiteit na het verstrijken van de vijf jaar in het geval van verlof voor verminderde prestaties overeenkomstig artikel XI 45;
- de twee jaar fictieve nuttige anciënniteit die het personeelslid, dat een graad bekleedt van het verplegend personeel, krijgt bij zijn indiensttreding.

ART. XII 11. ⁽⁴⁾²²

§1. De vorige beroepsbedrijvigheid in de privé-sector wordt met ingang van 1 november 2009 als voorgaande diensten voor het betrokken personeelslid aanvaard tot een maximum van 9 jaar, exclusief de twee jaar fictieve anciënniteit, zoals vermeld in artikel XII 12bis van dit Besluit, op voorwaarde dat deze vorige beroepsbedrijvigheid als nuttige ervaring wordt beschouwd.

§2. De vorige beroepsbedrijvigheid in de privé-sector wordt vanaf 1 november 2009 voor maximum 18 jaar, exclusief de twee jaar fictieve anciënniteit, zoals vermeld in artikel XII 12bis van dit Besluit, als voorgaande diensten voor het betrokken personeelslid aanvaard, op voorwaarde dat:

- 1° het personeelslid een knelpuntberoep uitoefent zoals gedefinieerd door de in dienst nemende overheid;
- 2° de vorige beroepsbedrijvigheid als nuttige ervaring beschouwd wordt voor vermeld knelpuntberoep.

Ervaring als zelfstandige kan eveneens worden beschouwd als nuttige privé-ervaring, op voorwaarde dat het zelfstandige prestaties betreft ten belope van meer dan 50% van een voltijdse tewerkstelling.

Voor de periode van 1 januari 2002 tot en met 31 oktober 2009 is het maximum 15 jaar.

§3. Bij het aanvaarden van de voorgaande diensten worden de periodes van afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte, die de periodes van gewaarborgd of aanvullend loon te boven gaan, niet in aanmerking genomen.

ART. XII 12.

De duur van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs ad interim of als tijdelijk personeelslid heeft verricht, wordt door de benoemende overheid vastgesteld aan de hand van het attest afgegeven door de bevoegde autoriteiten.

De op dit attest vermelde volledige prestaties, waarvoor de betaling in tienden gebeurde, en die per schooljaar geen volledig jaar werkelijke diensten vertegenwoordigen, worden dag per dag samengeteld.

Het totale aantal aldus gewerkte dagen met volledige prestaties wordt vermenigvuldigd met 1,2. Het totaal van deze rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door 30. Het quotiënt geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden; met de rest wordt er geen rekening gehouden. De op hetzelfde attest vermelde volledige prestaties, die bewijzen dat het personeelslid een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van 300 dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

ART. XII 12 BIS

De medewerkers waaraan de hiernavermelde salarisschalen worden toegekend, verkrijgen in die salarisschalen twee jaar fictieve anciënniteit:

- de gegradueerden: B111/B112/B113
- de gebrevetteerde/gediplomeerde verpleegkundige / gegradueerde in de verpleegkunde: C143/C155⁽⁵⁾²³
- de ziekenhuisassistenten: C140/C157
- de kinderverzorgsters: C135

AFDELING 2: AANREKENING VAN DEELTIJDSE DIENSTEN

ART. XII 13.

²² SCXVIII 30.11.2009 – RVB 18.01.2010: overname privé-anciënniteit

²³ SCXVIII 25.01.2010 – RVB 22.02.2010: naamsverandering van gegradueerde verpleegkundige en bachelor in de verpleegkunde.

Voor zover zij ten minste de helft van een voltijdse tewerkstelling in beslag nemen, worden de vanaf 01.10.1995 door een personeelslid deeltijds verrichte diensten in een in artikel XII 10 bedoelde instelling pro rata in aanmerking genomen.

Voor zover zij ten minste de helft van een voltijdse tewerkstelling in beslag nemen, worden door het personeelslid dat een knelpuntberoep uitoefent zoals bepaald in artikel XII 11 §2, 1°, deeltijds verrichte diensten in aanmerking genomen vanaf 1 januari 2002.

AFDELING 3: NADERE ALGEMENE BEPALINGEN VOOR HET AANREKENEN VAN VORIGE DIENSTEN EN HET BEREKENEN VAN HET JAARSALARIS

ART. XII 14.

Onverminderd de toepassing van artikel XII 10 §2, 2°, mag de duur van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid heeft, nooit de werkelijke duur van de door deze diensten gedekte periodes overschrijden.

ART. XII 15.

Voor het personeelslid dat bevorderd wordt in een graad van niveau A, wordt de geldelijke anciënniteit die hij heeft verworven aangerekend vanaf de leeftijd van 23 jaar.

ART. XII 16.

Het personeelslid dat wordt herplaatst behoudt de geldelijke anciënniteit die hij in zijn dienst van herkomst heeft verworven, ook al werden daarbij andere dan in artikel XII 10 bedoelde diensten in aanmerking genomen.

ART. XII 17.

De in aanmerking komende diensten worden berekend per kalendermaand.
In afwijking van het eerste lid van dit artikel, worden de vanaf de inwerkingtreding van dit besluit gepresteerde onvolledige kalendermaanden toch in aanmerking genomen, wanneer de begindatum van de tewerkstelling valt vóór of op de 15de van de maand of de einddatum op of na de 15de van de maand.

ART. XII 18.

Voor de vaststelling van het jaarsalaris en het bepalen van het tijdstip van de periodieke salarisverhoging wordt er alleen rekening gehouden met de nuttige anciënniteit.

De nuttige anciënniteit is het kleinste aantal jaren van de totale geldelijke anciënniteit van een personeelslid, vastgesteld overeenkomstig de artikelen XII 10, XII 11, XII 12, XII 12 bis en XII 13, dat hem recht geeft op een periodieke salarisverhoging.

ART. XII 19.

§1. Het personeelslid dat werd bevorderd in graad of in salarisschaal, heeft in zijn nieuwe graad of salarisschaal nooit een lager jaarsalaris dan hij in zijn vorige graad of salarisschaal zou hebben genoten volgens de bezoldigingsregeling die van toepassing was op het ogenblik van de bevordering.

§2. Het personeelslid dat werd herplaatst overeenkomstig de artikelen IV 8 t.e.m. 11 en die in een graad van een lagere rang benoemd of aangeworven wordt, wordt ingeschaald in de hoogste salarisschaal van zijn nieuwe graad.

§3. Indien het herplaatste personeelslid in zijn nieuwe graad een lager jaarsalaris zou ontvangen dan het jaarsalaris dat hij op het moment van de herplaatsing in zijn vroegere graad genoot, dan behoudt hij dat jaarsalaris tot hij in zijn nieuwe salarisschaal een jaarsalaris verkrijgt dat ten minste daaraan gelijk is.

§4. Wanneer een hoger jaarsalaris of hogere salarisschaal verbonden is aan het bekleden van een bepaalde functie, dan verliest het personeelslid het recht op dit jaarsalaris en deze salarisschaal in geval van wijziging van dienstaanwijzing.

HOOFDSTUK 4: EVALUATIE ONVOLDOENDE

ART. XII 20.

Voor het personeelslid, met uitzondering van de stagiair, dat de evaluatie "onvoldoende" heeft gekregen, wordt de eerstvolgende salarisverhoging, volgend op de dag waarop deze evaluatie werd toegekend, gedurende zes maanden uitgesteld.

HOOFDSTUK 5: UITBETALING VAN HET MAANDSALARIS

ART. XII 21.

§1. Het maandsalaris is gelijk aan 1/12 van het jaarsalaris. Wanneer het personeelslid in een nieuwe graad die geen basisgraad is, wordt aangesteld op een andere datum dan de eerste van een maand, blijft het maandsalaris voor de lopende maand ongewijzigd.

De basisgraad van een personeelslid is de eerste graad waarin de betrokkene wordt aangeworven of waarin hij tot stagiair of in vast verband wordt benoemd, in een dienst waarvan het personeel aan de bepalingen van dit deel is onderworpen.

Vanaf de dag echter waarop het personeelslid volgens een aanstellingswijze waarbij zijn vroegere hoedanigheid buiten beschouwing gelaten wordt, in de nieuwe graad wordt aangesteld, is die nieuwe graad zijn basisgraad voor de toepassing van het eerste lid.

§2. Wanneer het personeelslid met pensioen gaat of overlijdt, wordt het volle maandsalaris betaald aan betrokkene of aan zijn rechthebbenden, naar gelang van het geval.

§3. Het maandsalaris wordt na het verlopen van de termijn betaald, met dien verstande dat het op de rekening van het personeelslid bijgeschreven wordt uiterlijk de laatste werkdag van de maand. Het maandsalaris wordt overgemaakt via overschrijving.

§4. Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van het maandsalaris bepaald aan de hand van de volgende bewerking:

Het volledige maandsalaris wordt vermenigvuldigd met de volgende breuk:

*Indien het aantal gepresteerde dagen van die maand
kleiner is dan of gelijk is aan 10:*

het aantal gepresteerde dagen x 1,4

30

*Indien het aantal gepresteerde dagen van die maand
groter is dan 10:*

30- (het aantal niet-gepresteerde dagen x 1,4)

30

Met gepresteerde dagen worden gelijkgesteld de dagen waarop volgens deel XI van dit besluit het maandsalaris wordt doorbetaald, onverminderd de artikelen VIII 4 en IX 3.

§5. Aan het personeelslid dat in dienst is getreden bij het UZ Gent wordt, in zoverre niet onmiddellijk het juiste maandsalaris kan worden uitbetaald, vanaf de eerste maand een maandelijks voorschot uitgekeerd dat gelijk is aan het beginsalaris van zijn graad.

Wanneer het in dienst genomen personeelslid op het einde van de tweede maand na de datum van indiensttreding nog steeds geen maandsalaris heeft ontvangen door een fout van de in dienst nemende overheid ontvangt hij ambtshalve nalatigheidsintresten. Deze nalatigheidsintresten worden aangerekend vanaf de maand die volgt op de datum van indiensttreding.

ART. XII 22.

Het maandsalaris volgt de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen voorgeschreven door de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het rijk worden gekoppeld, gewijzigd bij koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982. Het maandsalaris tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 137,28 (102,02).

HOOFDSTUK 6: BEREKENING VAN HET MAANDSALARIS IN GEVAL VAN DEELTIJDSE PRESTATIES EN AANPASSING VAN DE GEWAARBORGDE MINIMUMBEZOLDIGING

ART. XII 23.

In afwijking van artikel XII 1, laatste lid, wordt voor het geval dat het personeelslid van de verlofregeling voor verminderde prestaties geniet of deeltijdse diensten verricht, de gewaarborgde minimumbezoldiging berekend naar rata van de werkelijke prestaties

ART. XII 24.

§1. In afwijking van artikel XII 21 §1, eerste lid wordt bij deeltijdse diensten of verlof voor verminderde prestaties het maandsalaris of het gedeelte van het maandsalaris berekend naar rata van de werkelijke prestaties en overeenkomstig de volgende berekeningswijze:

- voor de prestaties met een arbeidsduur gelijk aan 50% wordt het maandsalaris voor volledige prestaties gedeeld door 2;
- voor de prestaties met een arbeidsduur gelijk aan 60% wordt het maandsalaris voor volledige prestaties vermenigvuldigd met 6/10;
- voor de prestaties met een arbeidsduur gelijk aan 70% wordt het maandsalaris voor volledige prestaties vermenigvuldigd met 7/10;
- voor de prestaties met een arbeidsduur gelijk aan 75% wordt het maandsalaris voor volledige prestaties vermenigvuldigd met 3/4;
- voor de prestaties met een arbeidsduur gelijk aan 80% wordt het maandsalaris voor volledige prestaties vermenigvuldigd met 4/5;
- voor de prestaties met een arbeidsduur gelijk aan 90% wordt het maandsalaris voor volledige prestaties vermenigvuldigd met 9/10.

§2. De ambtenaar bedoeld in artikel XI 46, §1 geniet het maandsalaris dat verschuldigd is voor verlof voor verminderde prestaties zoals bepaald in §1 vermeerderd met een vijfde van het maandsalaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

HOOFDSTUK 7. GEWAARBORGDE MINIMUMBEZOLDIGING

ART. XII 25.

§1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de artsen-specialisten en de medisch onderzoeksmedewerker.

§2. Voor de toepassing van navolgende bepalingen, vermeld onder dit hoofdstuk, moet men verstaan onder volledige prestaties: de prestaties waarvan het dienstrooster een normale beroepsactiviteit volledig in beslag neemt.

§3. Voor de toepassing van navolgende bepalingen, vermeld onder dit hoofdstuk, moet men verstaan onder bezoldiging : het maand- of jaarsalaris vermeerderd met de haardtoelage of met de standplaatstoelage.

§4. Voor de vaststelling van de bezoldiging, zoals gedefinieerd in de vorige paragraaf, komen niet in aanmerking:

- a. al de vergoedingen en toelagen met uitzondering van de haard- en standplaatstoelage;
- b. de kinderbijslag.

ART. XII 26.

De jaarlijkse bezoldiging van het personeelslid bedraagt, vanaf 1 december 2008, voor volledige prestaties, nooit minder dan:

- voor een ambtenaar: 13.499,00 euro (100%)
- voor een contractueel personeelslid: 12.727,66 euro (100%). ⁽⁴⁾⁽⁶⁾²⁴²⁵

ART. XII 27.

Het verschil tussen de in artikel XII 26 bedoelde jaarlijkse bezoldiging en deze waarop het personeelslid normaal zou recht hebben, wordt hem toegekend in de vorm van een bijslag en in zijn jaarsalaris opgenomen.

ART. XII 28.

Wanneer het personeelslid onvolledige prestaties verricht dan wordt hem de overeenkomstig artikel XII 26 vastgestelde bezoldiging toegekend overeenkomstig de artikelen XII 21 en XII 24.

ART. XII 29.

Voor het personeelslid dat aangewezen is voor een hogere functie dan die van zijn graad, wordt de bijslag waarvan sprake in artikel XII 27 niet in aanmerking genomen voor de berekening van de toelage.

In al de gevallen wordt het niet geïndexeerde bedrag van de toelage voor de uitoefening van een hogere functie verminderd met het bedrag van voormelde bijslag.

ART. XII 30.

De jaarlijkse bezoldiging bedoeld in artikel XII 26 volgt de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijsen zoals voorzien in artikel XII 22.

TITEL 2 VASTSTELLING VAN DE SALARISSCHALEN

HOOFDSTUK 1: ORGANIEKE REGELING

ART. XII 31.

§1. Aan de in bijlage 9 vermelde graden worden, de salarisscha(a)l(en) verbonden die overeenkom(t)(en) met de ernaast vermelde lettercijfercode(s).

§2. De salarisschalen zijn opgenomen als bijlage 8 bij dit besluit.

HOOFDSTUK 2: OVERGANGSREGELING

ART. XII 32.

²⁴ SCXVIII 30.11.2009 – RVB 18.01.2010: gewaarborgde minimumbezoldiging

²⁵ SCXVIII 25.10.2010 – RVB 22.11.2010: gewaarborgd minimumloon en problematiek 'beginleeftijd'

§1. Degene die een graad heeft waarvoor bij de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur een overgangssalarisschaal bepaald is in kolom 3 van bijlage 7 bij dit besluit, geniet deze salarisschaal tot een organieke salarisschaal hem voordeliger wordt.

In het geval dat het in het eerste lid bedoelde personeelslid bevordert in graad of in salarisschaal is artikel XII 19, §1 van toepassing.

§2. Onverminderd de bepalingen van artikel VII 45, behouden de personeelsleden, op het ogenblik van hun inschakeling de geldelijke loopbaanvoordelen van hun oude salarisschaal tot zolang deze voordeliger blijft dan deze bekomen bij hun inschakeling.

TITEL 3 TOELAGEN

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

ART. XII 33.

De toelagen, vermeld in deze titel, worden vastgesteld onverminderd de bepalingen betreffende de administratieve controle en begrotingscontrole.

ART. XII 34.

De in deze titel als toelagen verschuldigde bedragen worden uitgekeerd afgerond op een eurocent.

ART. XII 35.

§1. De Raad van Bestuur beslist bij afzonderlijk algemeen besluit omtrent de toekenningsmodaliteiten van andere toelagen, andere dan deze bedoeld in deze titel, met dien verstande dat het gelijkheidsbeginsel in ieder geval moet worden gerespecteerd.

§2. Onverminderd de bepalingen van dit besluit blijven de vóór de inwerkingtreding van dit besluit toegekende toelagen, goedgekeurd door de in dienst nemende overheid, gehandhaafd.

HOOFDSTUK 2: TOELAGE VOOR EXTRA-PRESTATIES

ART. XII 36.

Het verrichten van extra-prestaties of van prestaties die niet als normaal kunnen worden beschouwd, kunnen aanleiding geven tot de toekenning van een prestatietoelage.

De prestatietoelage kan individueel toegekend worden of aan een groep van personeelsleden die in teamverband (een) extra-prestatie(s) hebben geleverd.

ART. XII 37.

Behoudens bijzondere bepalingen is de prestatietoelage, in geval van onderbreking van de functie-uitoefening, alleen verschuldigd als die onderbreking niet langer duurt dan dertig werkdagen en voor het personeelslid geen verlies van zijn recht op maandsalaris meebrengt.

ART. XII 38.

Als een personeelslid zitting heeft in examencommissies, comités, raden of commissies die ressorteren onder het UZ Gent geeft dat feit geen aanleiding tot toekenning van een bijzondere toelage.

Uitzonderingen op de regel van het eerste lid zijn mogelijk, als het zitting hebben geregeld drukke bezigheden met zich meebrengt die directe bijkomende prestaties vergen die buiten het kader vallen van de normale werkzaamheden van het personeelslid.

ART. XII 39.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de artsen-specialisten en de medisch onderzoeksmedewerker.

HOOFDSTUK 3: TOEKENNING VAN EEN TOELAGE VOOR HET UITOEFENEN VAN EEN HOGERE FUNCTIE

ART. XII 40.

§1. Aan het personeelslid dat een hogere functie uitoefent, wordt er een toelage toegekend.

§2. Deze toelage wordt aan het personeelslid verleend voor zover hij de hogere functie ononderbroken uitgeoefend heeft gedurende ten minste dertig kalenderdagen.

§3. Aan de gegradueerd verpleegkundige / bachelor in de verpleegkunde of vroedvrouw die tijdelijk wordt aangesteld als verpleegkundig specialist wordt, in afwijking van artikel XII 41 §1, een vergoeding toegekend volgens de modaliteiten opgenomen in de volgende paragraaf. Indien de tijdelijke aanstelling als verpleegkundig specialist voortijdig wordt beëindigd of niet wordt verlengd, keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke graad en salarisschaal als gegradueerd verpleegkundige / bachelor in de verpleegkunde of vroedvrouw.^{(5) 26}

§4 De vergoeding die aan de verpleegkundig specialist wordt toegekend is verschillend naargelang het een eerste tijdelijke aanstelling betreft of een verlenging en naargelang de reeds verworven anciënniteit:

1° Verpleegkundig specialist junior (eerste tijdelijk aanstelling van vier jaar)

Anciënniteit van 0-8 jaar Salarisschaal B212 + 5%

Anciënniteit van 9-17 jaar Salarisschaal B212 + 13%

Anciënniteit van + 18 jaar Salarisschaal B212 + 20%

2° Verpleegkundig specialist senior (vanaf de eerste verlening met vier jaar)

Anciënniteit van 0-8 jaar Salarisschaal B212 + 10%

Anciënniteit van 9-17 jaar Salarisschaal B212 + 15%

Anciënniteit van + 18 jaar Salarisschaal B212 + 20%

ART. XII 41.

§1. De toelage wordt vastgesteld op het verschil tussen de bezoldiging die het personeelslid zou genieten in de graad van de tijdelijk uitgeoefende functie en de bezoldiging die hij geniet in zijn werkelijke graad.

De bezoldiging waarvan sprake is in het voorgaande lid omvat:

1° het jaarsalaris of, in voorkomend geval, het jaarsalaris met bijslag en/of het salariscomplement ;

2° eventueel de hard- of standplaatstoelage.

Het jaarsalaris dat het personeelslid in de graad van de tijdelijk uitgeoefende functie zou genieten, is het jaarsalaris dat hij zou ontvangen indien hij op die datum bevorderd zou worden in de graad van de vacante functie. De toelage wordt maandelijks na vervallen termijn betaald.

§2. De maandtoelage is gelijk aan één twaalfde van de jaarlijkse toelage. In geval de maandtoelage niet volledig verschuldigd is, wordt zij bepaald overeenkomstig de artikelen XII 21 en XII 24, §1.

§3. De toelage volgt de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de bepalingen van artikel XII 22.

HOOFDSTUK 4: TOELAGE VOOR HET PRESTEREN VAN OVERUREN

²⁶ SCXVIII 25.01.2010 – RVB 22.02.2010: naamsverandering van gegradueerde verpleegkundige en bachelor in de verpleegkunde.

ART. XII 42.

§1. De overuren worden gerecupereerd (per kwart uur).

§2. Indien de recuperatie evenwel niet binnen de vier maanden kan worden genomen, dan kan het departementshoofd/sectorbureau, op voorstel van het diensthoofd, beslissen om de overuren te betoelagen. De recuperatie of toelage is gelijk aan het aantal overuren.

§3. Indien de overuren worden betoelaagd, dan bedraagt de toelage per uur 1/1976 van de totale brutojaarbezoldiging.

ART. XII 43.

§1. Wanneer het personeelslid dat niet onderworpen is aan het ploegenarbeidsysteem verplicht wordt in uitzonderlijke en/of niet te voorziene omstandigheden overuren te presteren, dan wordt de in artikel XII 42 bepaalde recuperatie of toelage verhoogd met 25% indien de extra-prestatie ten minste één uur in beslag neemt.

De in artikel XII 42 bepaalde recuperatie of toelage wordt met 50% verhoogd wanneer de extra-prestaties tussen 22 uur en 7 uur worden geleverd.

§2. Het personeelslid dat niet onderworpen is aan het ploegenarbeidsysteem en dat bij uitzondering buiten zijn dienstverplichtingen of permanentieplicht opgeroepen wordt om deel te nemen aan een onvoorzien en dringend werk, ontvangt een toelage die gelijk is aan de waarde van 4/1976 van de gezamenlijke brutojaarbezoldiging, zoals deze bepaald is in artikel XII 42.

Deze toelage wordt toegekend bovenop de recuperatie of de toelage voor de gemaakte overuren.

Onder onvoorzien en dringend werk wordt verstaan een geval van overmacht waardoor onherstelbare schade wordt geleden indien niet wordt ingegrepen.

§3. De in dienst nemende overheid is ten alle tijde bevoegd om bijkomende recuperatie toe te staan tengevolge van omstandigheden die niet ressorteren onder de §§1 en 2.

ART. XII 44.

Het personeelslid van niveau A, m.i.v. de arts-specialist en de medisch onderzoeksmedewerker, kan geen aanspraak maken op het voordeel van de hogervermelde toelage.

HOOFDSTUK 5: TOELAGE VOOR NACHT-, ZATERDAG- EN ZONDAGSWERK

ART. XII 45.

§1. Nachtprestaties zijn prestaties die tussen 19 uur en 06.00 uur worden verricht, evenals tussen 18.00 uur en 08.00 uur op voorwaarde dat deze prestaties eindigen op of na 22.00 uur en beginnen op of vóór 06.00 uur. ⁽⁴⁾²⁷

§2. Zaterdagprestaties zijn prestaties die op een zaterdag worden verricht tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

§3. Zondagprestaties zijn prestaties die op een zondag of een wettelijke, decretale of erkende feestdag overeenkomstig artikel XI 14 tussen 00.00 uur en 24.00 uur worden verricht.

ART. XII 46.

§1. Aan het personeelslid dat genoopt wordt tot nachtprestaties, wordt een toelage uitgekeerd ten bedrage van 2,05 EUR. (100 %) per uur.

²⁷ SCXVIII 30.11.2009 – RVB 18.01.2010: toekenning nachtvergoeding

§2. Aan het personeelslid dat genoopt wordt tot zaterdagprestaties, wordt een toelage uitgekeerd ten bedrage van 0,96 EUR. (100 %) per uur.

§3. Aan het personeelslid dat genoopt wordt tot zondagprestaties, wordt een toelage uitgekeerd van 100 % uurloon per uur.

§4 De Raad van Bestuur kan de bedragen aanpassen, vermeld in §§1, 2 en 3.

ART. XII 47.

§1. De toelagen voor nachtprestaties verricht op zaterdagen, zondagen en wettelijke, decretale of erkende feestdagen overeenkomstig artikel XI 14 mogen samengevoegd worden met de toelagen voor zaterdag- en zondagprestaties.

§2. De toelagen vermeld in artikel XII 46 mogen niet samengevoegd worden met de toelagen bedoeld in artikel XII 43, §1 in hoofdstuk 4 "Toelage voor het presteren van overuren". Het betrokken personeelslid geniet van het gunstigste stelsel.

ART. XII 48.

§1. De bevoegde instantie beslist in hoeverre het nodig is dat bezoldigde nacht-, zaterdag- of zondagprestaties worden verricht.

§2. De continu-diensten of diensten met een beurtrol-systeem, waar nu een andere regeling bestaat, behouden deze regeling, tenzij andersluidende beslissing van de Raad van Bestuur.

ART. XII 49.

De bedoelde toelagen zijn niet samen te voegen met toelagen die krachtens andere reglementeringen voor nacht-, zaterdag- of zondagprestaties worden toegekend; in dat geval wordt het meest gunstige stelsel toegepast.

ART. XII 50.

De toelagen worden maandelijks en ten laatste twee maand na de vervallen termijn uitgekeerd. Indien een prestatie een gedeelte van een uur omvat, wordt dat gedeelte afgerond tot een vol uur indien het gelijk is aan of meer dan 30 minuten belooft; het valt weg indien het deze duur niet bereikt.

ART. XII 51.

De bovenvermelde forfaitaire bedragen volgen de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijsindex overeenkomstig de bepalingen van artikel XII 22.

ART. XII 52.

Het personeelslid van niveau A, m.i.v. de arts-specialist en de medisch onderzoeksmedewerker, kan geen aanspraak maken op het voordeel van de toelagen bedoeld in artikel XII 46, behoudens de door de Raad van Bestuur bepaalde uitzonderingen.

HOOFDSTUK 6: MANAGEMENTTOELAGE LEIDINGGEVENDEN

ART. XII 53.

§1. Aan de leidinggevende personeelsleden van het UZ Gent, met uitzondering van de leidinggevende artsen-specialisten en de leidinggevende medisch onderzoeksmedewerker wordt maandelijks een managementtoelage toegekend. De lijst met leidinggevende personeelsleden wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het Directiecomité.

§2. De managementtoelage bedraagt 5% van het jaarlijks bruto-inkomen.
De referentieperiode is het jaar dat voorafgaat aan het jaar van de uitbetaling van de managementtoelage.

§3. Deze toelage is niet cumuleerbaar met de toelagen voor ingenieurs en informatici, zoals bedoeld in de artikelen XII 98 en 99.

HOOFDSTUK 7: MANAGEMENTTOELAGE PERSONEELSLEDEN RANG A2 ⁽³⁾²⁸

ART. XII 54.

De personeelsleden van rang A2, met uitzondering van de arts-specialisten en de medisch onderzoeksmedewerkers, en de leden van sectorbureaus die geen zorgmanager of sectorvoorzitter zijn maar toch een belangrijke operationele verantwoordelijkheid dragen, kunnen bovenop hun salarisschaal een managementtoelage bekomen tussen 0 en 15 % van deze salarisschaal.

Onder 'belangrijke operationele verantwoordelijkheid' van een lid van het sectorbureau dat geen sectorvoorzitter of zorgmanager is, wordt begrepen dat het lid van het sectorbureau een hiërarchische en functionele verantwoordelijkheid draagt voor een deel van de sector dat uit meerdere diensten of afdelingen bestaat en dat het lid wordt aangestuurd en geëvalueerd op jaardoelstellingen, die in onderling overleg met de sectorvoorzitter, de zorgmanager en het Directiecomité zijn afgesproken.

Het percentage van de managementtoelage wordt bepaald op grond van een jaarlijkse evaluatie op basis van vooraf en in onderling overleg met het Directiecomité bepaalde jaardoelstellingen en de realisatie ervan. De managementtoelage wordt uitbetaald vóór 1 juli van het jaar volgend op het evaluatiejaar.

HOOFDSTUK 8: TOELAGE VOOR GEVAARLIJK, ONGEZOND OF HINDERLIJK WERK

ARTIKEL XII 55.

Aan het personeelslid dat gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk verricht, wordt een toelage uitbetaald, hierna te noemen "toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk".

ART. XII 56.

De lijst van de werken die als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk worden beschouwd, wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur van het UZ Gent.

ART. XII 57.

De toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk bedraagt :

- 1,10 EUR per uur (100 %), wanneer een personeelslid gedurende een maand ten hoogste zes uur één of meer van de werken bedoeld in artikel XII 56 heeft verricht;
- 1,19 EUR per uur (100 %), wanneer een personeelslid gedurende een maand meer dan zes uur en hoogstens vijftwintig uur één of meer van werken bedoeld in artikel XII 56 heeft verricht;
- 1,24 EUR per uur (100 %), wanneer een personeelslid gedurende een maand meer dan vijftwintig uur één of meer van de werken bedoeld in artikel XII 56 heeft verricht.

ART. XII 58.

§1. Voor de berekening van de totale duur tijdens dewelke een personeelslid gedurende de maand gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft verricht, wordt de duur van de verschillende periodes waarin hij één of meer werken bedoeld in artikel XII 56 heeft verricht, samengeteld.

²⁸ SCXVIII 21.09.2009 – RVB 19.10.2009: Managementtoelage voor leden sectorbureau

§2. Wanneer deze totale duur een gedeelte van een uur beslaat, of naast volledige uren ook een gedeelte van een uur beslaat, wordt dit gedeelte afgerond naar een vol uur wanneer het minimum 30 minuten bedraagt. Indien het minder dan 30 minuten bedraagt, valt het weg.

§3. Wanneer twee of meer werken bedoeld in artikel XII 56 gelijktijdig worden verricht, wordt de duur ervan slechts éénmaal in aanmerking genomen.

ART. XII 59.

Een personeelslid van niveau A, m.i.v. de arts-specialist en de medisch onderzoeksmedewerker, heeft geen recht op een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk.

ART. XII 60.

§1. De toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk wordt maandelijks na vervallen termijn uitbetaald.

§2. Deze toelage volgt de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de regeling vastgesteld in artikel XII 22.

HOOFDSTUK 9. DE HAARD- OF STANDPLAATSTOELAGE

ART. XII 61.

§1. Een haardtoelage wordt toegekend :

- 1° aan het gehuwde (wettelijk samenwonend), niet van tafel en bed gescheiden personeelslid, behalve wanneer de toelage aan zijn echtgeno(o)te wordt toegekend;
- 2° aan de andere personeelsleden die één of meer kinderen ten laste hebben voor wie hun kinderbijslagen toegekend en uitbetaald worden, behalve als zij samenwonen met een personeelslid van het andere geslacht dat de haardtoelage geniet.

§2. Als beide echtgenoten personeelslid zijn van een openbare dienst, wordt de haardtoelage toegekend aan degene die het laagste salaris geniet. Om dit salaris te bepalen moet een vergelijking worden gemaakt tussen de toegekende jaarbedragen (100 %) die voorkomen in de uitgewerkte salarisschalen, zoals deze zijn vastgesteld voor volledige prestaties.

Bij gelijke jaarbedragen kunnen de echtgenoten met wederzijds akkoord bepalen wie van beiden begunstigde zal zijn van de haardtoelage.

De vereffening van de haardtoelage is in beide gevallen afhankelijk van een verklaring op erewoord opgesteld door het personeelslid volgens het als bijlage 10 bij dit besluit gevoegd model en toegestuurd aan het departement Personeel en Organisatie.

De bepalingen van deze paragraaf zijn eveneens van toepassing op het personeelslid dat samenwoont en dat voldoet aan de voorwaarden vermeld in §1, 2°, van dit artikel.

§3. Een standplaatstoelage wordt toegekend aan het personeelslid dat geen haardtoelage krijgt.

§4. Het in non-activiteit gestelde personeelslid ontvangt noch de haardtoelage, noch de standplaatstoelage.

ART. XII 62.

Het jaarlijks bedrag van de haardtoelage of van de standplaatstoelage wordt vastgesteld als volgt :

1° Jaarsalarissen die het grensbedrag van 16.099,84 EUR niet te boven gaan

Haardtoelage	Standplaatstoelage
719,89 EUR	359,95 EUR

2° Jaarsalarissen die hoger liggen dan het grensbedrag van 16.099,84 EUR doch het grensbedrag van 18.329,27 EUR niet te boven gaan

Haardtoelage	Standplaatstoelage
359,95 EUR	179,98 EUR

De bezoldiging van het personeelslid wiens jaarsalaris hoger is dan 16.099,84 EUR, mag niet kleiner zijn dan de bezoldiging die hij zou hebben indien zijn jaarsalaris gelijk zou zijn aan dit bedrag.

In dit geval wordt het verschil hem toegekend in de vorm van een gedeeltelijke haardtoelage of van een gedeeltelijke standplaatstoelage.

De bezoldiging van het personeelslid wiens jaarsalaris hoger is dan 18.329,27 EUR, mag niet kleiner zijn dan de bezoldiging die hij zou hebben indien zijn jaarsalaris gelijk zou zijn aan dit bedrag.

In dit geval wordt het verschil hem toegekend in de vorm van een gedeeltelijke haardtoelage of van een gedeeltelijke standplaatstoelage.

Onder bezoldiging moet in dit geval worden verstaan het jaarsalaris verhoogd met de volledige of gedeeltelijke haardtoelage of de volledige of gedeeltelijke standplaatstoelage, verminderd met de inhouding voor de samenstelling van het overlevingspensioen.

ART. XII 63.

De haard- of standplaatstoelage en de grensbedragen vastgesteld voor de toekenning ervan volgt de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig artikel XII 22.

ART. XII 64.

De haardtoelage of de standplaatstoelage wordt toegekend aan het personeelslid met onvolledige dienstprestaties overeenkomstig de artikelen XII 21 en XII 24, §1.

ART. XII 65.

De haardtoelage of de standplaatstoelage wordt terzelfder tijd betaald als het maandsalaris van de maand waarop zij betrekking heeft. Zij wordt betaald overeenkomstig artikel XII 21, §4.

Wanneer zich in de loop van een maand een feit voordoet dat het recht op de haard- of standplaatstoelage wijzigt, zoals het bepaald is bij artikel XII 61, past men voor de volle maand het voordeligste stelsel toe.

ART. XII 66.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de artsen-specialisten en de medisch onderzoeksmedewerker.

HOOFDSTUK 10. VAKANTIEGELD EN EINDEJAARSTOELAGE

AFDELING 1. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

ART. XII 67.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° verloning:

- het salaris, verhoogd met de eventuele haard- of standplaatstoelage;
- of ieder loon of iedere in de plaats van de brutojaarbezoldiging gestelde vergoeding of toelage zonder de aanpassing aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen;

2° jaarbezoldiging: het salaris, sub 1° a, verhoogd met de eventuele haard- of standplaatstoelage, en zonder de aanpassing aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig artikel XII 22;

3° bruto-jaarbezoldiging: de jaarbezoldiging, sub 2°, aangepast aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig artikel XII 22.

ART. XII 68.

Voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage, hierna vermeld respectievelijk in de afdelingen 2 en 3 van dit hoofdstuk neemt men de perioden in aanmerking gedurende welke het personeelslid, tijdens het referentiejaar voor het vakantiegeld, of de referentieperiode voor de eindejaarstoelage:

- 1° de jaarbezoldiging geheel of gedeeltelijk heeft genoten;
- 2° niet in dienst is kunnen treden of zijn functieverrichtingen heeft geschorst wegens verplichtingen die op hem rusten krachtens de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962, of krachtens de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980, met uitsluiting in beide gevallen van de wederoproeping om tuchttredenen;
- 3° afwezig was wegens bevallingsrust, toegekend door artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, aldaar "moederschapsrust" genoemd;
- 4° afwezig was wegens ouderschapsverlof.

ART. XII 69.

Onverminderd artikel XII 68, 2°, 3° en 4° en artikel XII 72 wordt, wanneer niet tijdens het ganse referentiejaar of de referentieperiode volledige prestaties werden verricht, het bedrag van het vakantiegeld en/of de eindejaarstoelage, naar gelang van het geval:

- a. bepaald op één twaalfde van het maandbedrag voor elke prestatieperiode die een ganse maand beslaat;
- b. aangepast overeenkomstig artikel XII 21, §4 en artikel XII 24.

AFDELING 2: VAKANTIEGELD

ART. XII 70.

Voor de toepassing van de hiernavolgende bepalingen, vervat in deze afdeling, verstaat men onder "referentiejaar": het kalenderjaar dat aan het jaar voorafgaat tijdens hetwelk de vakantie moet worden toegestaan.

ART. XII 71.

Voor de berekening van het vakantiegeld neemt men eveneens in aanmerking de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar zoals bedoeld in artikel XII 70 tot de dag voor de datum waarop het personeelslid tot de stage werd toegelaten, op voorwaarde dat hij:

- 1° minder dan 25 jaar oud is op het einde van het referentiejaar;
- 2° uiterlijk in dienst is getreden op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op :
 - a. hetzij de datum waarop hij de inrichting heeft verlaten waarin hij zijn studie heeft gedaan onder de voorwaarden bepaald in artikel 62 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;
 - b. hetzij de datum waarop aan de leerovereenkomst een einde is gekomen.

Het personeelslid moet het bewijs leveren dat hij aan de gestelde voorwaarden voldoet. Dit bewijs kan door alle rechtsmiddelen worden geleverd, getuigen inbegrepen.

ART. XII 72.

De perioden gedurende welke het personeelslid verlof voor opdracht van algemeen belang heeft gekregen, neemt men niet in aanmerking voor de berekening van het vakantiegeld.

ART. XII 73.

Het bedrag van het vakantiegeld, zoals hierboven uitgerekend, wordt vanaf 2006 verhoogd tot 92% van het brutomaandsalaris van de maand april.

ART. XII 74.

§1. Het vakantiegeld wordt betaald in de loop van de maand mei van het jaar gedurende hetwelk de vakantie moet worden toegekend.

§2. In afwijking van de in de vorige paragraaf omschreven regel, wordt het vakantiegeld uitbetaald tijdens de maand volgend op de datum waarop het personeelslid de leeftijdsgrens bereikt, of volgend op de datum van zijn overlijden, van zijn ontslag of van zijn afzetting.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt het vakantiegeld berekend, waarbij er rekening gehouden wordt met het percentage en de eventuele inhouding welke op de beschouwde datum gelden; het percentage wordt toegepast op de jaarbezoldiging die als basis dient voor de berekening van de bezoldiging die het personeelslid op die datum geniet.

Wanneer hij op die datum geen bezoldiging of een verminderde bezoldiging geniet, wordt het percentage berekend op de bezoldiging die hem dan verschuldigd geweest zou zijn.

ART. XII 75.

Op het vakantiegeld wordt 13,07 % ingehouden.

AFDELING 3: EINDEJAARSTOELAGE

ART. XII 76.

Voor de toepassing van de hiernavolgende bepalingen, wordt verstaan onder "referentieperiode" : de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking genomen jaar.

ART. XII 77.

Elk personeelslid dat, tijdens de gehele referentieperiode of een gedeelte ervan heeft behoord tot het UZ Gent, is aan de bepalingen van deze afdeling is onderworpen.

ART. XII 78.

§1. Het personeelslid ontvangt het volledig bedrag van de in artikel XII 79 bepaalde toelage, indien hij als titularis van een functie met volledige prestaties zijn verloning volledig heeft ontvangen tijdens de hele duur van de referentieperiode.

§2. Wanneer het personeelslid, als titularis van een functie met volledige of onvolledige prestaties, de in artikel XII 67 bedoelde verloning niet volledig heeft ontvangen, wordt het bedrag van de toelage verminderd naar rata van de verloning die hij werkelijk heeft ontvangen.

ART. XII 79.

§1. De eindejaarstoelage bedraagt het hierna vermeld percentage van het brutomaandsalaris van de maand november:

Rang	%
A2, AS1, AS2 en AS3	53
A1, AG10, B2 en C2	59
B1 en C1	65
D1	70

ART. XII 80.

De eindejaarstoelage wordt in een keer uitbetaald tijdens de maand december van het in aanmerking genomen jaar.

HOOFDSTUK 11. PRESTATIETOELAGE INDUSTRIEEL INGENIEURS EN ARCHITECTEN INFRASTRUCTUURWERKEN ⁽⁴⁾²⁹

ART. XII 81.

§1. Een industrieel ingenieur of architect infrastructuurwerken ontvangt een prestatietoelage zolang de functie wordt uitgeoefend.

§2. De prestatietoelage bedraagt 7,5% van het jaarlijkse brutoloon, exclusief vergoedingen, voor een industrieel ingenieur of architect infrastructuurwerken met minder dan 14 jaar relevante anciënniteit en 15% voor een industrieel ingenieur of architect infrastructuurwerken vanaf 14 jaar relevante anciënniteit.

§3. De prestatietoelage wordt jaarlijks in de loop van de maand januari uitbetaald voor het voorbije jaar.

HOOFDSTUK 12. COMPENSERENDE SHIFTOELAGE ⁽⁶⁾³⁰

ART. XII 81BIS.

§1. Het Directiecomité kan, na overleg met de representatieve vakorganisaties, bij de goedkeuring en invoering van een shiftpatroon beslissen om aan de personeelsleden die volgens dit shiftpatroon zullen werken, een compenserende shifttoelage toe te kennen.

§2. De compenserende shifttoelage bedraagt een door het Directiecomité bepaald percentage van het uurloon (inclusief haard-en standplaatstoelage) dat bovenop het normale uurloon wordt uitbetaald.

§3. De toelage wordt maandelijks en ten laatste twee maand na de vervallen termijn uitgekeerd.

HOOFDSTUK 13. TOELAGE MOBIELE EQUIPE ⁽⁹⁾³¹

ART. XII 81TER.

Aan de medewerkers van de mobiele equipe wordt een maandelijks toelage toegekend van 15% van het brutomaandsalaris.

Onder brutomaandsalaris wordt verstaan 'het basissalaris in de salarisschaal, exclusief de toelagen en vergoedingen die bijkomend aan de medewerker zouden worden toegekend.

De toelage is inherent aan de aanstelling in een functie binnen de mobiele equipe en wordt dan ook automatisch toegekend gedurende de periode van de uitoefening van de functie.

Indien de functie binnen de mobiele equipe niet langer wordt uitgeoefend, vervalt de toelage.

TITEL 4 VERGOEDINGEN

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN EN DEFINITIES

ART. XII 82.

Een vergoeding wordt verleend aan het personeelslid dat verplicht wordt werkelijke lasten te dragen die niet normaal zijn en niet onafscheidelijk met de functie verbonden zijn.

ART. XII 83.

²⁹ SCXVIII 30.11.2009 – RVB 18.01.2010: prestatietoelagen industrieel ingenieur en architecten infrastructuurwerken

³⁰ SCXVIII 25.10.2010 – RVB 22.11.2010: OK-maatregelen

³¹ SCXVIII 04.04.2011 – RVB 26.04.2011: Toelage mobiele equipe

Wanneer de toestand die aanleiding geeft tot de toekenning van een vergoeding zich herhaaldelijk kan voordoen, kan het bedrag van deze vergoeding forfaitair vastgesteld worden.

ART. XII 84.

De onderbreking van de functie-uitoefening waaraan een forfaitaire vergoeding is verbonden brengt voor het personeelslid de schorsing mee van de betaling van bedoelde vergoeding voor zover de lasten niet meer worden gedragen.

ART. XII 85.

De vergoedingen worden vastgesteld onverminderd de bepalingen betreffende de administratieve en begrotingscontrole.

ART. XII 86.

Voor de toekenning van een vergoeding verstaat men onder administratieve standplaats de plaats waar het personeelslid zijn functie uitoefent, nl. het UZ Gent.

Indien de administratieve standplaats om dienstredenen niet samenvalt met de plaats waar de centrale administratie of de buitendienst gevestigd is, wordt zij schriftelijk bepaald door de afgevaardigde bestuurder.

Voor de personeelsleden met een rang A1 en hoger wordt de administratieve standplaats vastgesteld door de Raad van Bestuur. De administratieve standplaats wordt zo vastgesteld dat de reis- en verblijfkosten of dienstverplaatsingen zoveel mogelijk worden beperkt.

De verplaatsing naar de administratieve standplaats mag geen aanleiding geven tot het toekennen van een vergoeding. Wanneer evenwel de kortste afstand naar de plaats waarheen het personeelslid zich moet begeven niet over de administratieve standplaats loopt, dan wordt het personeelslid vergoed voor de verplaatsing vanaf zijn woonplaats.

ART. XII 87.

De voor vergoedingen verschuldigde sommen worden uitgekeerd afgerond op een eurocent.

HOOFDSTUK 2: VERGOEDING VOOR BEGRAFENISKOSTEN

ART. XII 88.

In geval van overlijden van een personeelslid wordt ten bate van zijn niet uit de echt gescheiden noch van tafel en bed gescheiden echtgeno(o)t(e), of bij diens ontstentenis van zijn erfgenamen in rechte lijn, als compensatie voor de begrafenis-kosten een vergoeding uitgekeerd die overeenstemt met het maandelijks bedrag van de laatste brutomaandbezoldiging van het betrokken personeelslid.

Deze bezoldiging omvat, in voorkomend geval, de salariscomplementen en de toelagen die bij het maandsalaris behoren.

De vergoeding mag één twaalfde niet overschrijden van het bedrag vastgesteld bij toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

ART. XII 89.

Bij ontstentenis van de in artikel XII 88 bedoelde rechthebbenden, mag de vergoeding worden uitgekeerd ten bate van elke natuurlijke persoon of rechtspersoon die bewijst dat hij de begrafenis-kosten heeft gedragen.

In dit geval is de vergoeding gelijk aan de werkelijke gemaakte kosten zonder dat zij evenwel meer mag belopen dan het hierboven vermelde bedrag ten gunste van de echtgeno(o)t(e) of van de erfgenamen in rechte lijn bepaald.

ART. XII 90.

Wegens het gedrag van de gerechtigde ten opzichte van de overledene, kan de afgevaardigde bestuurder, in uitzonderingsgevallen beslissen de vergoeding niet uit te keren of ze ten bate van een of meer gerechtigden uit te keren.

ART. XII 91.

De hierboven bepaalde vergoeding mag met soortgelijke krachtens andere bepalingen toegekende vergoedingen, slechts ten belope van het bij artikel XII 88 bedoelde bedrag worden samengevoegd.

HOOFDSTUK 3: FIETSVERGOEDING

ART. XII 92.

§1 Het personeelslid dat het volledige of een gedeelte van het woon-werktraject met de fiets aflegt, ontvangt een fietsvergoeding, afhankelijk van het aantal dagen tijdens de maand dat effectief de fiets wordt gebruikt.

§2 De in §1 bedoelde vergoeding is gelijk aan 0,15 EUR/km. De afstanden van 500 meter en meer worden afgerond naar boven, de afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden.

§3 Deze vergoeding is niet verschuldigd als de afstand van een enkele rit met de fiets minder dan 1 kilometer per dag bedraagt.

§4 De in §2 vermelde vergoeding wordt betaald op basis van het aantal effectieve werkdagen dat de fiets wordt gebruikt.

§5 Dit hoofdstuk is van toepassing met ingang van 1 januari 2001.

HOOFDSTUK 4: VERGOEDING TUSSENKOMST IN ONKOSTEN OPENBAAR VERVOER

ART. XII 93.

Een personeelslid dat met het openbaar vervoer van en naar het UZ Gent reist, krijgt de prijs van een vervoersbewijs in tweede klasse volledig terugbetaald.

HOOFDSTUK 5. VERGOEDING GEBRUIK VAN EIGEN WAGEN BIJ DIENSTREIZEN

ART. XII 94.

Een personeelslid dat zijn eigen wagen gebruikt tijdens de diensturen, met het oog op het uitoefenen van zijn functie, krijgt een vergoeding die gelijk is aan 0,2903 EUR per afgelegde kilometer.

De afstand van en naar het UZ Gent wordt niet vergoed.

HOOFDSTUK 6: VERGOEDING VOOR ZIEKENHUISHELPER

ART. XII 95.

Met ingang van 1 maart 1990 wordt een vergoeding voor ziekenhuis helper toegekend aan de onderhoudswerklieden en aan de geschoolde werklíeden:

- a. die betrokken zijn bij het patiëntenvervoer;
- b. van het departement nursing, belast met het verstrekken van zorgen en belast met huishoudelijke taken;
- c. van de afdeling psychiatrie, belast zowel met het onderhoud als met het toezicht op de patiënten.

HOOFDSTUK 7: VERGOEDING ZWAAR BELASTE SECRETARIATEN

ART. XII 96.

Met ingang van 1 oktober 1987 wordt er een vergoeding zwaar belaste secretariaten toegekend aan de personeelsleden voor de duur dat ze tewerkgesteld zijn op zwaar belaste secretariaten ter compensatie van de onregelmatige prestaties en de overuren die de betrokkenen veelvuldig dienen te presteren.

De werking van de secretariaten zal om de zes maanden worden geëvalueerd.

HOOFDSTUK 8: KASVERGOEDING

ART. XII 97.

§1 De personeelsleden, belast met het beheer van een kas, bekomen een jaarlijkse forfaitaire kasvergoeding tot dekking van eventueel geldverlies.

§2 Het bedrag van deze vergoeding en de lijst van de betrokken personeelsleden wordt door het Directiecomité goedgekeurd. De kasvergoeding wordt eind januari van elk jaar uitbetaald.

TITEL 5 OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

ART. XII 98.

Het personeelslid dat binnen het toepassingsgebied valt van het koninklijk besluit van 14 januari 1969 betreffende de productiviteitspremie ten gunste van de burgerlijk ingenieurs bij het ministerie van Openbare Werken, blijft deze premie verder genieten volgens de modaliteiten en voorwaarden bepaald in voormeld koninklijk besluit van 14 januari 1969. Deze toelage is niet cumuleerbaar met de managementsvergoedingen, bepaald in artikel XII 53 en XII 54.

ART. XII 99.

Het personeelslid van rang A1 of A2 dat in december 1994 het salariscomplement genoot bedoeld in artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Executieve van 14 oktober 1992 tot vaststelling van de salarisschalen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ontvangt een toelage van 20% van het geïndexeerd jaarsalaris voor zover hij de taken van informaticus daadwerkelijk en uitsluitend in een informaticadienst blijft uitoefenen.

Deze toelage is niet cumuleerbaar met de managementsvergoedingen, bepaald in artikel XII 53 en XII 54. Het recht op deze toelage vervalt zo het personeelslid bevordert in rang of in salarisschaal.

Desgevallend wordt voor de toepassing van artikel XII 19, §1 dit salariscomplement samen met het jaarsalaris in de berekening opgenomen.

De toelage wordt maandelijks en na verlopen termijn betaald; eventueel wordt zij verminderd overeenkomstig de bepalingen van de artikelen XII 21 en XII 24, §1.

ART. XII 100.

§1. De personeelsleden voor wie in kolom 5 van bijlage 7 van dit besluit de rang 15 is vermeld worden voor de toepassing van de reglementering inzake reis- en verblijfkosten gelijkgesteld met een personeelslid van rang A3. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de afgevaardigde bestuurder gelijkgesteld met rang 17.

§2. De volgende tabel regelt voor de toepassing van de reglementering inzake reis- en verblijfkosten de gelijkwaardigheid tussen de in die reglementering vermelde rangen en de rangen die op 1 januari 1995 werden ingesteld :

Nieuwe rang/graad	Reglementering reis- en verblijfskosten
A2	10 tot 14
Alle rangen van niveau B en C	20 tot 25
Alle rangen van niveau D	30 tot 35

§3. Voor de reglementering voor reiskosten, meer bepaald het gebruik in België van de gemeenschappelijke vervoermiddelen die verscheidene klassen omvatten, worden gelijkgesteld:

Nieuwe rang/graad	Reglementering reis- en verblijfskosten
Alle rangen van niveau A	10 tot 17
Alle rangen van niveau B	22 tot 25
Alle rangen van niveau C	22 tot 25
Alle rangen van niveau D	34 tot 35

**TOELICHTING BIJ HET BESLUIT VAN DE RAAD VAN BESTUUR VAN 21.01.2008 HOUDENDE
VASTSTELLING VAN HET ADMINISTRATIEF EN GELDELIJK STATUUT VAN HET PERSONEEL VAN HET
UZ GENT**

Toelichting bij:

- Deel VI De stage en benoeming van een ambtenaar
- Deel VII De administratieve loopbaan
Titel 2: de functioneringsevaluatie
- Deel XII Geldelijk statuut
Titel 3 Toelagen
 - Hoofdstuk 6 Managementtoelage voor leidinggevend
 - Hoofdstuk 8 Toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk
 - Hoofdstuk 11 Prestatietoelage industrieel ingenieurs en architecten
infrastructuurwerken
 - Hoofdstuk 12 Compenserende shifttoelage
 - Hoofdstuk 13 Toelage mobiele equipe

AANVULLING VAN BESTAANDE TOELICHTING BIJ DEEL VI – de aanvulling is gemarkeerd in het geel

TOELICHTING BIJ DEEL VI DE STAGE EN BENOEMING VAN EEN AMBTENAAR

TITEL 1. DE STAGE VAN EEN STAGIAIR

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. VI 1. §1. Het betreft enkel de ambtenaar in spe. Voor een contractueel personeelslid geldt het arbeidsrecht en is dit deel niet van toepassing.

De stage is de periode waarin men getest wordt vóór de vaste benoeming. Elk nieuw personeelslid dat binnenkomt in de organisatie voor de invulling van een vaste, permanente formatieplaats, wordt toegelaten tot de stage.

§2. Een personeelslid dat in het verleden al een proeftijd als contractueel personeelslid met gunstig gevolg heeft doorlopen voor een bepaalde functie en naderhand een vaste, permanente formatieplaats zal invullen met dezelfde functieinhoud en daarenboven er geen onderbreking van tewerkstelling binnen het UZ Gent is geweest, wordt toegelaten tot de stage maar het is **niet** vereist dat een mentor wordt aangesteld en dat opnieuw aan een introductiedag wordt deelgenomen.

Bijgevolg: een personeelslid dat indienst kwam en een proeftijd als contractueel met gunstig gevolg doorliep, vervolgens uitdienst ging en naderhand opnieuw indienst komt voor de invulling van een vaste formatieplaats met dezelfde functieinhoud, moet een stage doorlopen waarbij ook een mentor wordt aangesteld en een introductiedag wordt meegevolgd omdat er een onderbreking van de tewerkstelling is geweest.

Hoofdstuk 2. Verloop van de stage

Art. VI 5. De verlenging van de stage tijdens de uitoefening van een alternatieve functie met het oog op de moederschapsbescherming gebeurt automatisch. De stagiair kan immers enkel beoordeeld worden in de uitoefening van de functie waarin men werd toegelaten tot de stage en waarin men naderhand vastbenoemd kan worden, niet in de alternatieve functie die men tijdelijk uitoefent.

Hoofdstuk 3. Evaluatie van de stage

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden door het departement P&O de nodige standaarddocumenten en handleidingen ter beschikking gesteld. Ofschoon deze bepalingen enkel van toepassing zijn op de stagiair-ambtenaren en niet op de contractuele personeelsleden wordt aanbevolen de gelijkaardige standaarddocumenten te hanteren voor de contractuele personeelsleden die eveneens worden ter beschikking gesteld door het departement P&O. De leidinggevenden worden door het departement P&O opgeleid om de evaluatie kwaliteitsvol uit te voeren.

Art. VI 8. § 2. De lijst met functies wordt voor overleg aan de representatieve vakorganisaties overgemaakt.

Art. VI 9. § 1. In de loop van de vierde maand stage, of ingeval van een statutaire leidinggevende of arts-specialist in de loop van de zevende maand stage, kan al een gemotiveerd voorstel tot ontslag gedaan worden indien er ernstige tekortkomingen in het functioneren van de stagiair worden vastgesteld. Het is dus niet vereist dat de volledige stageperiode is doorlopen om een voorstel tot ontslag te formuleren.

§ 2. De volledige stageperiode moet afgerond zijn vooraleer het eindevaluatiegesprek doorgaat. Dit is in principe (niet ingeval van schorsing van de stage) in de loop van de zevende maand of van de dertiende maand voor een leidinggevende of arts-specialist. Ook het eindevaluatieverslag moet opgemaakt zijn in de loop van deze maanden.

§ 3. De ondertekening door de hiërarchisch leidinggevende van de direct leidinggevende heeft als doel een kwaliteitscontrole in te bouwen.

Art. VI 10. §1 De stage wordt eenmalig automatisch verlengd met zes maanden bij een beoordeling voldoende onder voorbehoud. De termijn van zes maanden geldt voor alle stagiairs, ook voor de leidinggevend en artsen-specialisten. Een verlenging voor een kortere of langere periode is niet mogelijk. Een tussentijds voorstel tot ontslag is ingeval van verlenging van de stage niet mogelijk. De volledige zes maanden moeten doorlopen zijn vooraleer een voorstel tot ontslag kan gedaan worden (behalve ingeval van ontslag omwille van een zware fout).

§2 Na afloop van de verlenging (dus nadat de volledige zes maanden voorbij zijn) moet opnieuw een eindevaluatiegesprek plaatsvinden en een eindevaluatieverslag worden opgemaakt in de daarop volgende maand. Een beoordeling voldoende onder voorbehoud is niet meer mogelijk. Enkel voldoende of onvoldoende. De stage kan niet nogmaals verlengd worden.

Art. VI 11 §1 Indien niet tijdig een eindevaluatieverslag werd opgemaakt, wordt de stage geacht gunstig te zijn. Er is niet vereist dat de indienstnemende overheid binnen de 30 kalenderdagen na afloop van de stageperiode al een beslissing tot al dan niet benoeming neemt. Dit moet gebeuren binnen een redelijke termijn na opmaak van het eindevaluatieverslag

Hoofdstuk 4. Beroep en beëindiging van de stage

Art. VI 12. § 1. Er wordt een mogelijkheid tot beroep voorzien voor de stagiair tegen een beslissing tot ontslag van de indienstnemende overheid.

Het beroep moet worden ingesteld binnen de 15 kalenderdagen volgend op de beslissing van de indienstnemende overheid. De 15 kalenderdagen binnen te lopen vanaf de datum van verzending van de aangetekende zending houdende de beslissing tot ontslag.

§2. Een eenparig advies van de raad van beroep is bindend.

Art. VI 12. Indien de indienstnemende overheid tot ontslag heeft beslist en de beroepstermijn is verstreken of een definitieve beslissing tot ontslag werd genomen na beroep, wordt met de stagiair een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden afgesloten die overeenstemt met een opzeggingstermijn van dezelfde duur (Deze opzegtermijn van drie maanden wordt voorgeschreven door artikel 9, § 4, tweede lid APKB.).

Tijdens de drie maanden opzegtermijn bouwt de betrokkene bewijs van arbeidsdagen op om recht te hebben op werkloosheidsuitkering, moederschaps- en ziekteverzekering.

Daarenboven worden bij ontslag met opzegtermijn door de werkgever toch nog de ontbrekende RSZ-bijdragen betaald zodat de betrokkene recht heeft op werkloosheidsuitkering, moederschaps- en ziekteverzekering. De duur van de periode gedekt door deze storting mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen stagiair (wet 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen - art. 10 § 1).

Art. VI 13. § 1. De indienstnemende overheid kan mits respectering van bepaalde termijnen, doch zonder vooropzeg, de stagiair ontslaan bij ernstig vergrijp (= zware fout). Bij de ad hoc evaluatie van de gebeurtenis werd dus uitgemaakt dat het om een zware fout ging. Deze zware fout moet worden vastgesteld binnen drie werkdagen na de kennisname ervan door de direct leidinggevende.

Het begrip "zware fout" is geïnspireerd op het begrip "dringende reden" uit het arbeidsrecht. Hiermee wordt bedoeld "de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt". De stagiair kan eventueel in beroep gaan tegen de beslissing bij de Raad van State (of bij de burgerlijke rechtbank voor schadevergoeding).

De direct leidinggevende hoort, samen met zijn hiërarchisch leidinggevende, de stagiair. De stagiair kan zich hierbij laten bijstaan door een persoon naar keuze. Van de verklaring van de stagiair wordt een verslag gemaakt.

TITEL 2. DE BENOEMING OF ONTSLAG VAN EEN AMBTENAAR

Art. VI 14. § 2. Overeenkomstig artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831 (betreffende de eedaflegging bij de aanvang der grondwettelijke vertegenwoordigende monarchie) moeten al de ambtenaren van de administratieve orde en al de burgers belast met enig openbaar ambt of openbare dienst, alvorens in dienst te treden, de eed afleggen.

De eed luidt als volgt: "Ik zweer getrouwheid aan de Koning, gehoorzaamheid aan de Grondwet en aan de wetten van het Belgische volk".

Er wordt op gewezen dat in deze context "wet" ook decreet impliceert.

Art. VI 15. §1. Het personeelslid kan voltijds of deeltijds benoemd worden. Er is geen minimumpercentage voor benoeming bepaald. Een personeelslid dat minder dan 50% benoemd wordt, zal evenwel in het kader van de sociale zekerheid niet als ambtenaar met een hoofdambt beschouwd worden hetgeen ook implicaties kan hebben op de latere pensioenregeling.

Daarnaast zal het personeelslid ingeval van arbeidsongeschiktheid enkel voor het percentage van de benoeming door het UZ Gent worden verder betaald. Welke uitkeringen bijkomend ten laste van externe instanties kunnen worden toegekend, is afhankelijk van de eventuele beroepsactiviteit die het personeelslid buiten het UZ Gent uitoefent.

TITEL 3.INWERKINGTREDING

Art. VI 16. Voor de groep contractuele personeelsleden die per 1.12.2008 tot de stage worden toegelaten gelden de modaliteiten zoals opgenomen in het protocol m.b.t. de algemene statutarisatie.

Toelichting bij deel 7: De administratieve loopbaan

Titel 2: De functioneringsevaluatie

Een haalbaar systeem van functioneringsgesprekken voor het UZ Gent

Inleiding

Naar aanleiding van de resultaten van de recente Uzege-enquête, heeft het Directiecomité een actieplan met vijf focuspunten opgesteld. Een van deze focuspunten bestaat erin om functioneringsgesprekken te veralgemenen in de ganse organisatie.

Bij de uitwerking van een veralgemeend systeem voor functioneringsgesprekken gaan we ervan uit dat een dergelijk systeem geen doel op zich is, maar eerder één van de verschillende middelen om de communicatie tussen medewerker en leidinggevende te bevorderen, met het oog op het ten volle realiseren van een win-win scenario voor de medewerker en de organisatie op het vlak van performantie en ontwikkeling.

'Light'-systeem

Vanuit het gegeven dat het UZ Gent een zeer heterogene organisatie is, waarin de betrokkenen zeer divers zijn op vlak van stijl, voorkeuren en behoeften leert de ervaring en de literatuur dat wanneer men tracht tegemoet te komen aan de behoeften van eenieder, men tegemoet komt aan deze van niemand. Vanuit deze bevinding en onze assumptie dat goed leiderschap best op de werkvloer plaatsvindt en niet in achter de computer, besloten we om een zeer 'light' systeem voor te stellen dat een maximale flexibiliteit biedt, zonder het gelijkheidsprincipe te negeren. Een systeem dat vertrouwen schenkt aan de werkvloer en ook de nodige ondersteuning en omkadering biedt aan de betrokkenen om deze gedeelde verantwoordelijkheid ten volle te kunnen opnemen.

Maximale flexibiliteit

De behoeften van het individu, de leidinggevende en ruimer de afdeling of organisatie variëren naargelang de situatie, waar men staat in zijn loopbaan, individuele keuzes, stijl en voorkeuren. Een systeem dat een meerwaarde wil bieden in deze diversiteit van situaties en contexten moet dan ook toelaten dat leidinggevend en medewerkers in dit tweerichtingsgesprek, **maximaal zelf kunnen bepalen** wat er aan bod komt (persoonlijk functioneren, samenwerking, ambities, bijsturing van afspraken, formuleren van verwachtingen, anticiperen op veranderingen etc.).

Bieden van deze flexibiliteit impliceert dat het proces **zo weinig mogelijk verplichte en rigide stappen** bevat, doch robuust is en gestoeld op solide uitgangspunten. Het proces is dan ook **zeer eenvoudig** is opgevat.

De enige 'opgelegde' aspecten zijn de volgende:

- Er moet **jaarlijks** tijd gemaakt worden voor minstens één functioneringsgesprek. Dit biedt een stimulans aan de leidinggevenden om te investeren in tijd voor dergelijke gesprekken. Het voorkomt ook dat de ene medewerker wel de mogelijkheid krijgt om op dergelijke wijze in gesprek te gaan met zijn leidinggevende en de andere niet.
- Men ondertekent (bij voorkeur elektronische handtekening) beiden een **eenvoudige fiche** die aangeeft dat het gesprek heeft plaatsgevonden en welke onderwerpen aan bod gekomen zijn (zie standaardfiche als bijlage). Ondertekenen van dit document betekent dat men tevreden is over het verloop van het gesprek én de door beide betrokkenen voorgestelde agendapunten aan bod zijn gekomen. De betrokken medewerker mag steeds commentaar toevoegen.

Deze flexibiliteit legt de verantwoordelijkheid bij de leidinggevende en medewerker zelf en steunt op volgende gegevens:

- Feedback vragen en geven zijn vanzelfsprekend en gebeuren **dagelijks**. Een functioneringsgesprek vervangt de dagelijkse feedback en aansturing niet.
- De **verwachtingen op vlak van functioneren zijn duidelijk**: d.m.v. werkoverleg, eventuele functiebeschrijving of taakomschrijving, protocollen en procedures, etc.
- De agenda, het verloop en de opvolging van de functioneringsgesprekken zijn een **gedeelde verantwoordelijkheid** van leidinggevende en medewerker. Ook de wijze en de vorm van bijkomende verslaggeving of afsprakennota's worden in onderling overleg afgesproken.
- Zowel leidinggevende als medewerker kunnen **extra functioneringsgesprekken** aanvragen.
- Bij fouten/gebreken wordt er binnen het ruimere **systeem** gekeken naar oorzaken, die men probeert te remediëren. De directe relatie een fout en het persoonlijk disfunctioneren van de medewerker is niet steeds vanzelfsprekend.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Uitgangspunt is dat de medewerker, mits goede coaching, volledig **in staat is om verantwoordelijkheid op te nemen** voor het eigen functioneren, de eigen ontwikkeling en feedback. We gaan er tevens van uit dat medewerkers **intrinsiek gemotiveerd** zijn om betekenisvol werk goed te doen.

De leidinggevende is verantwoordelijk voor het **creëren van de juiste voorwaarden** en een werkklimaat dat communicatie, ontwikkeling en open feedback bevorderen.

P&O gelooft in de medewerkers en leidinggevende en stimuleert de kwalitatieve invulling van de functioneringsgesprekken niet door te controleren en 'over de schouder mee te kijken', maar door een scala aan diensten en tools aan te bieden waar zowel leidinggevendenden als medewerkers gebruik van kunnen maken.

Gelijkheid

Het proces is zeer 'light'. Het **raamwerk is echter voor alle UZ-medewerkers gelijk**. Elke medewerker krijgt jaarlijks minstens één functioneringsgesprek.

Bovendien hebben alle medewerkers **eenzelfde toegang** tot de resources aangeboden door P&O: opleiding, coaching, begeleiding en overige tools die de ontwikkeling van de medewerker stimuleren en ondersteunen.

Maximale omkadering en ondersteuning

Wil het UZ Gent zich verder profileren als een lerende organisatie, dan moet – ter ondersteuning van ontwikkelingsgerichte functioneringsgesprekken – verder gewerkt worden aan een klimaat van open communicatie, verantwoordelijkheid en ondersteuning, waarbij veel aandacht wordt geschonken aan de waardengebonden competenties: integriteit, verantwoordelijkheid, samenwerking, patiënt/klantgerichtheid en voortdurend verbeteren.

De bestaande en toekomstige opleidingsprogramma's, waaronder de management development programma's, en de individuele coachings en begeleidingen moeten volledig aansluiten bij de bovenstaande uitgangspunten van de functioneringsgesprekken.

In dit kader wordt er, voor de opstart van het systeem, veel aandacht besteedt aan educatie en informatie i.v.m. het proces:

- Infosessies in auditoria i.v.m. het doel, de principes en het proces voor LG en MW.
- Beknopte opleidingen voor LG: het proces, de verschillende sjablonen die ter beschikking gesteld zullen worden.
- Opleidingen m.b.t. skills: aanpak en gesprekstechnieken voor LG en MW.
- Brochures voor LG en MW.

Praktisch

- Het proces is volledig geautomatiseerd. Voor medewerkers die geen of weinig toegang hebben tot een computer/e-mail wordt een papieren procedure voorzien.

- De gesprekken worden gespreid over het jaar i.p.v. één jaarlijks moment waar iedereen door 'de molen' moet. Dit kan bijvoorbeeld in de maand waarin de medewerker is aangeworven/verjaard etc. Dit geeft volgende voordelen:
 - o Geen ophoping op één moment
 - o Makkelijk inplanbaar
 - o Spreiding zorgt dat de vaardigheden die nodig zijn om dergelijke gesprekken te voeren continu geoefend worden.

- In een aantal gevallen lopen de functioneringsgesprekken – ondanks de aangeboden ondersteuning – niet vlot: er worden onrealistische eisen gesteld, de wijze waarop de gesprekken gevoerd worden is onheus (eenrichtingsverkeer, roepen, dreigen, etc.). In dergelijke gevallen moet de medewerker ergens terecht kunnen om dit te signaleren. In de praktijk merken wij dat sommige medewerkers vlot hun weg vinden tot bij de hogere leidinggevende, cel welzijn of de P&O consultant.

Bijkomend stellen wij voor om te werken met een '**meldpunt**' via Cel Welzijn, waar medewerkers in alle vertrouwelijkheid kunnen signaleren dat de gesprekken op onheuse wijze gebeuren en/of er problemen zijn in de relatie met hun leidinggevende.

Timing

Voorjaar 2011: Interne voorbereiding binnen P&O

- Uittekenen van het concept en het proces
- Ontwerp en testing van de ondersteunende ICT-applicatie
- Ontwikkelen ondersteuningsaanbod (brochures, opleidingsaanbod)

Najaar 2011: Communicatie en informatie

- Communicatie naar leidinggevend en medewerkers (na overleg met de vakorganisaties), meer bepaald via infosessies, intranet en verspreiding brochures.
- Uitrol opleidingsaanbod

Januari 2012: Implementatie

Toelichting bij deel 12 Geldelijk statuut

Titel 3. Toelagen

Hoofdstuk 6. Managementtoelage voor leidinggevenden

Art. XII 53. De lijst van leidinggevenden wordt jaarlijks voor kennisgeving aan het BOC bezorgd.

Toelichting bij Deel 12 Geldelijk statuut

Titel 3 Toelagen

Hoofdstuk 8. Toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk

Art. XII 56. De lijst van gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werken, vastgelegd bij beslissing van de Raad van Bestuur, bestaat uit:

1. Werk met of in water, in stof, vuur, slijk of roet met uitsluiting van de normale onderhoudsactiviteiten van lokalen en keukenactiviteiten;
2. Werk met pneumatisch gereedschap;
3. Het onderhoud van roosters, pompen en machines van afvalwaterinstallaties en zuiveringsinstallaties;
4. Werk met oliën, vetten, bijtende, giftige, radioactieve of schadelijke stoffen, zuren of gassen;
5. Schilderwerk met een spuitpistool;
6. Het opruimen van vuil, afval of rottende voorwerpen voor zover het niet gaat om dagelijkse onderhoudsactiviteiten;
7. Het herstellen of reinigen van aalputten, afvoerleidingen van W.C.'s of waterplaatsen;
8. Het reinigen of herstellen van riolen;
9. Werk in kokers en duikers;
10. Werk met houtbewerkingsmachines zoals top- en freesmachines en kettingzaag;
11. Werk met motorzeis, met handslijp- of snijmachine of een andere sneldraaiende machine;
12. Werk aan elektrische installaties die onder spanning staan;
13. Werk aan in dienst zijnde verwarmings- of stookinstallaties;
14. Het lassen en branden van metalen stukken;
15. Werk met de betonbreekhamer, de steenboor, de betonboorhamer, de explosiehamer of de mechanische stamper;
16. Sneeuwruimingswerk, werk met strooimiddelen;
17. Werken in asbestomgeving;
18. Werken in/met valse plafonds en in leidingen kokers
19. Werken in de hoogte, zoals dakwerken, werken aan goten, snoeien van bomen;
20. Reinigen van stookketels.

Toelichting bij deel 12 Geldelijk statuut

Titel 3. Toelagen

Hoofdstuk 11. Prestatietoelage industrieel ingenieurs en architecten infrastructuurwerken

Art. XII 81. In afwachting van de functieclassificatie ontvangt een industrieel ingenieur of architect infrastructuurwerken een prestatietoelage zolang de functie wordt uitgeoefend. Na de functieclassificatie wordt de toelage verwerkt in het barema.

Toelichting bij deel 12 Geldelijk statuut

Titel 3 Toelagen

Hoofdstuk 12. Compenserende shiftoelage

ART. XII 81BIS.

In uitvoering van de afsprakennota Operatiekwartieren waaraan het Directiecomité goedkeuring verleende op 9.3.2009, wordt een compenserende shiftoelage ingevoerd voor de personeelsleden tewerkgesteld binnen de Operatiekwartieren die werken volgens de nieuw ingevoerde 10-urenschiften. De shiftoelage bedraagt 75% van het normale loon voor de extra gepresteerde werkuren die aan de klassieke 8-uur durende shift worden toegevoegd

Toelichting bij Deel 12: Geldelijk statuut

Titel 3: Toelagen

Hoofdstuk 13: Toelage mobiele equipe

1. Inleiding

In het sectoraal akkoord 2008-2009 werd volgende passage voorzien:

Waardering flexibele inzet van de personeelsleden die werken in de mobiele equipes.

De directie is voorstander om de organisatie van mobiele equipes centraal te organiseren over de grenzen van de sectoren heen en hierbij modaliteiten en financiële incentives te voorzien om de noodzakelijke flexibiliteit en het meer dan gemiddelde verwachtingspatroon op het vlak van competentie en inzetbaarheid te honoreren. Ook hiervoor wordt een budget voorzien.

Deze maatregel dient verder uitgewerkt in een afzonderlijke werkgroep die hiertoe zal worden opgericht.

2. Doelstelling mobiele equipe

Het doel van de mobiele equipe is tweërlei. Opvangen van :

- a. acute roosterverstoring op de verpleegeenheden zowel op dag 0 (vandaag) en dag 1 (morgen) door inzet van medewerkers uit de mobiele equipe
- b. acute verhoging van de werklast op de verpleegeenheden, door extra inzet van medewerkers mobiele equipe.

3. De mobiele equipe UZ Gent

A. Samenstelling

Er wordt gekozen voor een mobiele equipe voor verpleegkundigen en logistiek assistenten.

B. Schaalgrootte, aansturing, focus

- **B1. Schaalgrootte**

Binnen het beschikbare budget van maximaal 125.000€ per jaar (cfr sectoraal akkoord) kunnen met een financiële incentive van 15% ongeveer 40 medewerkers ingezet worden in de mobiele equipe. Voorgesteld wordt kleinschalig te starten als volgt:

- Aantal verpleegkundigen: 18 (*verdeling nog te bekijken*)
- Aantal logistiek assistenten: 3

Later kan het aantal medewerkers uitgebreid worden.

- **B.2. Aansturing**

- Aansturing verpleegkundigen én logistiek assistenten:

Er wordt voorgesteld voor 1 centraal (over de sectoren heen) aangestuurde equipe. Deze centrale aansturing zal gebeuren door een hoofdverpleegkundige voor wat betreft de aansturing van de verpleegkundigen/logistieke assistenten. Hiervoor is in de begroting 2011 een formatieplaats in aanvraag.

- **B.3. Focus**

In de centrale mobiele equipe worden verschillende focussen voorzien. Het basisprincipe hierbij is dat er enkel wordt opgesplitst indien professioneel (gespecialiseerde competenties, vooropleiding (BBT), wetgeving) noodzakelijk.

- Voorstel van focus voor verpleegkundigen:

- Intensieve zorgen
- Eenheden monitoring
- Hospitalisatiediensten (combinatie C – D en MTD)
- Pediatrie – materniteit
- Operatiekwartier
- Psychiatrie

C. Profiel medewerker mobiele equipe

- Heeft voldoende ervaring, competentie en is extra opgeleid. Pas afgestudeerden komen in uitzonderlijke situatie ook in aanmerking.
- Volwaardig inzetbaar op één focus en inzetbaar op meer dan één focus.
- Kiest voor dergelijke functie.
- Stemt in met de noodzakelijke flexibiliteit (zie verder).
- Engagement voor 1 jaar. Na evaluatie en wederzijds akkoord kan dit verlengd worden.
- Tewerkstellingspercentage: 75% - 80%- 90% -100%.
- Interne en externe kandidaten komen in aanmerking.

D. Werkingprincipes, verroostering en shiften

Van verpleegkundigen, werkzaam in deze equipe, wordt een 'verhoogde' flexibiliteit verwacht. Er moet een duidelijk verschil zijn met de verpleegkundigen 'vast' op de afdelingen. Voor deze 'verhoogde' flexibiliteit ontvangen deze medewerkers een financiële incentive ten bedrage van 15% bovenop de basiswedde. Op de vergoeding voor onregelmatige prestaties is geen toeslag. Deze financiële incentive wordt "premie voor mobiele equipe" genoemd.

Deze flexibiliteit heeft te maken met twee zaken:

- flexibel inzetbaar op meerdere diensten (primair op 1 focus, maar de medewerkers zijn ook inzetbaar op diensten buiten deze focus);
- flexibel in werkuren (shiften).

Dit wil evenwel niet zeggen dat, wat dit tweede punt betreft, deze medewerkers continu moeten inspringen in andere shiften. Ook voor hen gelden de afspraken met betrekking tot 'gezond verroosteren'.

Voorstel is dan ook om te werken met:

- Cyclische verroosting maar waarbij minstens 1/3 van de te presteren shiften variabel zijn. Dus geen aanduiding van VR of LA, maar wel X
- Vroegdienst – late dienst – dagdienst (voorlopig geen nachtdienst). Ook hier kan gevraagd worden om de voorziene shift te wijzigen. Minstens 1 op 3 vragen dient positief te worden beantwoord.
- Een beperkt aantal WE vastleggen (minder nood aan vervanging in de WE).
Voorstel voor de verpleegkundigen: 1 op 4 WE.
Aantal weekends voor de logistiek assistenten: nog uit te werken

**Besluit van de Raad van Bestuur van 21.01.2008 houdende
vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het
personeel van het UZ Gent**

**STATUTAIRE WIJZIGINGEN – Wijzigingen vóór Sectorcomité XVIII van
15.12.2008**

In dit overzicht zijn de wijzigingen in het statuut opgenomen vóór Sectorcomité XVIII van 15.12.2008.

Enkel de datum van het Sectorcomité XVIII is opgenomen met het protocolnummer. Het protocol zelf kan u raadplegen op de site van de Vlaamse Gemeenschap.

Voor deze wijzigingen is er geen verwijzing voorzien in het personeelsstatuut.

78.183 wijziging aan de rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent

SCXVIII 30.06.1997

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

132.335 Wijzigingen van de rechtspositie van het personeel van het Universitair Ziekenhuis Gent onder andere t.g.v. CAO 1995-1996

SCXVIII 21.05.1999

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

132.336 CAO 1995-1996

SCXVIII 21.05.1999

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

132.337 CAO 1997-1998

SCXVIII 21.05.1999

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

137.354 Toetredingsactie tot het raamakkoord van 3 juni 1998 betreffende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector in de schoot van de openbare ziekenhuizen en openbare psychiatrische verzorgingsinstellingen (Sociale maribel)

SCXVIII 22.06.1999

166.485 Meerjarenplan voor de gezondheidssector (arbeidsduurvermindering en eindeloopbaan) voor het personeel van het UZ Gent

SCXVIII 26.02.2001

Aanpassing is in het statuut gebeurd

174.517 Lineaire aanwending van 1% loonsverhoging voor alle personeelsleden van het UZ Gent

SCXVIII 18.12.2001

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

174.519 Wijzigingen i.v.m. De administratieve loopbaan, het geldelijk statuut, het verlof en de administratieve toestand tijdens verlof en verlies van de hoedanigheid van ambtenaar, en toevoeging van de graad 'interieurarchitect'

SCXVIII 18.12.2001

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

181.541 Wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent

SCXVIII 16.07.2002

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

185.561BIS Sectoraal Akkoord 2001-2002

SCXVIII 28.10.2002

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

201.626 Wijzigingen i.v.m. verlof voor loopbaanonderbreking, IDPBW, eindejaarstoelage, tuchtregeling, HR-manager

SCXVIII 07.07.2003

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

207.651 Vakantiegeld

SCXVIII 05.04.2004

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

214.687 Sectoraal Akkoord 2003-2004

SCXVIII 10.01.2005

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

219.698 Wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent

SCXVIII 23.05.2005

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

219.700 Wijzigingen van deel IV, V, XIII en salarisschalen van de rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent

SCXVIII 23.05.2005

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

232.737 Wijziging: vrijwillig ontslag, wijziging salarisschaal diensthoofd verpleging, wijziging selectiereglement

SCXVIII 27.03.2006

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

232.738 Arbeidsreglement

SCXVIII 27.03.2006

232.739 'Waarneming hogere functie', 'hiërarchische loopbaan personeelslid' en 'Toelagen'

SCXVIII 27.03.2006

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

233.740 Verhogen van het vakantiegeld

SCXVIII 24.04.2006

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

236.753 Sectoraal Akkoord Federale Gezondheidssectoren – Publieke Sector Akkoord betreffende de uitvoering in het UZ Gent

SCXVIII 03.07.2006

Aanpassing in het statuut is gebeurd, maar het deel in vet en cursief werd niet opgenomen:

protocol:

1. VAKANTIEGELD

Op 13.04.2006 werd tussen de vertegenwoordigers van het beheer van het UZ Gent en de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties een protocol afgesloten m.b.t. het vakantiegeld voor de personeelsleden van het UZ Gent.

Het vakantiegeld wordt voor alle personeelsleden van het UZ Gent **vanaf 2006** verhoogd tot 92% van het bruto-maandsalaris van de maand april.

Werkversie boek 2

HOOFDSTUK 10. VAKANTIEGELD EN EINDEJAARSTOELAGE

AFDELING 2: VAKANTIEGELD

ART. XII 73.

Het bedrag van het vakantiegeld, zoals hierboven uitgerekend, wordt vanaf **2005** verhoogd tot 92% van het brutomaandsalaris van de maand april.

242.783 Personeelspunten

SCXVIII 15.01.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

242.784 Evaluatiebevoegdheid

SCXVIII 15.01.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

242.785 Wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het personeel en van de ziekenhuisartsen van het UZ Gent (Pegasos)

SCXVIII 15.01.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd, maar de delen in vet en cursief werd niet opgenomen:

1.

Protocol:

TITEL 2 'De Sector'

HOOFDSTUK 1 DE SECTORRAAD

Art. II 6 § 1 De sectorraad bestaat minimaal uit:

1° de sectorvoorzitter zoals omschreven in artikel I 8 van het Kliniekkader, opgenomen als bijlage 6 bij de rechtspositieregeling van de ziekenhuisartsen van het UZ Gent;

2° de zorgmanager, zoals omschreven in titel 3 van dit besluit;

3° de medische diensthoofden van de sector;

4° een afgevaardigde van de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen;

5° één hoofdverpleegkundige per medische dienst van de sector.

Werkversie boek 2

TITEL 3 DE SECTOR

HOOFDSTUK 1: DE SECTORRAAD

ART. II 28.

§1 De sectorraad bestaat minimaal uit:

1° de sectorvoorzitter, zoals wordt omschreven in afdeling 2 van deel III van het Besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen

2° de medische diensthoofden van de sector.

3° een afgevaardigde van de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen.

4° één hoofdverpleegkundige per medische dienst van de sector.

2.

Protocol:

Titel 3 De zorgmanager

HOOFDSTUK 5. MET EINDE EN DE HERNIEUWING VAN HET MANDAAT VAN ZORGMANAGER

Art. II 22 §1 Het personeelslid heeft bij beëindiging van het mandaat, op één van (sic) wijzen vermeld in dit hoofdstuk, recht op dienstvrijstelling die tot doel heeft zich terug in te werken in de inhoudelijke materie van zijn vorige of nieuwe functie en dit volgens de modaliteiten zoals vastgelegd door **het Directiecomité**.

Tijdens deze dienstvrijstelling behoudt het personeelslid de salarisschaal verbonden aan zijn oorspronkelijke graad, in voorkomend geval met inbegrip van de verhoging zoals bepaald in artikel II 17, §2.

Werkversie boek 2:

DEEL 2 ORGANISATIE EN WERKING VAN HET UZ GENT

TITEL 4 DE ZORGMANAGER

HOOFDSTUK 5: HET EINDE EN DE HERNIEUWING VAN HET MANDAAT VAN ZORGMANAGER

ART. II 44.

§1 Het personeelslid heeft bij beëindiging van het mandaat, op één van de wijzen vermeld in dit hoofdstuk, recht op dienstvrijstelling die tot doel heeft zich terug in te werken in de inhoudelijke materie van zijn vorige of nieuwe functie en dit binnen de grenzen die worden vastgelegd door de **indienstemende overheid**. Tijdens deze dienstvrijstelling behoudt het personeelslid de salarisschaal verbonden aan zijn oorspronkelijke graad, in voorkomend geval met inbegrip van de verhoging zoals bepaald in artikel II 39, §2.

244.790 Vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent

SCXVIII 19.03.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

246.799 Tijdelijk projectmedewerker Verpleging

SCXVIII 07.05.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

247.800 Sectoraal Akkoord UZ Gent 2005-2007

SCXVIII 04.06.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

248.804 Wijziging aan omstandigheidsverlof

SCXVIII 25.06.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

251.813 Mandaatregeling Directeur

SCXVIII 10.09.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

255.826 Wijziging aan het deel van zorgmanager

SCXVIII 17.12.2007

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

261.846 Algemene Statutarisatie

SCXVIII 19.05.2008

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

Opmerking: 'Contractuelen 20%' moet nog geschrapt worden in laatste versie statuut

264.852 Stage en benoeming van een ambtenaar

SCXVIII 22.07.2008

Aanpassing in het statuut is gebeurd.

Besluit van de Raad van Bestuur van 21.01.2008 houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent

STATUTAIRE WIJZIGINGEN - DETAIL - Vanaf Sectorcomité XVIII van 15.12.2008

In opgenomen overzicht kan u zien welke wijzigingen zijn doorgevoerd in het statuut.

Het betreft de wijzigingen vanaf Sectorcomité XVIII van 15.12.2008, het moment waarop de wijzigingen zijn bijgehouden in het geïntegreerd statuut en waarvoor ook verwijzingen zijn voorzien in de tekst.

De wijzigingen zijn opgenomen per Sectorcomité XVIII, die vervolgens zijn bekrachtigd door de Raad van Bestuur.

In de ene situatie staan de wijzigingen in vet en cursief, in een andere situatie is het volledige artikel vervangen en kan u het oorspronkelijke artikel nog raadplegen.

268.873 Het verlof en de administratieve toestand tijdens verlof

Deel XI werd grotendeels aangepast. De aanpassingen staan vet en cursief.

DEEL XI. HET VERLOF EN DE ADMINISTRATIEVE TOESTAND TIJDENS VERLOF.

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN.

Art. XI 1. *Het personeelslid* bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit.

Art. XI 2. *Het personeelslid* in dienstactiviteit heeft recht op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris tenzij anders bepaald.

Art. XI 3. § 1. *Het personeelslid* in non-activiteit heeft geen recht op bevordering in graad en salarisschaal tenzij anders bepaald.

Hij heeft evenmin recht op salaris, onder voorbehoud van wat bepaald is inzake tuchtschorsing of de schorsing in het belang van de dienst.

§ 2. ***Het personeelslid*** kan niet in non-activiteit gesteld of gehouden worden als hij aan de voorwaarden voldoet om gepensioneerd te worden.

Art. XI 4. *Het personeelslid* wordt voor de vaststelling van zijn administratieve toestand altijd geacht in dienstactiviteit te zijn ***behoudens een uitdrukkelijke bepaling die hem van rechtswege in non-activiteit plaatst of een beslissing van de in dienst nemende overheid waarbij hij in non-activiteit wordt geplaatst.***

Art. XI 5. Voor de toepassing van dit deel betekent :

- "werkdag" : de dag waarop het ***personeelslid*** verplicht is te werken ingevolge de arbeidsregeling ***waaraan hij onderworpen is;***
- "compensatiedag" : de dag waarop ***het personeelslid*** verlof bekommt ter compensatie van zijn prestaties op een zaterdag of zondag;
- "vakantiedag" : de vrije dag waarop ***het personeelslid*** aan geen enkele dienstverplichting is onderworpen;
- "***vakantie***" : de periode waarin ***het personeelslid*** aan geen enkele dienstverplichting is onderworpen;
- "verlof" : het recht van ***het personeelslid*** om voor een welbepaalde reden de ***werkelijke*** dienst te onderbreken;

- "dienstvrijstelling" : de toestemming van de **dienstverantwoordelijke** aan het **personeelslid** om tijdens de diensturen afwezig te zijn gedurende een vooraf bepaalde tijd, met behoud van alle rechten;
- "recuperatiedag of -uur" : dag of uur waarop het **personeelslid** verlof bekomt ter recuperatie van overuren.

Art. XI 6. De maximum arbeidsduur bedraagt in beginsel 38 uren per week. ***Dit wordt beschouwd als een voltijdse tewerkstelling.***

Het personeelslid kan nochtans 40 uren per week presteren. In dit geval wordt het verschil tussen de werkelijk gepresteerde en het in **het eerste lid bepaalde maximum** arbeidsuren per week gecompenseerd door het toekennen van vrije dagen (of uren), op te nemen per kwartaal (recuperatiedag of -uur genoemd). Deze kunnen, naargelang van de noodwendigheden van de dienst, vastgelegd worden in onderling overleg met het betrokken personeelslid.

Voor de toekenning van deze recuperatiedagen blijven de toepassingsmodaliteiten, in voege vóór het inwerkingtreden van dit besluit, gehandhaafd.

De berekening van deze recuperatieuren wordt uitsluitend gebaseerd op de werkelijk gepresteerde arbeidsuren.

Art. XI 7. **Het personeelslid** mag niet afwezig zijn zonder verlof, vakantie, compensatie, recuperatie of dienstvrijstelling te hebben gekregen.

Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, bevindt **het personeelslid** dat **ongewettigd** afwezig is, zich in non-activiteit tenzij een geval van overmacht **kan worden aangetoond**.

Art. XI 8. In afwijking van **artikel XI 7** verliest **het personeelslid** dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking evenwel enkel zijn salaris voor de duur van de georganiseerde werkonderbreking.

Art. XI 9. **Onverminderd andersluidende bepalingen, kan het personeelslid maximum twee verlofstelsels combineren.**

Onder verlofstelsel wordt voor dit artikel verstaan: het verlof voor verminderde prestaties, de loopbaanonderbreking, met uitzondering van de loopbaanonderbreking zoals bedoeld in artikel XI 58 tot en met XI 66, het gecontingenteerd verlof en de arbeidsduurvermindering toegekend overeenkomstig de bepalingen van het protocol van 26 juni 2001.

Art. XI 10 § 1. **Gelet op de nood aan flexibiliteit en werkherverdeling, is het mogelijk met wederzijds akkoord tussen het personeelslid en het diensthoofd, na de uitputting van de mogelijkheid tot opname van verlof voor verminderde prestaties, het tewerkstellingspercentage van de vaste benoeming of bepaald in de arbeidsovereenkomst te allen tijde terug te schroeven of uit te breiden.**

§ 2. **De aanvraag wordt ingediend bij het departement Personeel en Organisatie ten minste drie maand voor de aanvang van de wijziging.**

§ 3. **De wijziging is niet herzienbaar door het personeelslid gedurende één jaar, tenzij een gemotiveerde uitzondering wordt toegestaan door het departementshoofd.**

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN.

Art. XI 11. § 1. Het aantal werkdagen vakantie waarop **het personeelslid** jaarlijks recht heeft, is vastgesteld als volgt :

1° minder dan 45 jaar : 26 werkdagen

2° vanaf 45 jaar : 27 werkdagen

3° vanaf 50 jaar : 28 werkdagen

4° vanaf 60 jaar : 29 werkdagen

5° vanaf 61 jaar : 30 werkdagen

6° vanaf 62 jaar : 31 werkdagen

7° vanaf 63 jaar : 32 werkdagen

8° vanaf 64 jaar : 33 werkdagen

Het personeelslid moet 10 opeenvolgende werkdagen vakantie per jaar kunnen nemen.

Voor het bepalen van de duur van het verlof wordt de leeftijd in aanmerking genomen die **het personeelslid** bereikt in de loop van het jaar.

§ 2. Onverminderd § 1 worden de vakantiedagen genomen naar keuze van **het personeelslid** en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

§ 3. De jaarlijkse vakantie wordt opgenomen binnen het kalenderjaar.

§ 4. In afwijking van § 3 wordt aan het voltijds personeelslid toegestaan om vijf vakantiedagen over te dragen naar het volgende kalenderjaar, die tot uiterlijk eind februari kunnen worden opgenomen.

De over te dragen vakantiedagen worden berekend a rato tewerkstellingspercentage.

Indien het personeelslid omwille van ziekte de overgedragen vakantiedagen niet kan opnemen voor eind februari, dan verliest het de overgedragen vakantiedagen.

Art. XI 12. De Raad van Bestuur kan een reglement van de werktijdregeling opstellen waarbij de modaliteiten van glijdende uurroosters worden voorzien.

Art. XI 13. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Wanneer **het personeelslid deeltijds werkt**, in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn ambt definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd tijdens het lopende kalenderjaar.

Het aantal vakantiedagen wordt in evenredige mate verminderd met het aantal onbezoldigde vakantiedagen tijdens het lopende kalenderjaar (**om redenen van gecontingenteerd verlof, loopbaanonderbreking, facultatief politiek verlof, politiek verlof van ambtswege, ouderschapsverlof, enz. ...**) en, indien niet meer mogelijk, tijdens het daaropvolgende jaar.

Het aantal aldus berekende vakantiedagen bedraagt steeds een halve of een volledige dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

Art. XI 14. *Het personeelslid* heeft vakantie op de wettelijke en decretale feestdagen en op de namiddag van 22 juli, twee halve dagen vastgelegd door de Raad van Bestuur te nemen tussen 15 en 31 juli, op 2 en 15 november en 26 december.

Ter vervanging van de in het eerste lid vermelde vakantiedagen die samenvallen met een niet-werkdag, worden aan het *personeelslid* bijkomende vakantiedagen toegekend.

Het personeelslid dat verplicht is om op zaterdag of zondag of op één van de in het eerste lid vermelde dagen te werken ingevolge **de werktijdregeling waaraan hij onderworpen** is, of ingevolge dienstnoodwendigheden, krijgt in evenredige mate compensatiedagen.

Het personeelslid dat de twee halve vakantiedagen, toegekend door de Raad van Bestuur, niet kan nemen tussen 15 en 31 juli behoudt zijn recht op deze vakantiedagen tot uiterlijk 31 augustus.

Art. XI 15. De in deze titel bepaalde vakantiedagen worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Zij worden niet opgeschort bij ziekte, doch wel bij hospitalisatie van *het personeelslid*.

TITEL 3. OVERGANGSBEPALINGEN.

Art. XI 16. § 1. *Het personeelslid dat vakantiedagen heeft opgespaard, kan deze opgespaarde dagen opnemen :*

1° ofwel in hun geheel

2° ofwel gedeeltelijk in periodes van minimum één maand

In afwijking van 2° kan het personeelslid dat onvoldoende dagen heeft opgespaard om een periode van één maand op te nemen, de door hem opgespaarde dagen toch in hun geheel opnemen.

§ 2. *De aanvraag tot het nemen van de opgespaarde vakantiedagen, moet ten minste 3 maand voor de aanvangsdatum ingediend worden.*

TITEL 4. BEVALLINGSVERLOF EN OPVANGVERLOF.

HOOFDSTUK 1. BEVALLINGSVERLOF.

Art. XI 17. *Het personeelslid heeft recht op bevallingsverlof onder de hierna bepaalde voorwaarden.*

De dagen van afwezigheid wegens ziekte gedurende de periode **van zes weken, respectievelijk acht weken bij een meerling**, welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden beschouwd als bevallingsverlof.

Het bevallingsverlof wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Art. XI 18. De periode van bezoldiging voor bevallingsverlof, mag niet meer dan vijftien weken bedragen bij één kind, **en niet meer dan negentien weken bij een meerling**.

Art. X 19. De **artikelen** XI 17 en XI 18 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181e dag van de zwangerschap.

Art. XI 20. Het bevallingsverlof schorst het verlof voor verminderde prestaties.

De periode van vijf jaar tijdens dewelke het personeelslid verlof voor verminderde prestaties kan opnemen, wordt verlengd met de duur van het bevallingsverlof.

De duur van de verlenging wordt berekend in kalendermaanden.

In afwijking van het derde lid van dit artikel, worden onvolledige kalendermaanden toch in aanmerking genomen, wanneer de begindatum van het bevallingsverlof valt vóór of op de 15de van de maand of de einddatum op of na de 15de van de maand.

Art. XI 21. Het bevallingsverlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

HOOFDSTUK 2. OPVANGVERLOF.

Art. XI 22. Het personeelslid krijgt op zijn aanvraag een opvangverlof wanneer een kind beneden tien jaar in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Indien het personeelslid een ziekenhuisarts dan moet vooraf het advies van de Medische Raad worden ingewonnen.

Het verlof bedraagt ten hoogste zes weken als het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of ten hoogste vier weken als het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar wel heeft bereikt.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig **artikel 47** van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag van de loonarbeiders of **artikel 26** van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Indien slechts één van de samenwonende partners adopteert, kan alleen die persoon het verlof genieten.

Art. XI 23. Het opvangverlof schorst het verlof voor verminderde prestaties, overeenkomstig hetgeen is bepaald in artikel XI 20.

Art. XI 24. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

TITEL 5. ONBEZOLDIGD OUDERSCHAPSVERLOF

Art. XI 25. § 1. Het personeelslid die zich in de administratieve toestand dienstactiviteit bevindt, kan aanspraak maken op **onbezoldigd** ouderschapsverlof.

§ 2. Het onbezoldigd ouderschapsverlof wordt toegestaan door het diensthoofd, na advies van de dienstverantwoordelijke of het afdelingshoofd.

Indien het personeelslid een ziekenhuisarts dan moet vooraf het advies van de Medische Raad worden ingewonnen.

§ 3. De duur van dit **onbezoldigd ouderschapsverlof** bedraagt drie maanden; het moet genomen worden binnen de tien jaar na de geboorte van het kind.

§ 4. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met de administratieve toestand dienstactiviteit.

TITEL 6. ZIEKTEVERLOF.

Art. XI 26. § 1. *Het personeelslid* dat afwezig is wegens ziekte, heeft ziekteverlof.

Art. XI 27. *Het ziekteverlof schorst het verlof voor verminderde prestaties, overeenkomstig hetgeen bepaald is in artikel XI 20.*

Art. XI 28. § 1. Het wegens ziekte afwezige *personeelslid* staat onder het geneeskundig toezicht van de geneeskundige controledienst van het UZ Gent.

§ 2. De controlearts die van oordeel is dat *het personeelslid* het werk dient te hervatten, neemt contact op met de behandelende arts vooraleer een beslissing tot werkhervatting te nemen en deelt hem dit voornemen mee.

Indien de behandelende arts van het betrokken *personeelslid* niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts neemt hij binnen de 24 uur contact op met deze laatste. Indien beide artsen geen overeenstemming bereiken over de uiteindelijke beslissing stellen zij in gemeen overleg een arbitrerend arts aan. De beslissing van deze laatste is bindend.

Art. XI 29. § 1. *Het personeelslid* bekomt tijdens zijn loopbaan vanaf de datum van indiensttreding bij het UZ Gent of bij de **UGent**, een krediet aan ziekteverlof ten belope van 21 werkdagen per begonnen dienstjaar, met een minimum van 63 en een maximum van 666 werkdagen.

§ 2. Het in § 1 bepaald krediet wordt verminderd met het aantal dagen ziekte-afwezigheid vanaf de datum van indiensttreding bij het UZ Gent of bij de UGent.

Dit aantal dagen ziekte-afwezigheid, geregistreerd in kalenderdagen, dient voor omzetting naar werkdagen vermenigvuldigd te worden met de factor zeven tienden.

Het in § 1 bepaald krediet wordt niet pro rata verminderd met het aantal dagen ziekte-afwezigheid wanneer de salariskost geheel of gedeeltelijk van een derde kan worden teruggevorderd.

§ 3. Indien de ambtenaar tijdens zijn loopbaan het krediet aan ziektedagen, vermeld in § 1 van dit artikel overschrijdt, kan het in **artikel XI 28** bedoelde geneeskundig controleorgaan een voorstel formuleren aan de Raad van Bestuur tot definitieve ongeschiktheidsverklaring van de ambtenaar. Van de dagen afwezigheid wegens ziekte worden enkel de werkdagen aangerekend op het in § 1 vermelde aantal.

In tegenstelling met voormelde bepaling wordt het in § 1 bepaald krediet niet verminderd met het aantal dagen ziekte-afwezigheid te wijten aan zwangerschapsproblemen, na kennisgeving aan de controlearts.

§ 4. Indien de Raad van Bestuur zich aansluit bij het voorstel van het geneeskundig controleorgaan, dan wordt de definitieve ongeschiktheidsverklaring gestart bij de Administratieve Gezondheidsdienst en wordt afgehandeld volgens de aldaar van toepassing zijnde procedure.

De beslissing tot vroegtijdige oppensioenstelling wordt nadien getroffen door de Raad van Bestuur van het UZ Gent.

Art. XI 30. *Het personeelslid* dat tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling, op pensioen wordt gesteld wegens invaliditeit en een pensioen van die overheid of instelling ontvangt, kan vóór het verstrijken van de termijn van 666 werkdagen bedoeld in **artikel XI 29**, eerste lid, definitief ongeschikt verklaard worden.

Art. XI 31. Indien de geneeskundige controledienst een wegens ziekte afwezig **personeelslid** geschikt acht om zijn **functie** te hervatten met **deeltijdse** prestaties, dan geeft hij daarvan kennis aan het **diensthoofd** en aan het **personeelslid** zelf.

Art. XI 32. Het wegens ziekte afwezige **personeelslid** kan zelf vragen zijn **functie** terug te mogen hervatten met **deeltijdse** prestaties. Tot staving van die aanvraag legt hij een geneeskundig attest voor. Indien de geneeskundige controledienst oordeelt dat de **medische** toestand van de betrokkene het toelaat, geeft hij kennis van deze beslissing aan **het diensthoofd en aan het personeelslid** zelf.

Art. XI 33. De controlearts spreekt zich uit over de **medische** geschiktheid van **het personeelslid** om zijn functie met **deeltijdse prestaties** te hervatten.

Bij betwisting is de procedure van **artikel XI 28**, § 2 van toepassing.

Art. XI 34. De controlearts staat deeltijdse prestaties toe voor ten minste 50% voor een periode van **maximum dertig kalenderdagen als de betrokkene een ziekenhuisarts is, en maximum zes maanden als de betrokkene geen ziekenhuisarts is.**

Nochtans worden voor ten hoogste dezelfde periode, doch onbepaald vernieuwbaar, verlengingen toegestaan indien de **controlearts** bij een nieuw onderzoek oordeelt dat de medische toestand van **het personeelslid** dat wettigt.

Art. XI 35. Als ziekteverlof worden ook beschouwd de halve of hele werkdagen afwezigheid van een **personeelslid** tijdens een periode van **deeltijdse** prestaties wegens ziekte die hij verricht bij toepassing van de **artikelen XI 31 tot XI 34.**

Zij worden pro rata aangerekend op het aantal dagen vermeld in artikel XI **29.**

Art. XI 36. § 1. In afwijking van artikel XI **29**, wordt ziekteverlof toegestaan, voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van :

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg van en naar het werk;
- 3° een beroepsziekte;
- 4° de vrijstelling van arbeid van de zwangere ambtenaar of de ambtenaar die borstvoeding geeft die werkt in een schadelijk werkmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is.

Deze dagen afwezigheid worden niet aangerekend op het contingent vermeld in artikel **XI 29.**

§ 2. Is de afwezigheid te wijten aan de in § 1, 1° tot en met 3° vermelde redenen of aan een ongeval, veroorzaakt door de schuld van een derde, dan ontvangt **het personeelslid** zijn salaris alleen als voorschot dat betaald wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Het UZ Gent treedt in het in het **eerste** lid bedoelde geval, van rechtswege in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen die de getroffene mocht kunnen doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

§ 3. De afgevaardigde bestuurder neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen, van ongevallen op de weg naar en van het werk en van beroepsziekten en de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

Art. XI 37. Het ziekteverlof schorst het verlof voor verminderde prestaties.

De periode van vijf jaar tijdens dewelke het personeelslid verlof voor verminderde prestaties kan opnemen, wordt verlengd met de duur van de afwezigheid wegens ziekte, met dien verstande dat enkel periodes van afwezigheid wegens ziekte van ten minste 30 kalenderdagen aanleiding geven tot verlenging.

De duur van de verlenging wordt berekend in kalendermaanden.

In afwijking van het derde lid van dit artikel, worden onvolledige kalendermaanden toch in aanmerking genomen, wanneer de begindatum van het

ziekteverlof valt vóór of op de 15de van de maand of de einddatum op of na de 15de van de maand.

Art. XI 38. Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

TITEL 7. VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES.

Art. XI 39. De periodes van afwezigheid wegens vermindering van prestaties overeenkomstig **deze titel** worden beschouwd als verlof.

Dit verlof **is onbezoldigd.**

Het verlof is een gunst, afhankelijk van de goede werking van de dienst.

Art. XI 40. § 1. **In principe oefent het personeelslid een voltijdse of deeltijdse functie uit.**

Het diensthoofd kan het personeelslid echter toestaan om zijn **functie** uit te oefenen met verminderde prestaties a rato van 50% (**doch niet voor ziekenhuisartsen**), 60%, 70%, 75%, 80% of 90% van een voltijdse **functie**.

§ 2. **Het personeelslid** dient zijn aanvraag in **bij het diensthoofd**, tenminste drie maand vóór de aanvang van het verlof. De **dienstverantwoordelijke** brengt zijn advies uit.

§ 3. **Het diensthoofd** beoordeelt of het toekennen van de machtiging verenigbaar is met de goede werking van de dienst; en maakt zijn beslissing bekend aan **het personeelslid** binnen de drie maand te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag zoniet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn; wanneer de aanvraag niet of slechts gedeeltelijk wordt ingewilligd, wordt de beslissing gemotiveerd.

Indien het personeelslid een ziekenhuisarts is dan moeten vooraf de adviezen van het diensthoofd, de hoofdarts en de Medische Raad worden ingewonnen.

Het personeelslid kan beroep instellen bij de raad van beroep binnen vijftien kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de beslissing van het **diensthoofd**. Na het advies van de raad van beroep wordt de beslissing definitief genomen door de afgevaardigde bestuurder.

§ 4. **Tijdens de periode van verlof voor verminderde prestaties mag de ziekenhuisartsen geen bijwerkzaamheden uitoefenen.**

Art. XI 41. De machtiging om met verminderde prestaties te werken wordt toegekend voor een periode van twaalf maanden.

Het gevraagde percentage kan gedurende de periode van twaalf maanden niet gewijzigd worden, tenzij een gemotiveerde uitzondering wordt toegestaan door het departementshoofd.

Verlengingen van twaalf maanden kunnen echter worden toegestaan indien de maatregel te verzoenen valt met de eisen van de goede werking van de dienst.

Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken **personeelslid** vereist. Zij moet ten minste drie maand voor het verstrijken van **de lopende machtiging** worden ingediend.

De machtigingsprocedure, die bepaald is bij artikel XI **40**, § 3, moet eveneens worden toegepast.

Art. XI 42. Het verlof voor verminderde prestaties wordt opgeschort zodra **het personeelslid** verlof bekommt

- 1° voor het voorbereiden van zijn kandidatuur voor de wetgevende, provinciale en gemeenteraadsverkiezingen;
- 2° voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vreedstijd en van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980.

Art. XI 43. *Het bevallings- en opvangverlof en het ziekteverlof schorsen het verlof voor verminderde prestaties, overeenkomstig hetgeen bepaald is in de artikelen XI 20, 23, 27 en 35.*

Art. XI 44. Op initiatief hetzij van **het diensthoofd**, hetzij van de betrokken personeelslid en mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, **herneemt het personeelslid zijn voltijdse functie**, voordat de periode verstrijkt waarvoor hij gemachtigd werd het met verminderde prestaties uit te oefenen.

Indien het personeelslid een ziekenhuisarts is dan moeten vooraf de adviezen van het diensthoofd, de hoofdarts en de Medische Raad worden ingewonnen.

Tegen de krachtens dit artikel genomen beslissingen kan het bij artikel XI **40**, § 3, **derde** lid vermelde beroep worden aangetekend.

Art. XI 45. § 1. Het verlof voor verminderde prestaties wordt voor een periode van vijf jaar gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Wat betreft de vijf jaar die voor het geheel van de loopbaan de totale duur omvat van de periodes aan verlof voor verminderde prestaties die aan **het personeelslid** worden toegekend, wordt gerekend vanaf 1 juli 1982.

§ 2. Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel XI 10, wordt na het verstrijken van een termijn van vijf jaar aan het personeelslid de keuze gegeven om ofwel te hervatten volgens zijn oorspronkelijke tewerkstellingspercentage, ofwel het tewerkstellingspercentage definitief om te zetten in deeltijdse prestaties.

Het betrokken **personeelslid** kan niettemin zijn aanspraak op bevordering door verhoging in graad doen gelden in een voltijdse **functie**.

De bevordering tot een hogere graad maakt een einde aan de toestemming tot het uitoefenen van **zijn functie** met verminderde prestaties.

Art. XI 46. § 1. **Het personeelslid** van niveau B, C en D dat de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt, **heeft het recht om** op zijn aanvraag zijn **functie** uit te oefenen met verminderde prestaties.

§ 2. De artikelen XI **39** eerste en tweede lid, XI **40** § 1, § 2 eerste lid, XI **42**, XI **43** en XI **45** zijn van toepassing op de in § 1 bedoelde **personeelsleden**.

Artikel XI **41** eerste tot en met vierde lid is eveneens van toepassing zonder dat de aanvraag tot verlenging kan tegengesteld worden aan de goede werking van de dienst.

§ 3. Op initiatief van **het personeelslid** en **met inachtneming** van een opzeggingstermijn van **drie** maand, kan vóór het verstrijken ervan een einde worden gemaakt aan de lopende machtiging, tenzij **het diensthoofd**, op verzoek van het **personeelslid**, een kortere opzeggingstermijn aanvaardt.

Art. XI 47. De **personeelsleden** met verlof voor verminderde prestaties bedoeld in artikel XI 46, §1 worden enkel vervangen door contractuele personeelsleden.

TITEL 8. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ziekenhuisartsen.

Art. XI 48. § 1. **Het personeelslid** kan zijn loopbaan halftijds of volledig onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van minimum zes maanden en maximum twaalf maanden, zonder dat die periodes tijdens zijn loopbaan in totaal 72 maanden mogen overschrijden, respectievelijk voor een halftijdse en voor een volledige onderbreking.

§ 2. Bij halftijdse loopbaanonderbreking worden de prestaties in principe ofwel elke dag verricht, ofwel volgens een **vaste uurregeling** over de week of over de maand. **De halftijdse loopbaanonderbreking bedraagt 50% van een voltijdse tewerkstelling.**

De halftijdse loopbaanonderbreking kan evenwel niet gecombineerd worden met verlof voor verminderde prestaties.

§ 3. In afwijking van § 1 kan **het personeelslid** van minstens 50 jaar oud halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot het bereiken van de pensioenleeftijd, op voorwaarde dat hij schriftelijk zich ertoe verbindt deze halftijdse loopbaanonderbreking niet voor zijn pensionering stop te zetten.

Het personeelslid van minstens 50 jaar **oud** kan halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd nemen, ongeacht de totale duur van de loopbaanonderbrekingen die hij heeft genomen voor het begin van de halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd.

De **deeltijdse aanstelling of aanwerving van een personeelslid** wordt omgezet in een voltijdse aanstelling of aanwerving de laatste werkdag van de maand voorafgaand aan de ingangsdatum van vermelde halftijdse loopbaanonderbreking.

§ 4. **Het personeelslid** dat zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken bij toepassing van § 1, deelt aan **het diensthoofd** de datum mee waarop de onderbreking van zijn loopbaan zal aanvangen en de duur ervan, en hij voegt bij die mededeling het formulier voor de aanvraag om uitkeringen.

Die mededeling gebeurt schriftelijk ten minste drie maand vóór de aanvang van de onderbreking.

De loopbaanonderbreking dient steeds een aanvang te nemen bij het begin van de maand behalve indien zij aansluit bij een periode van bevallingsverlof.

§ 5. De **dienst personeelsadministratie** vult het aanvraagformulier voor onderbrekingsuitkeringen in en geeft het af aan **het personeelslid**. Tenzij bij loopbaanonderbreking om palliatieve verzorging te verstrekken, geeft de **dienst personeelsadministratie aan het personeelslid** ook een kopie van het attest.

Art. XI 49. **Het personeelslid** met verlof voor loopbaanonderbreking bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, maar bouwt geen schaalanciënniteit op en heeft geen recht op salaris.

Art. XI 50. De Raad van Bestuur bepaalt de lijst van **personeelsleden** met een leidinggevende en/of verantwoordelijke functie die uitgesloten zijn van het voordeel van de loopbaanonderbreking, bedoeld in artikel XI **48**, §1.

Hierop kan evenwel uitzondering worden toegestaan door **de in dienst nemende** overheid.

Art. XI 51. Aan **het personeelslid** die zijn loopbaan overeenkomstig art. X **48** onderbreekt, wordt een maandelijkse uitkering toegekend overeenkomstig de federale bepalingen terzake.

Art. XI 52. § 1. Behoudens onverenigbaarheden die voortvloeien uit het statuut **of de arbeidsovereenkomst** die op **het personeelslid** toepasselijk zijn, kunnen de onderbrekingsuitkeringen gecumuleerd worden met de inkomsten die voortvloeien ofwel uit het uitoefenen van een politiek mandaat, ofwel uit een bijkomende activiteit als loontrekkende, die reeds werd uitgeoefend vóór de onderbreking van de loopbaan, ofwel uit de uitoefening van een zelfstandige activiteit. De cumulatie van inkomsten uit een zelfstandige activiteit is echter uitsluitend mogelijk gedurende een periode van maximum twaalf maanden.

§ 2. Wanneer **het personeelslid** enige betaalde arbeid in loondienst begint te verrichten of een dergelijke extra activiteit uitbreidt, moet hij de gewestelijke werkloosheidsinspecteur voorafgaandelijk hiervan op de hoogte brengen alvorens een dergelijke activiteit te verrichten.

Het personeelslid verliest de aanspraak op de uitkering op de dag dat een in het eerste lid bedoelde activiteit wordt uitgeoefend of bij meer dan twaalf maanden zelfstandige activiteit.

Indien de gewestelijke werkloosheidsinspecteur niet op de hoogte is gebracht alvorens een activiteit wordt uitgeoefend, wordt de reeds betaalde uitkering teruggevorderd.

§ 3. **Het personeelslid** wordt voor de betwistingen die voortvloeien uit de uitoefening van de in de §§ 1 en 2 bedoelde activiteiten en voor de controle op deze activiteiten, gelijkgesteld met de werknemer bedoeld in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Art. XI 53. Indien **het personeelslid** geen recht heeft op onderbrekingsuitkeringen als gevolg van een beslissing van de gewestelijke werkloosheidsinspecteur of afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit, behoudens uitzonderingen bepaald door de federale overheid.

Het eerste lid is niet van toepassing op de **personeelsleden** die afzien van de uitkeringen omdat de uitkeringen overeenkomstig de koninklijke besluiten nrs. 415, 416 en 418 van 16 juli 1986 niet verenigbaar zijn met het genot van een pensioen.

Art. XI 54. Afwezigheid wegens ziekte, ongeval en bevallings- en opvangverlof maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

Art. XI 55. § 1. **Mits inachtneming** van een opzeggingstermijn van twee maanden, via een aangetekende brief te betekenen aan **het diensthoofd**, kan het **personeelslid** dat zijn loopbaan onderbroken heeft zijn **functie** opnieuw opnemen nog vooraleer de periode van onderbreking van zijn beroepsloopbaan verlopen is.

§ 2. De onderbrekingsuitkeringen die ontvangen werden voor een periode die minder bedraagt dan de minimumtermijnen bepaald in artikel XI **48**, § 1, dienen te worden terugbetaald.

De in het eerste lid bedoelde terugbetaling wordt niet gevorderd wanneer de periode van onderbreking onmiddellijk volgt op een andere periode van loopbaanonderbreking.

§ 3. De administrateur-generaal van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of het door deze laatste aangewezen personeelslid kan afzien van de terugvordering in geval van een werkhervatting gemotiveerd door uitzonderlijke omstandigheden ten aanzien van **het personeelslid** als **het personeelslid** daartoe een verzoekschrift, eventueel vergezeld van de nodige bewijsstukken, heeft ingediend.

Dit verzoekschrift wordt door het **personeelslid** ingediend bij de bevoegde inspecteur die het aan de administrateur-generaal doet toekomen.

Art. XI 56. **Het personeelslid** dat gerechtigd is op onderbrekingsuitkeringen mag zich naar het buitenland begeven op voorwaarde dat hij zijn woonplaats in België behoudt.

De onderbrekingsuitkeringen worden echter slechts in België uitbetaald.

Art. XI 57. Wanneer **het personeelslid** dat zijn loopbaan onderbreekt een **functie** heeft waarin, met toepassing van de statutaire regels niet bij werving kan worden voorzien, kan de afgevaardigd bestuurder een personeelslid aanwijzen om die **functie** uit te oefenen, overeenkomstig de **reglementering betreffende uitoefening van een hogere functie**.

HOOFDSTUK 2. BIJZONDERE STELSLS.

Afdeling 1. Ouderschapsverlof

Art. XI 58. §1. In afwijking van artikel **XI 48**, §1, bedraagt de duur van het ouderschapsverlof onder de vorm van voltijdse loopbaanonderbreking 3 maanden, en van het ouderschapsverlof onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking 6 maanden. Het kan niet gefractioneerd worden opgenomen.

§2. Bij geboorte moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden vooraleer het kind **6** jaar is.

Bij adoptie moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden binnen een periode van **6** jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind **8** jaar wordt.

Wanneer het kind voor minstens 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de kinderbijslagregeling of wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat minstens 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind **8** jaar wordt.

§3. **Het personeelslid** dat voor hetzelfde kind al onder dezelfde of een andere vorm ouderschapsverlof heeft genoten als ambtenaar of contractueel personeelslid van dezelfde of een andere werkgever, kan voor dit kind geen ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking meer krijgen.

Art. XI 59. Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking telt niet mee voor de 72 maanden loopbaanonderbreking waarop het **personeelslid** aanspraak kan maken.

Art. XI 60. Ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking kan worden genomen onmiddellijk aansluitend op het bevallings-, het vaderschaps- of het opvangverlof.

Art. XI 61. Het mannelijke **personeelslid** kan alleen aanspraak maken op ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking voor zover de afstamming van het kind in zijnen hoofde vaststaat, of wanneer het gaat om een kind dat door hem werd geadopteerd.

Afdeling 2. Palliatief verlof

Art. XI 62. In afwijking van artikel **XI 48**, §1, kan **het personeelslid** zijn loopbaan onderbreken voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, om palliatieve verzorging te verstrekken aan een persoon krachtens de bepalingen van artikel 100bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Onder palliatieve verzorging wordt verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

Art. XI 63. Loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken wordt niet meegeteld in de 72 maanden loopbaanonderbreking die **het personeelslid** maximaal kan nemen.

Art. XI 64. In afwijking van artikel **XI 48**, §2, brengt **het personeelslid** dat zijn loopbaan wil onderbreken om palliatieve verzorging te verstrekken, **het diensthoofd** hiervan op de hoogte. Hij voegt bij deze mededeling het aanvraagformulier voor onderbrekingsuitkeringen en een attest afgegeven door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft, waaruit blijkt dat het **personeelslid** zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verstrekken. De identiteit van de patiënt wordt hierbij niet vermeld. De onderbreking begint de eerste dag van de week volgend op die gedurende dewelke de voormelde mededeling is gebeurd.

Afdeling 3. Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. XI 65. §1. In afwijking van artikel **XI 48**, §1, kan **het personeelslid** zijn loopbaan onderbreken voor het verlenen van bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De maximumduur van de voltijdse loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid bedraagt per patiënt 12 maanden en van de halftijdse loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid per patiënt 24 maanden.

De maximumduur van 12 maanden of 24 maanden wordt evenwel verminderd met de duur van de voltijdse, respectievelijk halftijdse loopbaanonderbrekingen die **het personeelslid** als ambtenaar of als contractueel personeelslid van dezelfde of een andere werkgever heeft genoten voor de bijstand aan of verzorging van dezelfde patiënt.

§2. De loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt genomen met al dan niet opeenvolgende perioden van 1 tot 3 maand.

§3. Onder "zware ziekte" wordt begrepen elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd, en waarbij deze oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

§4. Onder "gezinslid" wordt begrepen elke persoon die samenwoont met het personeelslid.

Onder "familielid" wordt begrepen zowel de bloed- als de aanverwant tot en met de tweede graad.

Art. XI 66. Loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt niet meegeteld in de 72 maanden loopbaanonderbreking die **het personeelslid** maximaal kan nemen.

TITEL 9. VERLOF VOOR OPDRACHT.

HOOFDSTUK 1. VERLOF OM EEN FUNCTIE UIT TE OEFENEN BIJ EEN MINISTERIEEL KABINET.

Art. XI 67. De ambtenaar van het UZ Gent kan - volledig of gedeeltelijk - verlof bekomen wanneer hij door een minister, staatssecretaris of een lid van de regering van een gemeenschap of gewest, of een gouverneur van een Vlaamse provincie of de gouverneur of vice/gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of een Europees commissaris, aangewezen wordt om een functie uit te oefenen op zijn kabinet op voorwaarde dat de volledige of gedeeltelijke loonkost van betrokkene aan het UZ Gent wordt terugbetaald.

Art. XI 68. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. XI 69. Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij hij naar een ander kabinet overgaat, kan de ambtenaar, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof bekomen met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

HOOFDSTUK 2. VERLOF VOOR OPDRACHT VAN ALGEMEEN BELANG.

Art. XI 70. De ambtenaar kan verlof bekomen voor de uitoefening van een opdracht waarvan het algemeen belang erkend wordt.

Art. XI 71. § 1. Het verlof is onbezoldigd en wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het verlof wordt evenwel bezoldigd wanneer de ambtenaar wordt aangewezen als nationale deskundige krachtens het besluit van 26 juli 1988 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen of als hij een opdracht vervult bij een federaal ministerie, bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, bij een Vlaamse Openbare Instelling, bij een Vlaamse Wetenschappelijke Instelling, bij een ondergeschikt openbaar bestuur of bij een ander ziekenhuis of verzorgingsinstelling, zoals vermeld in art. **XI 72**, 3°.

§ 2. De Raad van Bestuur kan beslissen het salaris van de ambtenaar voor de duur van de opdracht door te betalen en terug te vorderen of geheel of gedeeltelijk door te betalen zonder terugvordering.

Art. XI 72. Onder opdracht wordt verstaan :

- 1° de uitoefening van de nationale en internationale opdrachten aangeboden door een binnenlandse of buitenlandse regering of openbaar bestuur of een internationale instelling;
- 2° de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.
- 3° de opdracht bij een federaal ministerie, bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, bij een Vlaamse Openbare Instelling, bij een Vlaamse Wetenschappelijke Instelling, bij een ondergeschikt openbaar bestuur of bij een ander ziekenhuis of verzorgingsinstelling, die een zeer nauwe structurele band heeft met het UZ Gent, meer bepaald waar het UZ Gent partner is in een autonome verzorgingsinstelling, in een vereniging zonder winstoogmerk of in een intercommunale.

Art. XI 73. § 1. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de opdrachten in een ontwikkelingsland en voor de opdrachten die de als nationale deskundige aangewezen ambtenaar uitvoert ingevolge het besluit van 26 juli 1988 van de Commissie van de Europese gemeenschappen.

§ 2. Het karakter van algemeen belang wordt voor de overige opdrachten erkend door de **afgevaardigd bestuurder**.

De toestemming voor de opdracht wordt gegeven indien de opdracht geacht wordt van overwegend belang te zijn voor het land, de Vlaamse regering of het UZ Gent.

§ 3. In afwijking van de §§ 1 en 2 van dit artikel, verliest iedere opdracht van rechtswege haar karakter van algemeen belang vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarin de ambtenaar een dienstanciënniteit heeft bereikt die volstaat om aanspraak te kunnen maken op het bekomen van een onmiddellijk ingaand of uitgesteld pensioen ten laste van de buitenlandse regering, het buitenlands openbaar bestuur of de internationale instelling voor wie de opdracht werd vervuld.

Art. XI 74. § 1. De **afgevaardigd bestuurder** kan, met instemming van betrokkene, een ambtenaar met de uitvoering van een opdracht belasten.

Eveneens kan iedere ambtenaar, met akkoord van de **afgevaardigd bestuurder**, met de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

In beide gevallen wordt het advies ingewonnen van **het diensthoofd**.

§ 2. Met het oog op de toepassing van het besluit van 26 juli 1988 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen tot vaststelling van de regeling van toepassing op de bij de diensten van de Commissie gedetacheerde nationale deskundigen, maakt de Vlaamse minister bevoegd voor externe betrekkingen in het Belgisch Staatsblad een oproep bekend waarin duidelijk wordt uiteengezet welke bekwaamheid, geschiktheid en beroepservaring van de gegadigden gevergd worden alsook hoe lang de opdracht duurt en onder welke voorwaarden die wordt uit-geoefend.

De ambtenaar richt binnen de vijftien kalenderdagen na de datum van de bekendmaking van de in het eerste lid bedoelde oproep via de hiërarchische weg zijn kandidatuur aan de afgevaardigde bestuurder.

Laatstgenoemde stuurt, wanneer hij meent zich met de uitoefening van de opdracht akkoord te kunnen verklaren, de kandidatuur, met uitsluiting van elk ander element, binnen de vijftien kalenderdagen na de ontvangst ervan door naar de Vlaamse minister bevoegd voor externe betrekkingen.

De Vlaamse minister bevoegd voor externe betrekkingen legt de kandidatuur voor beslissing voor aan de Commissie van de Europese Gemeenschappen.

Art. XI 75. Mits inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden en ten hoogste zes maanden, kan de **afgevaardigd bestuurder** op ieder ogenblik een einde maken aan de opdracht waarmee de ambtenaar is belast, tijdens de vervulling ervan.

Art. XI 76. De ambtenaar wiens opdracht verstreken is of bij ministeriële beslissing van de Commissie van de Europese Gemeenschappen of bij beslissing van de ambtenaar zelf onderbroken wordt stelt zich opnieuw ter beschikking van het UZ Gent.

Indien hij zonder geldige reden weigert of nalaat dit te doen, wordt hij, na tien dagen afwezigheid, als ontslagnemend beschouwd.

HOOFDSTUK 3. VERLOF WEGENS TERBESCHIKKINGSTELLING VAN DE KONING, EEN PRINS OF EEN PRINSES VAN BELGIË.

Art. XI 77. § 1. De ambtenaar wordt door de **afgevaardigd bestuurder** ter beschikking gesteld van de Koning, een Prins of een Prinses van België, op hun verzoek.

§ 2. Voor de tijd dat de ambtenaar ter beschikking van de Koning, een Prins of een Prinses wordt gesteld, krijgt hij verlof. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 3. De **afgevaardigd bestuurder** kan beslissen het salaris van de ambtenaar voor de duur van de opdracht door te betalen en terug te vorderen of geheel of gedeeltelijk door te betalen zonder terugvordering.

HOOFDSTUK 4. VERLOF VOOR HET UITOEFENEN VAN EEN FUNCTIE BIJ EEN ERKENDE POLITIEKE GROEP.

Art. XI 78. Onder "erkende politieke groep" wordt verstaan de politieke groep die erkend is overeenkomstig het reglement van elk van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid of van de Gemeenschappen en de Gewesten.

Art. XI 79. § 1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep, krijgt de ambtenaar in een rang lager dan A2, met zijn instemming en met het akkoord van de **afgevaardigd bestuurder** en voor zover het belang van de dienst zich er niet tegen verzet, verlof om een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep in de wetgevende vergaderingen van een federale overheid of van de Gemeenschappen en de Gewesten, of bij de voorzitter van één van die groepen.

Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, tweede lid, wordt het verlof dat is toegestaan aan de ambtenaar die een functie uitoefent bij een in het **Vlaams Parlement, de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Senaat, het Parlement van de Franstalige Gemeenschap, het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap** of het Brusselse Hoofdstedelijke **Parlement** erkende politieke groep of bij de voorzitter van een van die groepen, niet bezoldigd.

Art. XI 80. Het verlof wordt toegekend door de **afgevaardigd bestuurder**. **Voor de arts-ambtenaar kan dit verlof slechts worden toegekend na advies van het diensthoofd, de hoofdarts en de Medische Raad.**

De **afgevaardigd bestuurder** kan om dienstredenen het verlof beëindigen **mits inachtneming** van een opzeggingstermijn van één maand.

De **beslissing van de afgevaardigd bestuurder** vermeldt de identiteit (naam, voornamen en graad) van de ambtenaar, de duur van het toegekende verlof, alsmede de politieke groep of de voorzitter van de groep bij wie de ambtenaar een **functie** uitoefent.

Art. XI 81. Het totale bedrag van de bezoldigingen die jaarlijks verschuldigd zijn aan de ambtenaren met verlof bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter ervan, mag niet hoger zijn dan het totale bedrag van de subsidie welke die groep of die voorzitter uit de begroting der dotaties ontvangt.

Dit artikel vindt geen toepassing op de ambtenaren die een **functie** uitoefenen bij een in de Kamer van Volksvertegenwoordigers, **de Senaat, het Vlaamse Parlement of de het Parlement van de Franstalige Gemeenschap, het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap** of het Brusselse Hoofdstedelijke **Parlement** erkende politieke groep of bij de voorzitter van één van die groepen.

Art. XI 82. De erkende politieke groepen of hun voorzitter storten elk kwartaal aan het UZ Gent een som die gelijk is aan de totale salariskost die tijdens het vorige kwartaal is besteed aan de ambtenaren met verlof om bij die politieke groepen of bij de voorzitter ervan werkzaam te zijn.

Wanneer bij het verstrijken van een kwartaal een politieke groep of de voorzitter ervan de bedoelde stortingen niet heeft verricht, wordt een einde gemaakt aan het verlof van de ambtenaar waarover zij beschikken.

Dit artikel vindt geen toepassing op de ambtenaren die ter beschikking worden gesteld van een in de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Senaat, het **Vlaamse Parlement of de het Parlement van de Franstalige Gemeenschap, het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap** of het Brusselse Hoofdstedelijke **Parlement** erkende politieke groep of van de voorzitter van één van die groepen.

HOOFDSTUK 5. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN.

Art. XI 83. De *afgevaardigd bestuurder* beslist volgens de behoeften van de dienst of de *functie* waarvan de betrokkene met verlof voor opdracht titularis is, als vacant moet worden beschouwd.

Hij kan die beslissing nemen zodra de ambtenaar vier jaar afwezig is en, **voor de arts-ambtenaar, indien hij vooraf de adviezen van het diensthoofd, de hoofdarts en de Medische Raad heeft ingewonnen.**

In afwijking van het eerste en tweede lid geldt deze mogelijkheid niet voor de functie van de ambtenaar met verlof om een *functie* uit te oefenen bij een ministerieel kabinet.

TITEL 10. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Art. XI 84. § 1. Vorming is elke activiteit die bijdraagt tot het ontwikkelen van de capaciteiten, kennis, vaardigheden en attitudes van *het personeelslid*, en tot een verbeterde werking van het UZ Gent inzake efficiëntie en effectiviteit van de dienstverlening aan de gemeenschap.

§ 2. Het Directiecomité stelt het vormingsbeleid vast. Dit plan omvat onder meer de uitgangspunten voor het vormingsbeleid, evenals de structuur van het vormingsaanbod.

Art. XI 85. § 1. Voor opleidingen die goedgekeurd zijn in het raam van het vormingsbeleid van het UZ Gent wordt dienstvrijstelling verleend.

Deze periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Dienstvrijstelling kan geen tweemaal voor dezelfde activiteit gebruikt worden.

§ 2. *Het personeelslid* heeft recht op een voorbereiding voor *bevorderingsprocedures*. De voorbereiding bestaat uit voorbereidende opleidingen georganiseerd door het UZ Gent.

Indien nochtans het personeelslid deze voorbereiding een tweede maal wil volgen binnen een periode van vijf jaar, kan het departementshoofd deze toestemming weigeren.

De periodes van afwezigheid voor deze voorbereiding worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 3. De afgevaardigde bestuurder kan *het personeelslid* verplichten een bijkomende opleiding te volgen.

Art. XI 86. § 1. Voor beroepsopleidingen die op eigen initiatief gevolgd worden en die georganiseerd worden door het departement Onderwijs van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap of georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse Gemeenschap in het kader van regelgeving inzake onderwijs en die 's avonds of in het weekeinde worden gegeven, kan *het personeelslid* vormingsverlof bekomen.

De periodes van afwezigheid voor vormingsverlof worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 2. Onder beroepsopleiding worden enkel die opleidingen verstaan die in verband staan met de uitgeoefende *functie*.

§ 3. Het vormingsverlof wordt aangevraagd bij het *departementshoofd* dat, na het advies te hebben ingewonnen van de hiërarchische meerdere, oordeelt of de aanvraag in verband staat met de uitgeoefende *functie* en of het vormingsverlof niet indruist tegen het belang van de dienst.

De opleidingen bedoeld in § 1 die voorbereiden op een **vergelijkende bevorderingsprocedure voor het betrokken personeelslid** worden in elk geval beschouwd als in verband staande met de uitgeoefende **functie**.

§ 4. Het vormingsverlof is gelijk aan het aantal uren van de opleiding, zonder evenwel per jaar meer dan 120 uren te mogen bedragen.

Voor de berekening van het aantal uren vormingsverlof wordt rekening gehouden met de geleverde prestaties en dit volgens de regels van toepassing voor de berekening van de **jaarlijkse vakantie** voor het jaar waarin de opleiding begint.

§ 5. Het vormingsverlof kan slechts éénmaal worden toegekend voor eenzelfde opleiding.

§ 6. Het vormingsverlof wordt geschorst indien blijkt dat het **personeelslid** niet regelmatig heeft deelgenomen aan de opleiding. Indien **het personeelslid** niet deelneemt aan het examen waarvoor de vorming is bedoeld, dan kan het toegekend vormingsverlof omgezet worden in **jaarlijkse vakantie**.

§ 7. De nadere regelen inzake de toekenning van het vormingsverlof, de controle op de inschrijvingen en op de regelmatige deelname aan de opleiding en aan het examen worden vastgesteld door de afgevaardigde bestuurder.

§ 8. De Raad van Bestuur stelt jaarlijks het contingent uren vast dat aan vorming kan worden besteed.

TITEL 11. OMSTANDIGHEIDSVERLOF.

Art. XI 87. § 1. Aan **het personeelslid** wordt omstandigheidsverlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld:

1°	huwelijk van het personeelslid :	4 werkdagen
2°	bevalling van de echtgenote of samenwonende partner vastbenoemd personeelslid : contractueel personeelslid : Het contractueel personeelslid heeft eveneens recht op 7 werkdagen vaderschapsverlof ten laste van de mutualiteit, overeenkomstig artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.	10 werkdagen 3 werkdagen
3°	overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid , van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner:	4 werkdagen
4°	huwelijk van een kind:	2 werkdagen
5°	overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid :	2 werkdagen
6°	overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad maar niet onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid :	1 werkdag
7°	uitzonderlijk verlof wegens overmacht:	4 werkdagen
8°	huwelijk van een bloed- of aanverwant van de eerste of tweede graad ander dan het eigen kind van het personeelslid , de echtgeno(o)te of samenwonende partner:	1 werkdag
9°	zetelen als lid van de jury of optreden als getuige in een rechtsgeding het nodige aantal werkdagen:	

De in 7° bedoelde overmacht moet het gevolg zijn van de ziekte of van een ongeval overkomen aan de volgende, met **het personeelslid** onder hetzelfde dak wonende personen : de echtgeno(o)t(e), de persoon met wie hij samenleeft, een bloed- of aanverwant, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij.

De noodzaak van de aanwezigheid wordt bewezen aan de hand van een doktersattest.

Indien het geval van overmacht zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.

§ 2. De afwezigheden wegens omstandigheidsverlof worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

TITEL 12. GECONTINGENTEERD VERLOF.

Art. XI 88. Het personeelslid kan in de toestand dienstactiviteit aanspraak maken op volgende contingenten verloven :

- 1° 20 werkdagen per jaar te nemen in volledige dagen en al dan niet aaneensluitende periodes; dit verlof is onbezoldigd. Het personeelslid kan dit verlof evenwel opnemen in dagen naar rato van zijn prestatieregime.
- 2° Tweemaal een contingent tijdens de loopbaan a rato van de duur om een stage of proefperiode in een andere betrekking bij een overheidsdienst of in de privé-sector door te maken; dit verlof wordt niet bezoldigd;

Deze vorm van gecontingenteerd verlof is wel van toepassing op de ziekenhuisartsen, met dien verstande dat zij slechts recht hebben op een éénmalig contingent verlof met een maximumduur van één jaar, behoudens verlenging van de stage of proefperiode.

Bovenop dit contingent krijgt het personeelslid van het UZ Gent dat geslaagd is voor een vergelijkende bevorderingsprocedure ambtshalve verlof in zijn oude graad voor de duur van zijn stage in zijn nieuwe graad;

- 3° Eén maand per verkiezing om zijn kandidatuur voor wetgevende, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen voor te bereiden; dit verlof wordt niet bezoldigd.

Deze vorm van gecontingenteerd verlof is niet van toepassing op de ziekenhuisartsen.

Art. XI 89. Het personeelslid kan in de **administratieve** toestand non-activiteit aanspraak maken op een contingent verlof van vijf jaar gedurende zijn loopbaan, te nemen in periodes van minimum één jaar.

Het verlof kan niet aangewend worden voor het uitoefenen van een winstgevende **activiteit** bij een andere werkgever of als zelfstandige.

Art. XI 90. Het gecontingenteerd verlof wordt aangevraagd en toegestaan overeenkomstig de procedure bepaald in artikel XI 40, §§ 2 en 3.

De verloven vermeldt in deze titel zijn een gunst.

Het gecontingenteerd verlof, zoals omschreven in artikel XI 88 1°, kan niet ingetrokken worden, tenzij een gemotiveerde uitzondering wordt toegestaan door het diensthoofd.

Art. X 91. Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel XI 90, derde lid, kan het gecontingenteerd verlof zoals bepaald in artikel XI 88, 1° dat niet kon worden opgenomen wegens ziekte, ongeval, bevallings- of opvangverlof en loopbaanonderbreking, door het personeelslid opnieuw worden aangevraagd binnen hetzelfde kalenderjaar.

TITEL 13. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN.

Art. XI 92. De ambtenaar en de stagiair die hun militaire of burgerdienst volbrengen, vallen onder de toepassing van

- het koninklijk besluit van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die in vreedstijd militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden
- het koninklijk besluit van 10 september 1981 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen welke van de militaire dienst vrijgesteld zijn bij toepassing van art. 16 van die dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962.

Deze bepalingen gelden in afwachting dat de Koning, na advies van de Vlaamse regering, administratieve toestand en de gevolgen inzake recht op salaris, op bevordering tot een hoger salaris, inzake administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken bepaalt van verplichtingen die door **de federale** wetgever opgelegd zijn.

Art. XI 93. De ambtenaar en de stagiair die verlof krijgen om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid vallen onder de toepassing van artikel 13 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.

Art. XI 94. Het personeelslid heeft recht op voorbehoedend verlof wanneer een inwonend familielid aangetast is door een besmettelijke ziekte, in de omstandigheden en volgens de nadere regelen die bepaald worden door het algemeen reglement van de gezondheidsdienst.

Art. XI 95. § 1. Het personeelslid krijgt vakbondsverlof overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen van het syndicaal statuut zoals bepaald in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het 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 **met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.**

§ 2. De afgevaardigde bestuurder erkent een personeelslid als vaste afgevaardigde op aanvraag van een verantwoordelijk leider van zijn vakorganisatie.

§ 3. De **in dienst nemende** overheid, beslist volgens de behoeften van de dienst of de **functie** waarvan de betrokkene titularis is, als vacant moet worden beschouwd.

Ingeval het een ziekenhuisarts betreft, wordt het advies van de hoofdarts en de Medische Raad ingewonnen.

Zij kan die beslissing nemen zodra **het personeelslid** vier jaar afwezig is.

Art. XI 96. Het personeelslid heeft recht op ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, overeenkomstig artikel 15 en volgende van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheid, **met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.**

Inzake de algemene regeling van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten, valt **het personeelslid onder de toepassing van navolgende wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende de schadevergoeding voor**

arbeidsongevallen en beroepsziekten in de overheidssector, met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.

Art. XI 97. § 1. Het personeelslid dat een politiek mandaat of een functie die ermee kan worden gelijkgesteld, uitoefent, heeft recht op politiek verlof onder de voorwaarden bepaald door de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten, **met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.**

§ 2. De **in dienst nemende overheid** beslist volgens de behoeften van de dienst of de functie waarvan de betrokkene titularis is, als vacant moet worden beschouwd.

Zij kan die beslissing nemen zodra **het personeelslid** vier jaar afwezig is.

**Wijziging 2: Sectorcomité XVIII 09.02.2009 – bekrachtiging Raad van Bestuur
16.02.2009**

270.884 Automatische valorisatie van een doctoraat

Bij artikel VII 34 wordt een tweede paragraaf toegevoegd.

Art. VII 34.

§1. ...

§2. De personeelsleden met de graad van universitair medewerker (A111/112) die beschikken over een doctoraat op proefschrift dat relevant is voor de uitoefening van hun functie, kunnen zonder bevorderingsprocedure en met ingang van het behalen van het doctoraat worden aangesteld als universitair medewerker-expert (A122/A123), met een proefperiode van zes maanden. De rector van de UGent oordeelt over de relevantie van het doctoraat voor de functie. Bij positief advies wordt de hogere salarisschaal automatisch toegekend. Bij negatief advies wordt het dossier voor besluitvorming voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

**Wijziging 3: Sectorcomité XVIII 21.09.2009 – bekrachtiging Raad van Bestuur
19.10.2009**

277.918 Managementtoelage voor leden sectorbureau

Art. XII 54.

“De personeelsleden van rang A2, met uitzondering van de arts-specialisten en de medisch onderzoeksmedewerkers, ~~en de leden van sectorbureaus die geen zorgmanager of sectorvoorzitter zijn maar toch een belangrijke operationele verantwoordelijkheid dragen,~~ kunnen bovenop hun salarisschaal een managementtoelage bekomen tussen 0 en ~~20%~~ 15 % van deze salarisschaal ~~wanneer zij de concrete korte-termijn doelstellingen die hen bij het begin van de evaluatieperiode waren opgelegd, hebben bereikt, en wanneer uit hun functioneringsevaluatie blijkt dat zij tijdens de evaluatieperiode beter hebben gepresteerd dan normaliter kan worden verwacht.~~

~~De Raad van Bestuur stelt voor de personeelsleden van rang A2 jaarlijks het beschikbare bedrag voor de toekenning van de variabele managementtoelage vast.~~

~~Dit bedrag mag nooit hoger zijn dan de helft van het bedrag dat bekomen wordt indien alle betrokkenen de managementtoelage van 20% zouden verkrijgen.~~

~~De managementtoelage wordt uitbetaald vóór 1 juli van het jaar volgend op het evaluatiejaar.~~

Onder 'belangrijke operationele verantwoordelijkheid' van een lid van het sectorbureau dat geen sectorvoorzitter of zorgmanager is, wordt begrepen dat het lid van het sectorbureau een hiërarchische en functionele verantwoordelijkheid draagt voor een deel van de sector dat uit meerdere diensten of afdelingen bestaat en dat het lid wordt aangestuurd en geëvalueerd op jaardoelstellingen, die in onderling overleg de sectorvoorzitter, de zorgmanager en het Directiecomité zijn afgesproken.

~~Het percentage van de managementtoelage wordt bepaald door de Raad van Bestuur op grond van een jaarlijkse evaluatie op basis van vooraf en in onderling overleg met het Directiecomité bepaalde jaardoelstellingen en de realisatie ervan. De managementtoelage wordt uitbetaald vóór 1 juli van het jaar volgend op het evaluatiejaar. ”~~

277.919 Ouderschapsverlof onder de vorm van één vijfde loopbaanonderbreking

AFDELING 1. OUDERSCHAPSVERLOF

ART. XI 58.

§1. In afwijking van artikel XI 48, §1, bedraagt de duur van het ouderschapsverlof onder de vorm van voltijdse loopbaanonderbreking 3 maanden, van het ouderschapsverlof onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking 6 maanden **en van het ouderschapsverlof onder de vorm van één vijfde loopbaanonderbreking 15 maanden .**

Het **voltijds of halftijds** ouderschapsverlof kan niet gefractioneerd worden opgenomen.

Het ouderschapsverlof onder de vorm van één vijfde loopbaanonderbreking kan opgenomen worden in ofwel:

- één aaneensluitende periode van 15 maanden;
- één aaneensluitende periode van 10 maanden;
- één aaneensluitende periode van 5 maanden.

§2. Bij geboorte moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden vooraleer het kind 6 jaar is.

Bij adoptie moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden binnen een periode van 6 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Wanneer het kind voor minstens 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de kinderbijslagregeling of wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat minstens 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

§3. Het personeelslid dat voor hetzelfde kind al onder dezelfde of een andere vorm ouderschapsverlof heeft genoten als ambtenaar of contractueel personeelslid van dezelfde of een andere werkgever, kan voor dit kind geen ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking meer krijgen.

ART. XI 59.

Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking telt niet mee voor de 72 maanden loopbaanonderbreking waarop het personeelslid aanspraak kan maken.

ART. XI 60.

Ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking kan worden genomen onmiddellijk aansluitend op het bevallings-, het vaderschaps- of het opvangverlof.

Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking kan niet gecombineerd worden met verlof voor verminderde prestaties.

ART. XI 61.

Het mannelijke personeelslid kan alleen aanspraak maken op ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking voor zover de afstamming van het kind in zijn hoofd vaststaat, of wanneer het gaat om een kind dat door hem werd geadopteerd.

Wijziging 4: Sectorcomité SCXVIII 30.11.2009 – bekrachtiging Raad van Bestuur 18.01.2010

280.926 Gewaarborgde minimumbezoldiging

Art. XII 26.

De jaarlijkse bezoldiging van het personeelslid dat 21 jaar oud is, bedraagt, **vanaf 1 december 2008**, voor volledige prestaties nooit minder dan:

- voor een ambtenaar: ~~13.234,20~~ **13.499,00 euro (100%)**
- voor een contractueel personeelslid: ~~12.487,10~~ **12.727,66 euro (100%)**

280.927 Toekenning nachtvergoeding

Art. XII 45.

§1 Nachtprestaties zijn prestaties die tussen ~~22.00 uur~~ **20.30 uur** en 06.00 uur worden verricht, evenals tussen 18.00 uur en 08.00 uur op voorwaarde dat deze prestaties eindigen op of na 22.00 uur en beginnen op of vóór 06.00.

§2. Zaterdagprestaties zijn prestaties die op een zaterdag worden verricht tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

§3. Zondagprestaties zijn prestaties die op een zondag of een wettelijke, decretale of erkende feestdag overeenkomstig artikel XI 14 tussen 00.00 uur en 24.00 uur worden verricht.

280.928 Wijziging art. IV 11 Herplaatsing

Vorig artikel

Art. IV 11.

Het personeelslid dat wordt herplaatst kan tweemaal een aangeboden, passende functie weigeren. Bij het derde aanbod wordt hij ambtshalve herplaatst.

Huidig artikel

Art. IV 11.

§1 Onverminderd hetgeen is bepaald in §2 van dit artikel, kan het personeelslid dat wordt herplaatst tweemaal een aangeboden, passende functie weigeren. Bij het derde aanbod wordt hij ambtshalve herplaatst.

§2 Het personeelslid dat wordt herplaatst om medische redenen kan een aangeboden, passende functie niet weigeren.

280.929 Overname privé-anciënniteit

§1. De vorige ~~voltijdse~~ beroepsbedrijvigheid in de privé-sector wordt **met ingang van 1 november 2009** als voorgaande diensten voor het betrokken personeelslid aanvaard **tot een maximum van 9 jaar, exclusief de twee jaar fictieve anciënniteit, zoals vermeld in artikel XII 12bis van dit Besluit**, op voorwaarde dat het bezit van nuttige ervaring in de privé-sector formeel als voorwaarde

gesteld werd voor de aanwerving. **deze vorige beroepsbedrijvigheid als nuttige ervaring wordt beschouwd.**

§2. De vorige beroepsbedrijvigheid in de privé-sector wordt vanaf **1 november 2009 voor maximum 18 jaar, exclusief de twee jaar fictieve anciënniteit, zoals vermeld in artikel XII 12bis van dit Besluit**, als voorgaande diensten voor het betrokken personeelslid aanvaard, op voorwaarde dat:

- het personeelslid een knelpuntberoep uitoefent zoals gedefinieerd door de in dienst nemende overheid;
- de vorige beroepsbedrijvigheid als nuttige ervaring beschouwd wordt voor vermeld knelpuntberoep.

Ervaring als zelfstandige kan eveneens worden beschouwd als nuttige privé-ervaring, op voorwaarde dat het zelfstandige prestaties betreft ten belope van meer dan 50% van een voltijdse tewerkstelling.

Voor de periode van 1 januari 2002 tot en met 31 oktober 2009 is het maximum 15 jaar.

§3. Bij het aanvaarden van de voorgaande diensten worden de periodes van afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte, die de periodes van gewaarborgd of aanvullend loon te boven gaan, niet in aanmerking genomen.

280.930 Ouderschapsverlof bij adoptie

Art. XI 58

§1 ...

§2. Bij geboorte moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking moet opgenomen worden vooraleer het kind 6 jaar is.

Bij adoptie moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden binnen een periode van **6 4** jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Wanneer het kind voor minstens 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de kinderbijslagregeling of wanneer het kind een aandoening heeft die gevolg heeft dat minstens 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

§3 ...

280.931 Mandaatvergoeding directeur-vertegenwoordiger faculteit geneeskunde en gezondheidswetenschappen

Art. II 12

“§1 Gedurende de uitoefening van het mandaat ontvangt de Directeur de salarisschaal A213/A214 of – indien het personeelslid een hogere basisverloning kent – zijn of haar huidige basisverloning, aangevuld met een maandelijks mandaattoelage gelijk aan **20% 35%** van de salarisschaal A213/214. De mandaattoelage voor de Directeur Verpleging en voor de Directeur-Sectorvoorzitter van de Bedrijfsondersteunende Sector bedraagt 40% van de salarisschaal A213/214.

§2 ...

280.932 Prestatietoelagen industrieel ingenieur en architecten infrastructuurwerken

Invoegen van een hoofdstuk 12.

HOOFDSTUK 12. PRESTATIETOELAGE INDUSTRIEEL INGENIEURS EN ARCHITECTEN INFRASTRUCTUURWERKEN

Art. XII 81.

§1. Een industrieel ingenieur of architect infrastructuurwerken ontvangt een prestatietoelage zolang de functie wordt uitgeoefend.

§2. De prestatietoelage bedraagt 7,5% van het jaarlijkse brutoloon, exclusief vergoedingen, voor een industrieel ingenieur of architect infrastructuurwerken met minder dan 14 jaar relevante anciënniteit en 15% voor een industrieel ingenieur of architect infrastructuurwerken vanaf 14 jaar relevante anciënniteit.

§3. De prestatietoelage wordt jaarlijks in de loop van de maand januari uitbetaald voor het voorbije jaar.

**Wijziging 5: Sectorcomité XVIII 25.01.2010 – bekrachtiging Raad van Bestuur
22.02.2010**

282.933 Naamsverandering van gegradueerde in de verpleegkunde en bachelor in de verpleegkunde.

invoeren van de volgende bijkomende graden, naast de reeds bestaande graden:

NIVEAU C

- gegradueerde in de verpleegkunde

salarisschaal C143/155

NIVEAU B

- bachelor in de verpleegkunde

salarisschaal B111/112/113

De graadbenamingen zijn hierdoor aangepast in de artikelen II 64 / VII 34 / XII 12bis / XII 40

**Wijziging 6: Sectorcomité XVIII 25.10.2010 – bekrachtiging Raad van Bestuur
22.11.2010**

292.950 Gewaarborgd minimumloon en problematiek 'beginleeftijd'

Art. XII 26.

De jaarlijkse bezoldiging van het personeelslid ~~dat 21 jaar oud is~~, bedraagt, vanaf 1 december 2008, voor volledige prestaties, nooit minder dan:

- voor een ambtenaar: 13.499,00 euro (100%)
- voor een contractueel personeelslid: 12.727,66 euro (100%).⁽⁴⁾

292.952 Naamsverandering Administratieve Gezondheidsdienst

Art. XI 29.

§ 1. Het personeelslid bekommt tijdens zijn loopbaan vanaf de datum van indiensttreding bij het UZ Gent of bij de UGent, een krediet aan ziekteverlof ten belope van 21 werkdagen per begonnen dienstjaar, met een minimum van 63 en een maximum van 666 werkdagen.

§ 2. Het in § 1 bepaald krediet wordt verminderd met het aantal dagen ziekte-afwezigheid vanaf de datum van indiensttreding bij het UZ Gent of bij de UGent.

Dit aantal dagen ziekte-afwezigheid, geregistreerd in kalenderdagen, dient voor omzetting naar werkdagen vermenigvuldigd te worden met de factor zeven tienden.

Het in § 1 bepaald krediet wordt niet pro rata verminderd met het aantal dagen ziekte-afwezigheid wanneer de salariskost geheel of gedeeltelijk van een derde kan worden teruggevorderd.

§ 3. Indien de ambtenaar tijdens zijn loopbaan het krediet aan ziektedagen, vermeld in § 1 van dit artikel overschrijdt, kan het in artikel XI 28 bedoelde geneeskundig controleorgaan een voorstel formuleren aan de Raad van Bestuur tot definitieve ongeschiktheidsverklaring van de ambtenaar.

Van de dagen afwezigheid wegens ziekte worden enkel de werkdagen aangerekend op het in § 1 vermelde aantal.

In tegenstelling met voormelde bepaling wordt het in § 1 bepaald krediet niet verminderd met het aantal dagen ziekte-afwezigheid te wijten aan zwangerschapsproblemen, na kennisgeving aan de controlearts.

§ 4. Indien de Raad van Bestuur zich aansluit bij het voorstel van het geneeskundig controleorgaan, dan wordt de definitieve ongeschiktheidsverklaring gestart bij ~~de Administratieve Gezondheidsdienst~~ **Medex** en wordt afgehandeld volgens de aldaar van toepassing zijnde procedure.

De beslissing tot vroegtijdige pensioenstelling wordt nadien getroffen door de Raad van Bestuur van het UZ Gent.

292.953 OK-maatregelen (Invoegen van een nieuw hoofdstuk 12. Compenserende shifttoelage)

TITEL 3 TOELAGEN

HOOFDSTUK 12. COMPENSERENDE SHIFTTOELAGE

ART. XII 81bis.

§1. Het Directiecomité kan, na overleg met de representatieve vakorganisaties, bij de goedkeuring en invoering van een shiftpatroon beslissen om aan de personeelsleden die volgens dit shiftpatroon zullen werken, een compenserende shifttoelage toe te kennen.

§2. De compenserende shifttoelage bedraagt een door het Directiecomité bepaald percentage van het uurloon (inclusief haard-en standplaatstoelage) dat bovenop het normale uurloon wordt uitbetaald.

§3. De toelage wordt maandelijks en ten laatste twee maand na de vervallen termijn uitgekeerd.

292.954 Verhoging van de leeftijdsgrens voor het recht op ouderschapsverlof tot 12 jaar.

Art. XI 58.

§1. In afwijking van artikel XI 48, §1, bedraagt de duur van het ouderschapsverlof onder de vorm van voltijdse loopbaanonderbreking 3 maanden, van het ouderschapsverlof onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking 6 maanden en van het ouderschapsverlof onder de vorm van één vijfde loopbaanonderbreking 15 maanden.

Het voltijds of halftijds ouderschapsverlof kan niet gefractioneerd worden opgenomen.

Het ouderschapsverlof onder de vorm van één vijfde loopbaanonderbreking kan opgenomen worden in ofwel:

- één aaneensluitende periode van 15 maanden;
- één aaneensluitende periode van 10 maanden;
- één aaneensluitende periode van 5 maanden.
-

§2. Bij geboorte moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden vooraleer het kind ~~(6)~~ 12 jaar is.

Bij adoptie moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden binnen een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind ~~(8)~~ 12 jaar wordt.⁽⁴⁾

Wanneer het kind voor minstens 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de kinderbijslagregeling of wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat minstens 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind ~~(8)~~ 12 jaar wordt.

§3. Het personeelslid dat voor hetzelfde kind al onder dezelfde of een andere vorm ouderschapsverlof heeft genoten als ambtenaar of contractueel personeelslid van dezelfde of een andere werkgever, kan voor dit kind geen ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking meer krijgen.

Wijziging 7: Sectorcomité XVIII 22.11.2010 – bekrachtiging Raad van Bestuur 20.12.2010

294.957 Verlenging stage voor statutaire personeelsleden met een leidinggevende functie

Art. VI 1.

§1 De indienstnemende overheid laat – na controle van de toelatings - en aanwervingsvoorwaarden – het statutair personeelslid toe tot een stage van zes maanden. De stage van **een statutair personeelslid met een leidinggevende functie en** een statutaire arts-specialist duurt 12 maanden.

§2 De artikelen VI 3 en VI 4 zijn niet van toepassing op het personeelslid dat wordt toegelaten tot de stage en reeds in het verleden een proeftijd heeft doorlopen als contractueel personeelslid, op voorwaarde dat de toelating tot de stage gebeurt in dezelfde functie als deze waarvoor het personeelslid een proeftijd met gunstig gevolg heeft beëindigd.

Art. VI 9.

§ 1. In de loop van de vierde maand stage, of ingeval van **een statutair personeelslid met een leidinggevende functie en** een statutaire arts-specialist in de loop van de zevende maand stage, moet een tussentijds evaluatiegesprek tussen de direct leidinggevende en de stagiair plaatsvinden, en moet op basis van dit gesprek een tussentijds evaluatieverslag opgesteld zijn. De mentor kan hiervoor geraadpleegd of uitgenodigd worden.

...

294.958 Gecontingenteerd verlof bij overlevingspensioen

Art. XI 9.

§1 Onverminderd andersluidende bepalingen, kan het personeelslid maximum twee verlofstelsels combineren.

Onder verlofstelsel wordt voor dit artikel verstaan: het verlof voor verminderde prestaties, de loopbaanonderbreking, met uitzondering van de loopbaanonderbreking zoals bedoeld in artikel XI 58 tot en met XI 66, het gecontingenteerd verlof en de arbeidsduurvermindering toegekend overeenkomstig de bepalingen van het protocol van 26 juni 2001.

§2 In afwijking van § 1 kan aan een personeelslid dat tegelijk een overlevingspensioen geniet een uitzondering worden toegestaan om meer dan twee verlofstelsels te combineren op voorwaarde dat dit wordt goedgekeurd door het Sectorbureau.

Art. XI 88.

Het personeelslid kan in de toestand dienstactiviteit aanspraak maken op volgende contingenten verloven :

- 1° 20 werkdagen per jaar te nemen in volledige dagen en al dan niet aaneensluitende periodes; dit verlof is onbezoldigd. Het personeelslid kan dit verlof evenwel opnemen in dagen naar rato van zijn prestatieregime.
- 2° Tweemaal een contingent tijdens de loopbaan a rato van de duur om een stage of proefperiode in een andere betrekking bij een overheidsdienst of in de privé-sector door te maken; dit verlof wordt niet bezoldigd;

Deze vorm van gecontingenteerd verlof is wel van toepassing op de ziekenhuisartsen, met dien verstande dat zij slechts recht hebben op een éénmalig contingent verlof met een maximumduur van één jaar, behoudens verlenging van de stage of proefperiode.

Bovenop dit contingent krijgt het personeelslid van het UZ Gent dat geslaagd is voor een vergelijkende bevorderingsprocedure ambtshalve verlof in zijn oude graad voor de duur van zijn stage in zijn nieuwe graad;

- 3° Eén maand per verkiezing om zijn kandidatuur voor wetgevende, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen voor te bereiden; dit verlof wordt niet bezoldigd.

Deze vorm van gecontingenteerd verlof is niet van toepassing op de ziekenhuisartsen.

In afwijking van 1° kan aan een personeelslid dat tegelijk een overlevingspensioen geniet worden toegestaan om maximum 45 werkdagen per jaar te nemen a rato het tewerkstellingspercentage. Indien de maximumgrens ontoereikend is om onder de grenzen van de toegelaten arbeid te blijven, kan door het Sectorbureau individueel een uitzondering worden toegestaan.

**Wijziging 8: Sectorcomité XVIII 14.03.2011 – bekrachtiging Raad van Bestuur
28.03.2011**

298.962 Vervanging Art VII 35 betreffende beroepsmogelijkheid na bevordering

Vorig artikel.

Art VII 35

Het personeelslid dat zich benadeeld acht, kan binnen de vijftien kalenderdagen na de kennisgeving van de beslissing aangaande de bevordering van de in dienst nemende overheid, gemotiveerd bezwaar indienen bij de afgevaardigd bestuurder.

Het personeelslid kan op zijn verzoek, door de afgevaardigd bestuurder worden gehoord.

Huidig artikel

Art VII 35

Het personeelslid dat zich benadeeld acht, kan binnen de vijftien kalenderdagen na de kennisgeving van de beslissing aangaande de bevordering van de in dienst nemende overheid, gemotiveerd en opschortend beroep instellen bij de Raad van Beroep.

De raad van beroep kan alle betrokkenen horen en om uitleg vragen.

De raad van beroep brengt een met redenen omkleed advies uit binnen dertig kalenderdagen na ontvangst van het beroepsschrift. Indien er geen advies is binnen de vooropgestelde termijn, wordt het beroep behandeld alsof er een gunstige beoordeling werd gegeven.

Het dossier wordt vervolgens binnen de vijftien kalenderdagen voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Tezelfdertijd wordt het advies aan de verzoeker gestuurd.

De Raad van Bestuur beslist op de eerstvolgende vergadering na ontvangst van het advies van de raad van beroep; zoniet gaat men ervan uit dat er een gunstige beoordeling is.

298.963 Wijziging aan Deel V Aanwervingen en Deel VII Hiërarchische loopbaan van een personeelslid

- **Bevoegdheden toegekend aan de sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector met betrekking tot de aanwerving.**

HOOFDSTUK 2: DE VERGELIJKENDE SELECTIEPROCEDURE

Art. V 9.

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel V 8 §1, kan de **sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector** ~~in dienst nemende overheid~~ bepaalde functies permanent vacant verklaren. Het departement Personeel en Organisatie kan op eigen initiatief en proactief wervingsreserves aanleggen, zonder dat een vacature is voorzien binnen de personeelsformatie. De in dienst nemende overheid kan specifieke selectieprocedures en generieke selectieprocedures organiseren.

Art. V 10.

§1. Generieke selectieprocedures worden georganiseerd op basis van een generiek functieprofiel, zonder dat een specifieke vacature bestaat. De kandidaten worden gescreend op het generieke profiel en worden in een basiswervingslijst gerangschikt.

De wervingslijst blijft één jaar geldig te rekenen vanaf de ondertekening van het selectierapport. De geldigheidsduur is drie keer verlengbaar met telkens een periode van één jaar.

De **sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector** ~~afgevaardigd bestuurder~~ neemt de beslissing tot verlenging van de geldigheidsduur.

In afwijking van hetgeen is bepaald in het tweede lid, blijft de geldigheidsduur van de wervingslijst, voor personeelsleden die geslaagd zijn voor een generieke selectieprocedure en tijdelijk zijn in dienst genomen, lopen tot één jaar na de beëindiging van hun tijdelijke in dienst neming.

§2. De geslaagden van een generieke selectieprocedure kunnen binnen de geldigheidsduur van de basiswervingslijst uitgenodigd worden voor een bijkomende selectieproef op basis van een specifieke functiebeschrijving en competentieprofiel. Deze bijkomende selectieproef geeft aanleiding tot een nieuwe rangschikking van geslaagden op deze proef die primeert op de rangschikking van de generieke selectieproef. De geldigheid van dit resultaat overschrijdt de geldigheidsdatum niet van de basiswervingslijst.

§3. Generieke selectieprocedures kunnen alleen extern gericht zijn en moeten alsdusdanig aangekondigd worden.

Art. V 11.

§1. Specifieke selectieprocedures worden georganiseerd op basis van een specifieke functiebeschrijving en functieprofiel van een welbepaalde vacature. De kandidaten worden gerangschikt in een specifieke wervingslijst.

De wervingslijst blijft één jaar geldig te rekenen vanaf de ondertekening van het selectierapport. De geldigheidsduur is drie keer verlengbaar met telkens een periode van één jaar.

De **sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector** ~~afgevaardigd bestuurder~~ neemt de beslissing tot verlenging van de geldigheidsduur.

Er kan geen bijkomende selectieproef ingericht worden op basis van deze wervingslijst.

In afwijking van hetgeen is bepaald in het tweede lid, geldt de uitzondering, zoals beschreven in artikel, V 10, §1, derde lid.

§2. Specifieke selectieprocedures kunnen zowel extern als intern georganiseerd worden. In het laatste geval geeft de selectie aanleiding tot een vrijwillige mutatie, waarop de artikelen IV 5 en IV 6 van toepassing zijn.

§3. Bij elke externe specifieke selectieprocedure kan een voorselectie georganiseerd worden onder de vorm van een gestandaardiseerde schriftelijke of computergestuurde test, in het geval het aantal kandidaten dit verrechtvaardigt of onder de vorm van een onderzoek van het curriculum vitae, in het geval er nuttige ervaring vereist wordt.

- **Wijziging art. V 12 met betrekking tot de selectiecommissie**

Vorig artikel

Art. V 12.

§1. De in dienst nemende overheid bepaalt bij de vacantverklaring de aard van de selectieprocedure (i.e. intern of extern), de modaliteiten ervan evenals de samenstelling van de selectiecommissie. Zij kan beslissen dat voor leidinggevende functies een assessment of enig andere test inzake potentieelinschatting wordt georganiseerd. De in dienst nemende overheid kan zich laten bijstaan door een onafhankelijk rekrutering – en selectiebureau.

§2. De in dienst nemende overheid stelt bij het organiseren van een selectieprocedure de datum vast waarop de kandidaten moeten voldoen aan de vereisten inzake erkende diploma's of studiegetuigschriften en, in voorkomend geval, aan de bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid.

§3. De in dienst nemende overheid stelt voor elke selectieprocedure een selectiecommissie samen uit minstens een voorzitter en twee commissieleden. De commissieleden zijn vertrouwd met de inhoud van de vacature of de functie en worden op basis van hun kennis en vaardigheden opgenomen in de selectiecommissie. Het departement Personeel en Organisatie begeleidt elke selectiecommissie.

Huidig artikel

Art. V 12.

§ 1. De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector bepaalt bij de vacantverklaring de aard van de selectieprocedure (i.e. intern of extern), de modaliteiten ervan evenals de samenstelling van de selectiecommissie.

§ 2. De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector stelt voor elke selectieprocedure een selectiecommissie samen uit minstens een voorzitter en twee commissieleden. De commissieleden zijn vertrouwd met de inhoud van de vacature of de functie en worden op basis van hun kennis en vaardigheden opgenomen in de selectiecommissie. De selectiecommissie voor de aanstelling van directeur, sectorvoorzitter, departementshoofd en zorgmanager wordt samengesteld door de Raad van Bestuur.

§ 3. De selectiecommissie kan zich laten bijstaan door een onafhankelijk rekruterings – en selectiebureau. Voor leidinggevende functies kan een assessment of enig andere test inzake potentieelinschatting worden georganiseerd. Het departement Personeel en Organisatie begeleidt elke selectiecommissie.

§ 4. De sectorvoorzitter van de bedrijfsondersteunende sector stelt bij het organiseren van een selectieprocedure de datum vast waarop de kandidaten moeten voldoen aan de vereisten inzake erkende diploma's of studiegetuigschriften en, in voorkomend geval, aan de bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid.

- **Wijziging art.VII 31 geldigheid van de rangschikking**

Art. VII 31.

§1. Elke bevorderingsprocedure wordt georganiseerd op basis van een degelijke functiebeschrijving en competentieprofiel. De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een rangschikking. ~~die twee jaar geldig blijft te rekenen vanaf de ondertekening van het selectierapport.~~ **Deze rangschikking is slechts geldig voor de invulling van de vacantverklaarde betrekking(en) en heeft geen geldigheidstermijn.**

§2. Een bevorderingsprocedure kan samen met een interne specifieke selectieprocedure georganiseerd worden voor dezelfde vacature.

298.964 Invoeging Titel 2 Intellectuele eigendomsrechten

DEEL 3 RECHTEN EN PLICHTEN

TITEL 1 ALGEMEEN

...

TITEL 2 INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN

ART. III 8 Auteursrechten, software, databanken, tekeningen en modellen

§1. Het geheel van de vermogensrechten alsook het gedeelte van de morele rechten, nodig met het oog op de overdracht van deze vermogensrechten en/of exploitatie, op de werken waarvan het personeelslid de (mede)auteur is en die hij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt worden overgedragen aan het UZ Gent.

Het personeelslid verleent het UZ Gent de toelating om de werken onder de naam van het UZ Gent mee te delen aan het publiek.

§2. De auteursrechten met betrekking tot computerprogramma's (software) en databanken die tot stand gebracht zijn door het personeelslid bij de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van het begeleidend en voorbereidend materiaal, alsook de rechten met betrekking tot de tekeningen en modellen worden overgedragen aan het UZ Gent.

§3. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is inbegrepen in het salaris en/of vergoedingen, zoals bepaald overeenkomstig het van kracht zijnde (geldelijk) statuut en reglement kliniekvergoedingen.

ART. III 9 Octrooirechten

§1. Alle (uit)vindingen die door het personeelslid ter uitvoering van zijn functie worden gedaan en/of die verkregen worden door/dankzij het gebruik van middelen/uitrusting die door de werkgever ter beschikking worden gesteld, zijn het exclusieve eigendom van het UZ Gent.

§2. De vergoeding voor de overdracht van de rechten op de (uit)vindingen is begrepen in het salaris en/of vergoeding, zoals bepaald overeenkomstig het van kracht zijnde (geldelijk) statuut en reglement kliniekvergoedingen.

298.965 Toekenning omstandigheidsverlof a rato het tewerkstellingspercentage en invoeging wettelijk samenwonen.

Art. XI 87.

§ 1. Aan het personeelslid wordt omstandigheidsverlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld:

- | | |
|---|--------------|
| 1° huwelijk van het personeelslid of wettelijke samenwoning: | 4 werkdagen |
| 2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner | |
| vastbenoemd personeelslid: | 10 werkdagen |
| contractueel personeelslid: | 3 werkdagen |

Het contractueel personeelslid heeft eveneens recht op 7 werkdagen vaderschapsverlof ten laste van de mutualiteit, overeenkomstig artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

3° overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner:	4 werkdagen
4° huwelijk van een kind:	2 werkdagen
5° overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid:	2 werkdagen
6° overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad maar niet onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid:	1 werkdag
7° uitzonderlijk verlof wegens overmacht:	4 werkdagen
8° huwelijk van een bloed- of aanverwant van de eerste of tweede graad ander dan het eigen kind van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner:	1 werkdag
9° zetelen als lid van de jury of optreden als getuige in een rechtsgeding het nodige aantal werkdagen.	

De in 7° bedoelde overmacht moet het gevolg zijn van:

- de ziekte of van een ongeval overkomen aan de volgende, met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende personen: de echtgeno(o)t(e), de persoon met wie hij samenleeft, een bloed- of aanverwant, een persoon opgenomen met het oog op zijn adoptie of met het oog op de uitoefening van een pleegvoogdij. De noodzaak van de aanwezigheid wordt bewezen aan de hand van een doktersattest;
- ernstige materiële beschadiging aan de bezittingen, zoals schade aan de woning door een brand of natuurramp. Het bewijs hiervan wordt geleverd door een attest van de gemeente, brandweer of politie.

~~Indien het geval van overmacht zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.~~

§2. De afwezigheden wegens omstandigheidsverlof worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§3. Het vermelde aantal dagen omstandigheidsverlof wordt toegekend a rato van het tewerkstellingspercentage.

**Wijziging 9: Sectorcomité XVIII 04.04.2011 – bekrachtiging Raad van Bestuur
26.04.2011**

299.968 Toelage mobiele equipe: invoegen hoofdstuk 13 in Deel XII

HOOFDSTUK 13. TOELAGE MOBIELE EQUIPE

ART. XII 81ter.

Aan de medewerkers van de mobiele equipe wordt een maandelijkse toelage toegekend van 15% van het brutomaandsalaris.

Onder brutomaandsalaris wordt verstaan 'het basissalaris in de salarisschaal, exclusief de toelagen en vergoedingen die bijkomend aan de medewerker zouden worden toegekend.

De toelage is inherent aan de aanstelling in een functie binnen de mobiele equipe en wordt dan ook automatisch toegekend gedurende de periode van de uitoefening van de functie.

Indien de functie binnen de mobiele equipe niet langer wordt uitgeoefend, vervalt de toelage.

299.970 Invoering van de graad 'tandartsassistent'

Invoering in de bijlagen van het Besluit van de Raad van Bestuur van 21.1.2008 houdende het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent van de graad van tandartsassistent met daaraan gekoppeld de salarisschaal C111-C112.

BIJLAGEN



Universitair Ziekenhuis Gent

BIJLAGE 1 - SAMENSTELLING PERSOONLIJK DOSSIER

SAMENSTELLING PERSOONLIJK DOSSIER

I. ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

- A) Stage
- stageverslagen + eindverslag
 - stagerapport (Niveau A) :
 - gegevens i.v.m. het stageverloop
- B) Aanwervingsdossier
- geneeskundig onderzoek
 - fiche met de persoonlijke gegevens
 - wervingsdossier :
 - . examendossier
 - . persoonlijke gegevens (diploma's, strafblad, geboorteakte, militiege-
tuigschrift)
- C) Besluiten (stage, vaste benoeming, verlof, mutatie, dienstaanwijzing, hoger
ambt, bevordering)
- D) Allerlei
- brieven van de betrokkene i.v.m. mutatie e.d.
 - geneeskundig(e) onderzoek(en)

II. GELDELIJKE LOOPBAAN

- salarisfiches
- besluiten i.v.m. salarisvaststelling
- voorgaande diensten

III. ZIEKTE

- ziekte-attesten
- formulieren inzake arbeidsongevallen

IV. EVALUATIEFORMULIER

V. TUCHTSTRAFFEN

VI. VORMING

VII. PENSIOEN

- uittreksel geboorteakte
- identificatiegegevens
- diploma's
- uittreksel uit het stamboek i.v.m. de militaire diensten (vervangende militaire diensten)
- militiegetuigschrift
- loopbaanoverzicht :
 - benoemingsbesluiten
 - besluiten i.v.m. de administratieve toestand (verminderde prestaties, ...)
 - ontslagbesluit
 - pensioneringsbesluit
- salarisvaststelling :
 - salarisfiches (geldelijke anciënniteit)
 - indiciën van de salarisschalen
 - salarisopgave van de laatste 5 jaar
 - cumulatieverklaring
 - overzicht van de studies vanaf de leeftijd van 19 jaar

BIJLAGE 2 - IN AANMERKING GENOMEN DIPLOMA'S EN GETUIG-SCHRIFTEN

IN AANMERKING GENOMEN DIPLOMA'S EN GETUIGSCHRIFTEN

1. De volgende diploma's of getuigschriften worden, naar gelang van het niveau, in aanmerking genomen bij het Universitair Ziekenhuis Gent:

NIVEAU A:

academisch gerichte masterdiploma's die uitgereikt zijn door :

- de Belgische universiteiten, met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, of de bij de wet of bij decreet daarmee gelijkgestelde instellingen;
- een door de Staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs;
- een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie.

Niveau A (overgangsmaatregel):

- a) diploma's van licentiaat, doctor, apotheker, burgerlijk ingenieur, landbouwkundig ingenieur, ingenieur voor de scheikunde en de landbouwindustrieën, handelsingenieur, burgerlijk ingenieur-architect, bio-ingenieur, arts, tandarts of dierenarts, uitgereikt door de Belgische universiteiten met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, of door de bij de wet of bij decreet daarmee gelijkgestelde instellingen, indien de studies ten minste vier jaar hebben omvat, zelfs als een gedeelte van die studies niet in een van de voormelde onderwijsinstellingen werd volbracht of door een door de Staat of een van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie;
- b) diploma's van licentiaat in de handelswetenschappen, van handelsingenieur, van licentiaat in de bestuurskunde, van licentiaat-vertaler, van licentiaat-tolk, van licentiaat in de nautische wetenschappen, van industrieel ingenieur, van architect of van licentiaat in de toegepaste communicatie, van licentiaat in de kinesitherapie en van licentiaat in de arbeidsorganisatie en gezondheid, uitgereikt door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs van twee cycli of door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen ingestelde exa-

- mencommissie;
- c) diploma's van interieurarchitect, licentiaat in de produktontwikkeling, meester in de muziek of in de beeldende kunst of in de dramatische kunst of in de audio-visuele kunst of in de produktdesign of in de conservatie-restauratie uitgereikt door een door de Vlaamse Gemeenschap opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling van het hoger onderwijs van twee cycli of door een door deze Gemeenschap ingestelde examencommissie;
 - d) getuigschriften uitgereikt aan degenen die geslaagd zijn voor de studies aan de polytechnische afdeling of aan de afdeling "Alle Wapens" van de Koninklijke Militaire School en die krachtens de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van het hoger onderwijs gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur of van licentiaat, met de door de Koning bepaalde kwalificatie.
 - e) diploma uitgereikt door de Koloniale Hogeschool van België te Antwerpen of licentiaatsdiploma uitgereikt door het Universitair Instituut voor Overzeese Gebieden te Antwerpen indien de studies ten minste vier jaar hebben omvat;
 - f) diploma van licentiaat in de handelswetenschappen, in de bestuurswetenschappen, van handelingenieur, van licentiaat-vertaler of van licentiaat-tolk, uitgereikt door instellingen van hoger technisch onderwijs van de derde graad of door instellingen van technisch onderwijs - gerangschikt als handelshogescholen categorie A5 - of door een door de Staat ingestelde examencommissie;
 - g) diploma of eindgetuigschrift uitgereikt na een cyclus van vijf jaar door de afdeling bestuurswetenschappen van het "Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans" te Brussel of door het Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelswetenschappen te Elsene of door het Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen te Antwerpen.

NIVEAU B:

- a) bachelordiploma's die uitgereikt zijn door :
 - een door de Staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs;
 - een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie.
- b) diploma's van een afdeling van het hoger onderwijs voor sociale promotie van één cyclus, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de gemeenschappen;

Niveau B (overgangsmaatregel):

- a) getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere cyclus;
- b) diploma van meetkundig schatter van onroerende goederen;
- c) diploma van mijnmeter;
- d) een diploma uitgereikt in een basisopleiding van één cyclus of in een initiële lerarenopleiding van één cyclus door een hogeschool opgericht, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door een examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap;
- e) kandidaatsdiploma of -getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie ofwel door de Belgische universiteiten met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, de bij de wet ermee gelijkgestelde instellingen of de instellingen voor hoger onderwijs van twee cycli, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen ofwel door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie;
- f) diploma van technisch ingenieur uitgereikt na hogere technische leergangen van de tweede graad;
- g) getuigschrift van het pedagogisch hoger onderwijs van het korte type voor sociale promotie, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse Gemeenschap of door een examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap;
- h) getuigschrift na het slagen voor de eerste twee studiejaren van de polytechnische afdeling of van de afdeling "Alle Wapens" van de Koninklijke Militaire School;
- i) diploma van hoger kunst- of technisch onderwijs van de 3e, 2e of 1e graad uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een der Gemeenschappen.
- j) diploma uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie, door de Koloniale Hogeschool van België te Antwerpen of kandidaatsdiploma uitgereikt door het Universitair Instituut voor Overzeese Gebieden te Antwerpen;
- k) kandidaatsdiploma uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie door een instelling van hoger technisch onderwijs van de derde graad of door een instelling van technisch onderwijs, gerangschikt als handelshogescholen in de categorie A5;
- l) diploma van burgerlijk conducteur, uitgereikt door een Belgische universiteit;
- m) diploma van technisch ingenieur afgeleverd door een hogere technische school van de tweede graad;
- n) diploma van geaggregeerde voor het lager secundair onderwijs, van lager on-

- derwijzer, lagere onderwijzeres of bewaarschoolonderwijzeres;
- o) diploma van gegradueerde in de landbouwwetenschappen, uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van artikel 8 van het koninklijk besluit van 31 oktober 1934 tot vaststelling van de voorwaarden voor het toekennen der diploma's van landbouwkundig ingenieur, van scheikundig landbouwingenieur, van ingenieur voor waters en bossen, van koloniaal landbouwkundig ingenieur, van tuinbouwkundig ingenieur, van boerderijbouwkundig ingenieur, van ingenieur der landbouwbedrijven, zoals het werd gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 juli 1936;
 - p) diploma uitgereikt door een instelling voor het hoger technisch onderwijs van de eerste graad met volledig leerplan opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van regeringswege samengestelde examencommissie;
 - q) diploma uitgereikt door een instelling voor hoger technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van regeringswege samengestelde examencommissie en gerangschikt in een van navolgende categorieën : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2/An, C1/D, C5/C1/D, C1/An of door een van regeringswege samengestelde examencommissie;
 - r) diploma gerangschikt in de categorie B3/B1, uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventien maanden door een instelling voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die, bij de toelating, een diploma eist van volledige hogere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen of een diploma van een afdeling gerangschikt in de categorie B3/B2, uitgereikt door een instelling voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die bij de toelating een diploma eist van lagere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen;
 - s) diploma van het hoger onderwijs van één cyclus met volledig leerplan, uitgereikt door de instellingen opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen of door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie.

NIVEAU C:

- a) gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat of van een van de Gemeenschappen voor het secundair onderwijs uitgereikt getuigschrift van hoger secundair onderwijs;
- b) gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat of van een van de Gemeenschappen voor het secundair onderwijs uitgereikt bekwaamheidsdiploma dat toegang verleent tot het hoger onderwijs;
- c) diploma uitgereikt na het examen bedoeld in artikel 5 van de wetten op het

toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens, gecordineerd op 31 december 1949;

- d) brevet van verpleeg- of ziekenhuisassistent(e) of van verpleger of verpleegster, uitgereikt hetzij door een door de Staat in de categorie van de aanvullende secundaire beroepsscholen opgerichte, gesubsidieerde of erkende verplegingsafdeling, hetzij door een door de Staat of een der Gemeenschappen ingestelde examencommissie;
- e) diploma van secundair onderwijs, uitgereikt in het algemeen, het technisch, het kunst- of het beroepssecundair onderwijs door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, erkende of gesubsidieerde instelling of door de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap;
- f) studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het beroepssecundair onderwijs, uitgereikt door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, erkende of gesubsidieerde instelling;
- g) getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere secundaire cyclus;
- h) diploma van een tot de groep handel, administratie en organisatie behorende afdeling van een hogere secundaire technische leergang van een instelling voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen, uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderdvijftig lestijden.

Niveau C (Overgangsmatregelen):

- a) getuigschrift uitgereikt na een van de voorbereidende proeven voorgeschreven in de artikelen 10, 10bis en 12 van de op 31 december 1949 gecoördineerde wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens, zoals die bepalingen bestonden vóór 8 juni 1964;
- b) gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat voor het hoger middelbaar onderwijs afgeleverd diploma of getuigschrift van hoger middelbaar onderwijs;
- c) erkend of aanvaard diploma van middelbare studies van de hogere graad (handelsafdeling);
- d) diploma of eindgetuigschrift van hoger middelbaar onderwijs behaald met vrucht;
- e) gehomologeerd diploma van de hogere secundaire technische school of eindgetuigschrift van studies in een hogere secundaire technische school, uitgereikt na een cyclus van drie jaren hogere secundaire studies, met vrucht, door een instelling van technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of diploma van de hogere secundaire technische school uitgereikt door

- de examencommissie van de Staat;
- f) diploma of eindgetuigschrift van de hogere secundaire technische school - vroegere categorieën A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2A, C1, C1A, C5/C1, C1/A2 - uitgereikt na een cyclus van drie jaren hogere secundaire studies, met vrucht, door een instelling van technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een examencommissie van de Staat;
 - g) gehomologeerd diploma van hogere secundair kunstonderwijs met volledig leerplan, uitgereikt overeenkomstig de voorwaarden bepaald bij het koninklijk besluit van 10 februari 1971 tot vaststelling van de gelijkwaardigheid van het studiepeil van de instellingen voor kunstonderwijs met dat van de hogere secundaire technische school en waarbij de voorwaarden voor het uitreiken van de diploma's bepaald worden en het koninklijk besluit van 25 juni 1976 tot regeling van de studies van sommige hogere secundaire afdelingen van de instellingen voor kunstonderwijs met volledig leerplan;
 - h) einddiploma, eindgetuigschrift, studieattest of brevet van het zesde jaar van het kunst- of beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat;
 - i) brevet of eindgetuigschrift uitgereikt na afloop van de hogere cyclus van een beroepsafdeling verbonden aan een instelling voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en gerangschikt in één van de categorieën A4, C3, C2, C5;
 - j) diploma uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhondervijftig lestijden door een instelling voor technisch onderwijs gerangschikt in de categorie B3/B1, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat;
 - k) einddiploma of -getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderdvijftig lestijden door een instelling voor technisch onderwijs gerangschikt in de categorie B3/B2, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die bij de toelating een diploma eist van lagere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen;
 - l) einddiploma, studiegetuigschrift of getuigschrift uitgereikt na het volgen, met vrucht, van het zesde leerjaar van het algemeen, het technisch, het kunst- of het beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen.

NIVEAU D: GEEN DIPLOMA OF STUDIEGETUIGSCHRIFT VEREIST.

2. De in overeenstemming met een buitenlandse regeling behaalde diploma's en studiegetuigschriften die, krachtens verdragen of internationale overeenkomsten of met toepassing van de procedure voor het verlenen van de gelijkwaardigheid, voorgeschreven bij de wet van 19 maart 1971 betreffende de gelijkwaardigheid van de buitenlandse diploma's en getuigschriften, gelijkwaardig worden verklaard met één van de in deze lijst bedoelde diploma's of studiegetuigschriften worden eveneens in aanmerking genomen.
3. In afwijking van punt 2 en in toepassing van de richtlijn van de Raad van de EEG van 21 december 1988 betreffende een algemeen stelsel van erkenning van hoger-onderwijsdiploma's waarmee beroepsopleidingen van ten minste drie jaar worden afgesloten, worden in aanmerking genomen voor de toelating tot de diensten van de Vlaamse overheid :
 - a) het diploma, getuigschrift of brevet, behaald na een postsecundaire studiecycclus, dat door een andere lidstaat van de Europese Gemeenschappen is voorgeschreven voor de toelating tot een overeenkomstige functie op zijn grondgebied of voor de uitoefening van die functie en dat werd behaald in een lidstaat van de Europese Gemeenschappen;
 - b) het feit dat gedurende ten minste twee jaar tijdens de voorafgaande tien jaar de overeenkomstige functie voltijds werd uitgeoefend in een andere lidstaat van de Europese Gemeenschappen, waar de toegang tot de bewuste functie niet is gereguleerd, voor zover dat de betrokkene één of meer opleidingstitels bezit :
 - die werden uitgereikt door een bevoegde overheid in een lidstaat van de Europese Gemeenschappen, die werd aangewezen overeenkomstig de wettelijke en bestuursrechterlijke bepalingen van die Staat
 - waaruit blijkt, dat de houder met succes een postsecundaire studiecycclus van ten minste drie jaar of een gelijkwaardige deeltijdse studie heeft gevolgd aan een universiteit of een instelling van hoger onderwijs of een andere instelling van hetzelfde opleidingsniveau in een lidstaat van de Europese Gemeenschappen, en, in voorkomend geval, dat hij met succes de beroepsopleiding heeft gevolgd die in aanvulling op de postsecundaire studiecycclus wordt vereist
 - en die hem op de uitoefening van dat beroep heeft voorbereid.

In het raam van een bepaald vergelijkend wervingsexamen is de afgevaardigd bestuurder ermee belast de kandidaatstellingen in ontvangst te nemen van de houders van de in punt 3, littera a en b bedoelde titels.

Teneinde de waarde van de voorgestelde titels te kennen, legt de afgevaardigd bestuurder die titels voor advies voor aan de bevoegde onderwijsoverheden. Daarna treft hij de bij het artikel 8 § 2 van de richtlijnen voorgeschreven beslissingen, met inbegrip van de eventuele toepassing van de bij artikel 4 ervan voorziene compensatiebepalingen.

4. In afwijking van punt 2, gelden voor de toelating tot de diensten van de Vlaamse overheid, ook de bepalingen van de richtlijn van de Raad van de EEG van 18 juni 1992 betreffende een tweede algemeen stelsel voor de erkenning van beroepsopleidingen in het hoger onderwijs van minder drie jaar en van de beroepsopleidingen in het secundair onderwijs.

In het raam van een bepaald vergelijkend wervingsexamen is de afgevaardigd bestuurder ermee belast de kandidaatstellingen in ontvangst te nemen van de houders van de in de artikelen 3, 5 en 6 van de richtlijn bedoelde titels.

Teneinde de waarde van de voorgestelde titels te kennen, legt de afgevaardigd bestuurder die titels voor advies voor aan de bevoegde onderwijsoverheden. Daarna treft hij de bij het artikel 12 § 2 van de richtlijnen voorgeschreven beslissingen, met inbegrip van de eventuele toepassing van de bij artikel 4, 5 en 7 ervan voorziene compensatiebepalingen.

BIJLAGE 3 - INDELING VAN DE BETREKKINGEN PER RANG

INDELING VAN DE BETREKKINGEN PER RANG

NIVEAU A

RANG AG2

Kliniekhoofd
Adjunct-kliniekhoofd

RANG AG1

Resident

RANG A2

Algemeen beheerder
Departementshoofd
Departementshoofd verpleging
informaticus-diensthooft
apotheker-diensthooft
Secretaris Raad van Bestuur
adjunct-departementshoofd verpleging
diensthooft
HR-manager

RANG A1

ingenieur-diensthooft
informaticus adjunct-diensthooft
bedrijfsarts-diensthooft
controlearts-diensthooft
adjunct-diensthooft
adjunct-hoofdapotheker
stafmedewerker-coördinator
preventieadviseur-coördinator
stafmedewerker-expert
universitair medewerker – expert (doctoraat vereist)
dienstverantwoordelijke biotechnische dienst

e.a. industrieel ingenieur hoofd van dienst
dienstverantwoordelijke centrale inningsdienst
informaticus
ingenieur
diensthoofd aankoop en goederenlogistiek
bedrijfsarts
controlearts
apotheker
tandheeskundige
scheikundige
psycholoog
stafmedewerker
projectleider-informaticus
industrieel ingenieur
hoofdboekhouder
diensthoofd verpleging
adjunct-diensthoofd afdeling gebouwen en technische diensten
dienstverantwoordelijke logistiek departement
dienstverantwoordelijke communicatie
interieurarchitect
bedienaar eredienst / lekenraadgever
universitair medewerker
security-coördinator
klachtencoördinator (indien arts of universitair medewerker)

NIVEAU B

RANG B2

hoofdperfusionist
perfusionist
hoofdverpleegkundige
hoofdvroedvrouw
hoofdsociaal verpleegkundige
hoofddiëtist
hoofdlogopedist
hoofdergotherapeut
hoofdkinesitherapeut
hoofdorthoptist
hoofdlaborant

hoofdmaatschappelijk assistent
hoofdsecretaris
hoofdprogrammeur
hoofdboekhouder
dienstverantwoordelijke restauratie
hoofdgegradueerde elektronica
hoofdgegradueerde filmtechniek
hoofdgegradueerde fotografie
hoofdpsychologisch assistent
adjunct-hoofdverpleegkundige
adjunct-hoofdvroedvrouw
adjunct-hoofdsociaal verpleegkundige
adjunct-hoofddiëtist
adjunct-hoofdlogopedist
adjunct-hoofdergotherapeut
adjunct-hoofdkinesitherapeut
adjunct-hoofdorthoptist
adjunct-hoofdlaborant
adjunct-hoofdprogrammeur
adjunct-hoofdboekhouder
transplantcoördinator (junior en senior)
ziekenhuishygiënist
adjunct-hoofdmaatschappelijk assistent
adjunct-hoofdsecretaris
adjunct-hoofdpsychologisch assistent
klachtencoördinator (indien gegradueerde met kaderopleiding of licentie)
stafmedewerker verpleging (junior en senior)

RANG B1

gegradueerd verpleegkundige
vroedvrouw
sociaal verpleegkundige
diëtist
logopedist
ergotherapeut
kinesitherapeut
orthoptist
laborant
maatschappelijk assistent

secretaris
programmeur
boekhouder
psychologisch assistent
bedienaar eredienst / lekenraadgever

NIVEAU C

RANG C2

hoofdadministratief medewerker
hoofdtechnisch medewerker
hoofdtekenaar
hoofdprogrammeur
hoofdkok

RANG C1

administratief medewerker
technisch medewerker
tekenaar
programmeur
gebrevetteerd/gediplomeerd verpleegkundige
apotheekassistent
ziekenhuisassistent
kinderverzorgster
kok
hulpkok

NIVEAU D

RANG D1

logistiek assistent
adjunct-correspondent
geschoold werkman
operateur

BIJLAGE 4 - EVALUATIEFORMULIER VAN EEN LEIDINGGEVEND PERSONEELSLID

EVALUATIEFORMULIER VAN EEN LEIDINGGEVEND PERSONEELSLID

Naam & voornaam:

Geboortedatum:

Datum indiensttreding:

Graad:

Departement, afdeling, dienst:

I. DOELSTELLINGEN

II. REALISATIE VAN DE DOELSTELLINGEN

III. ANALYTISCHE EVALUATIE

Waargenomen hoedanigheden	4	3	2	1	0
A. PSYCHOLOGISCHE EN KARAKTERIËLE HOEDANIGHEDEN					
1. Houding - voorkomen					
2. Sociabiliteit t.a.v. personen waarmede hij in betrekking komt :					
a) meerderen					
b) collegae					
c) ondergeschikten					
3. Werkkracht					
4. Werklust					
5. Zin voor vervolmaking					
6. Leiding geven					
7. Verantwoordelijkheidszin					
B. INTELLECTUELE HOEDANIGHEDEN					
1. Bevattingsvermogen					
2. Geheugen					
3. Oordeel					
4. Zin voor analyse					
5. Zin voor synthese					

C. COMMUNICATIEVAARDIGHEID					
1. Schriftelijk (brieven en verslagen)					
2. Mondeling (gesprekken en uiteenzettingen)					
D. THEORETISCHE KENNIS					
1. Kennis van de toe te passen discipline					
2. Algemene kennis					
E. PRAKTISCHE BEROEPSWAARDE					
1. Stiptheid					
2. Tucht					
3. Methode en nauwkeurigheid					
4. Vermogen om kennis in praktijk om te zetten					
5. Zin voor organisatie					
6. Vlugheid					
7. Initiatief					
8. Besluitvaardigheid					

IV. GLOBALE INDRUK: 4 3 2 1 0

4 = zeer goed; 3 = goed; 2 = normaal; 1 = onvoldoende; 0 = slecht.

V. OPMERKINGEN

Commentaar bij de analytische evaluatie:

- sterke punten
- zwakke punten

VI. BESLUIT

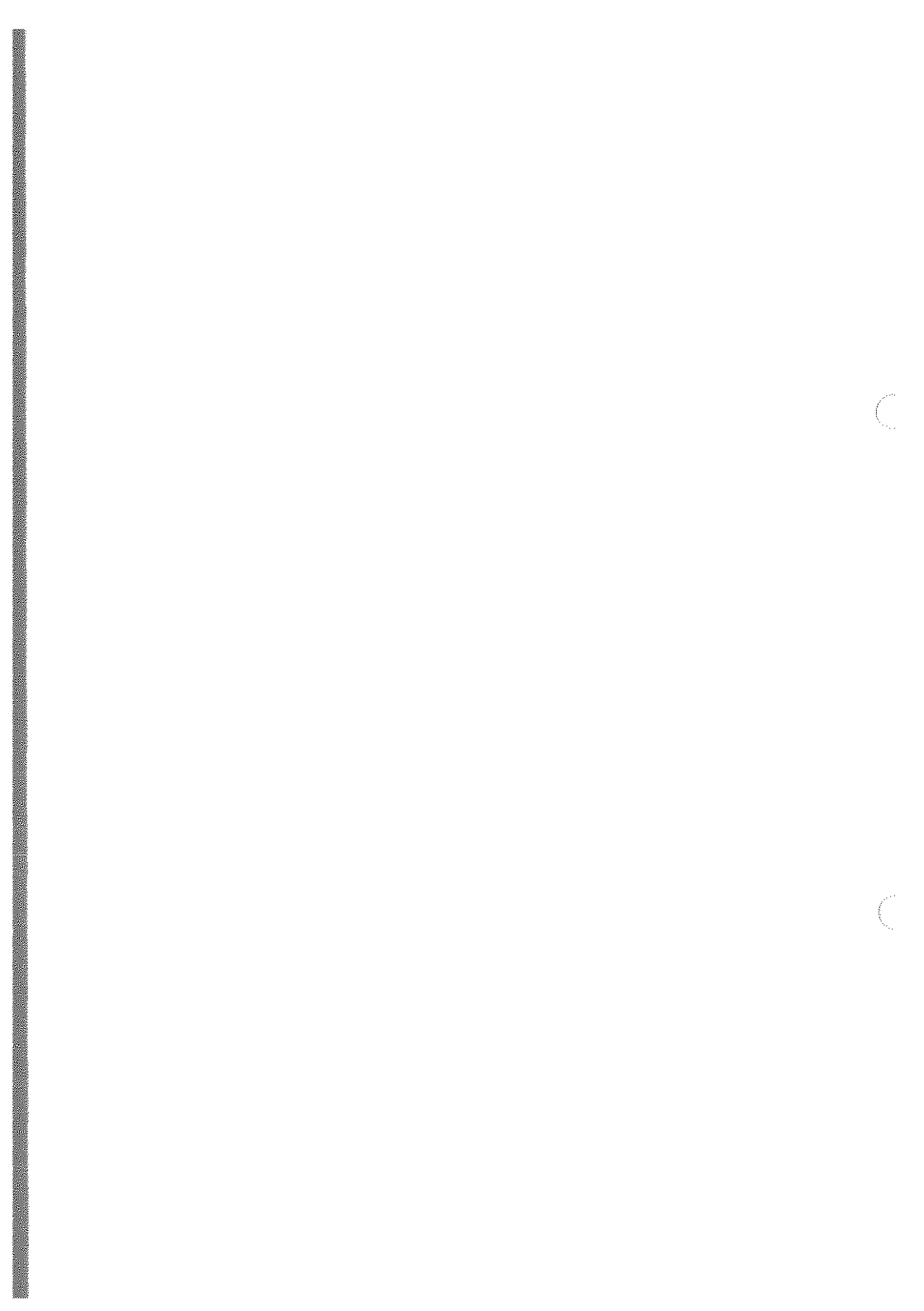
Op grond van bovenstaande evaluatie, wordt vermeld leidinggevend personeelslid beoordeeld als

.....
(in te vullen door de evaluatoren)

Indien betrokkene opschortend beroep wenst in te stellen bij de raad van beroep, dan dient hij een bezwaarschrift in binnen de vijftien kalenderdagen.

Datum en handtekening
personeelslid

Datum en handtekening
van de evaluatoren



BIJLAGE 5 - EVALUATIEFORMULIER VAN EEN NIET-LEIDINGGEVEND PERSONEELSLID

EVALUATIEFORMULIER van een niet-leidinggevend personeelslid

Naam & voornaam:

Geboortedatum:

Datum indiensttreding:

Graad:

Departement, afdeling, dienst:

Evaluatie van de sociale vaardigheden en de technische, administratieve of verpleegkundige onderlegdheid van bovenvermeld personeelslid:

	4	3	2	1	0	
handig						onhandig
hoog arbeidstempo						te traag
accuraat						slordig
goede kennis van het werk						geen inzicht
zelfstandig werken						niet zelfstandig werken
scherpe observatie						afwezige indruk
zeer dynamisch						voert werk niet uit
sociaal						asociaal
vriendelijk						onvriendelijk
meewerkend						tegenwerkend
verantwoordelijkheidszin						onverschillig
neemt initiatief						neemt geen initiatief
tactvol en voornaam						onbeleefd
net voorkomen						slordig voorkomen
goed aanpassingsvermogen						geen aanpassingsvermogen
zeer stipt						nooit op tijd
zeer discreet						indiscreet

Rekening houdend met bovenvermelde gegevens wordt de beoordeling "onvoldoende" voorgesteld, om de volgende redenen:

Indien betrokkene opschortend beroep wenst in te stellen bij de raad van beroep, dan dient hij in toepassing van artikel een bezwaarschrift in te dienen binnen de vijftien kalenderdagen.

Datum en handtekening
personeelslid

Datum en handtekening
van de evaluatoren

BIJLAGE 6 - FUNCTIONELE LOOPBAANSTRUCTUUR

FUNCTIONELE LOOPBAANSTRUCTUUR		
rang + graad	salarijschaal	vereiste schaalanciënniteit
AG2 Adjunct-kliniekhoofd	AG21	na 4 jaar AG20
A2 algemeen beheerder	A214	na 4 jaar A213
	A213	
A2 departementshoofd	A214	na 4 jaar A213
	A213	
A2 informaticus-diensthooft	A222	na 4 jaar A221
A2 apotheker-diensthooft	A221	
A2 secretaris Raad van Bestuur		
A2 adjunct-departementshoofd verpleging	A212	na 4 jaar A211
A2 diensthooft	A211	
A2 HR-manager		
A1 adjunct-hoofdapotheker	A123	na 4 jaar A122
A1 universitair medewerker - expert (doctoraat vereist)	A122	
A1 informaticus	A122	na 4 jaar A121
A1 ingenieur	A121	
A1 diensthooft aankoop en goederenlogistiek		
A1 klachtencoördinator (indien arts)		
A1 bedrijfsarts		
A1 controlearts		
A1 apotheker		
A1 diensthooft verpleging		
A1 stafmedewerker-coördinator	A123	na 6 jaar A121
A1 preventieadviseur-coördinator		
	A121	
A1 stafmedewerker-expert	A122	na 6 jaar A121

	A121	
A1 tandheelkundige	A112	na 4 jaar A111
A1 scheikundige	A111	
A1 psycholoog		
A1 stafmedewerker		
A1 industrieel ingenieur		
A1 hoofdboekhouder		
A1 dienstverantwoordelijke logistiek departement		
A1 dienstverantwoordelijke communicatie		
A1 interieurarchitect		
A1 bedienaar eredienst / lekenraadgever		
A1 universitair medewerker		
A1 security-coördinator		
A1 klachtencoördinator (indien universitair medewerker)		
A1 hoofdboekhouder	A192	na 4 jaar A111
	A111	
B1 gegradueerde	B113	na 9 jaar B112
B1 bedienaar eredienst / lekenraadgever	B112	na 7 jaar B111
	B111	
C2 hoofdadministratief medewerker	C212	na 9 jaar C211
C2 hoofdtechnisch medewerker	C211	
C2 hoofdtekenaar		
C2 hoofdprogrammeur		
C2 hoofdkok		
C1 administratief medewerker	C112	na 9 jaar C111
C1 apotheekassistent	C111	
C1 technisch medewerker		
C1 tekenaar		
C1 programmeur		

C1 gebrevetteerd/gediplomeerd verpleegkundige	C155	na 7 jaar C143
C1 kok	C143	
C1 ziekenhuisassistent	C157	na 7 jaar C140
	C140	
C1 kinderverzorgster	C135	
D1 adjunct-correspondent	D112	na 9 jaar D111
D1 geschoold werkmán	D111	
D1 operateur		

BIJLAGE 7 - INSCHAKELING IN DE NIEUWE LOOPBAANSTRUCTUUR

INSCHAKELING IN DE NIEUWE LOOPBAANSTRUCTUUR						
nieuwe rang + graad	organieke regeling	overgangs-regeling	huidige graad	huidige rang	huidige salarisschaal	
NIVEAU A						
A2 Controlearts-diensthoofd	gewoon hoogleraar		directeur	17	gewoon hoogleraar	
A2 Algemeen secretaris	A214S		bestuursdirecteur	15	15/1 + HOF	
A2 Departementshoofd	A214		bestuursdirecteur	15	15/1	
A2 Departementshoofd	A214		directeur verpleging	13	13/2 + 10 %	
A2 Adjunct-departementshoofd verpleging	A212	1.92+10 %	adjunct-directeur verpleging		1.92 + 10 %	
A2 Informaticus-diensthoofd	A222	15/1	informaticus-directeur	15	15/1	
A2 Apotheke-diensthoofd	A222		hoofdapotheke	13	13/4	
A2 Diensthoofd	A212		adviseur	13	13/2	
A1 Ingenieur-diensthoofd	A123		e.a. ingenieur - hoofd van dienst	12	12/2	
A1 Informaticus-adjunct-diensthoofd	A123		e.a. informaticus - hoofd van dienst	12	12/2A	
A1 Informaticus	A122		e.a. informaticus	11	11/6A	
	A121		informaticus	10	10/3A	
A1 Ingenieur	A121		ingenieur - architect	10	10/3	
A1 Bedrijfsarts	A122		arbeidsgeneesheer met 1 jaar anciënniteit	11	11/6	
	A121		arbeidsgeneesheer	10	10/3	
A1 Apotheke	A122		adjunct-hoofdapotheke	11	11/6	
			e.a. apotheke		11/6	
	A121		apotheke	10	10/3	

				wetenschappelijk medewerker (apotheker)		assistent
A1 Tandheelkundige	A111	assistent	wetenschappelijk medewerker (tandheelkunde)			assistent
A1 Scheikundige	A111	e.a. assistent	e.a. wetenschappelijk medewerker (scheikundige)			e.a. assistent
			wetenschappelijk medewerker (scheikundige)			assistent
A1 Psycholoog	A111	werkleider	leidend wetenschappelijk medewerker (psycholoog)			werkleider
		e.a. assistent	e.a. wetenschappelijk medewerker (psycholoog)			e.a. assistent
		attaché 1	wetenschappelijk medewerker (psycholoog)			attaché 1
		attaché 2	wetenschappelijk medewerker (psycholoog)			attaché 2
		attaché 1	psycholoog			attaché 1
A1 Stafmedewerker Beheer & Alg. Directie	A112		adjunct-adviseur	11		11/3A
	A111		bestuurssecretaris	10		10/S
A1 Industrieel ingenieur	A112		e.a. industrieel ingenieur	11		11/3
	A111		industrieel ingenieur	10		10/1
A1 Dienstverantwoordelijke Inningdienst	A192		hoofdboekhouder			1.92
A1 Boekhouder	A111		boekhouder			10/S
A1 Diensthofd verpleging	A112		directeur 1e klasse			1.87

NIVEAU B			
B2 Hoofperfusionist	B291	hoofperfusionist	1.91
B2 Perfusionist	B281	perfusionist	1.81
B2 Hoofverpleegkundige	B212	hoofverpleger	1.78S+
B2 Hoofdverpleegkundige	B212	hoofverpleegkundige	1.78S+
B2 Hoofdarbeidstherapeut	B212	hoofdarbeidstherapeut	24/7A
B2 Hoofdmaatschappelijk assistent	B212	hoofdmaatschappelijk assistent	24/7A
	B113	maatschappelijk assistent 1e klasse	24/6A
B2 Hoofdsecretaris	B212	hoofmedische secretaresse / hoofdsecret. A6/A1	24/7A
B2 Hoofdgegradueerde elektronica	B212	hoofdgegradueerde elektronica	24/7A
B2 Hoofdgegradueerde filmtchniek	B212	hoofdgegradueerde filmtchniek	24/7A
B2 Hoofdgegradueerde fotografie	B212	hoofdgegradueerde fotografie	24/7A
B2 Ziekenhuishygiënist	B212	ziekenhuishygiënist	1.78S+
B2 Ziekenhuishygiënist	B211	ziekenhuishygiënist	24/SB+
B2 Transplantcoördinator	B211	transplantcoördinator	24/SB+
		Transplant- coördina- tor junior 0-8 jaar B212 + 5%	
		9-17 jaar B212 + 13%	
		+18jaar B212 + 20%	

		Transplant-coördinator senior (na 4 jaar als junior) 0-8 jaar B212 + 10%				
		9-17 jaar B212 + 15%				
		+18 jaar B212 + 20%				
B2 Adjunct-hoofdverpleegkundige	B211		adjunct-hoofdverpleger			24SB+
B2 Adjunct-hoofdvroedvrouw	B211		adjunct-hoofdvroedvrouw			24SB+
B2 Adjunct-hoofddiëtist	B211		adjunct-hoofd diëtist			24/6A
B2 Adjunct-hoofdlogopedist	B211		adjunct-hoofdlogopedist			24/6A
B1 Gegradueerde verpleegkundige	B113		gegradueerd verpleger			1.77
	B112		gegradueerd verpleger			1.61
	B111		gegradueerd verpleger			1.55
B1 Vroedvrouw	B113		vroedvrouw			1.77
	B112		vroedvrouw			1.61
	B111		vroedvrouw			1.55
B1 Sociaal verpleegkundige	B113		sociaal verpleger (1e klasse)			1.77
	B112		sociaal verpleger			1.61
	B111		sociaal verpleger			21.55

B1 Diëtist	B113			diëtist		24/6
	B112			diëtist		23/6
	B111			diëtist		22/6
B1 Logopedist	B113			logopedist		24/6
	B112			logopedist		23/6
	B111			logopedist		22/6
B1 Arbeidstherapeut	B113			(adjunct-hoofd)arbeidstherapeut		24/6A
	B112			arbeidstherapeut		23/6
	B111			arbeidstherapeut		22/6
B1 Kinesitherapeut	B113			(adjunct-hoofd)kinesitherapeut		24/6A
	B112			kinesitherapeut		23/6
	B111			kinesitherapeut		22/6
B1 Orthoptist	B112			orthoptist		23/6
	B111			orthoptist		22/6
B1 Laborant	B113			eerste hoofdtechnicus indien ge- gradueerd		24/6A
	B112			hoofdtechnicus indien gegradueerd		23/6
	B111			eerste technicus indien gegradueerd		22/6
B1 Secretaris	B113			medische secretaresse/secr. A6/A1		24/6A
	B112			medische secretaresse/secr. A6/A1		23/6A
	B111			medische secretaresse/secr. A6/A1		22/6
B1 Boekhouder	B111	24/1		boekhouder		22/6
B1 Aalmoezener	B136			aalmoezener 1e klasse		gemid. 23/6
	B126			aalmoezener 2e klasse		gemid. 22/6
[B1 Technisch ingenieur](1)		25/6		technisch ingenieur		25/6

B1 Programmeur	B112		programmeur 1ste klasse/2de klasse (indien gegradueerd)		23/1
	B111		programmeur 2de klasse (indien gegradueerd)		320/SB
NIVEAU C					
C2 Hoofdadministratief medewerker	C212		eerste hoofdcorrespondent	25	25/1
	C211		hoofdcorrespondent	24	24/1
C2 Hoofdtypechnisch medewerker	C212		eerste werkmeeester / eerste hoofdtechnicus	24	24/1
	C211		werkmeeester / hoofdtechnicus	23	23/1
C2 Hoofdftekenaar	C212		hoofdftekenaar	24	24/3
C2 Hoofdfprogrammeur	C212	25/SB	programmeringsanalist	25	25/SB
	C211	24/3	hoofdfprogrammeur	24	24/3
C1 Administratief medewerker	C112		eerste correspondent	22	22/4
	C111		correspondent	20	20/SA
C1 Technisch medewerker	C112		meesterknecht/eerste technicus	22	22/4
	C111		eerste geschoold werkmán/technicus (indien diploma niveau C)	20	20/SA
C1 Tekenaar	C112	22/SB	eerste tekenaar	22	22/SB
	C111		tekenaar	20	20/2
C1 Programmeur	C112	23/1	programmeur 1e klasse	23	23/1
C1 Gebrevetteerd verpleegkundige	C155		gebrevetteerd verpleger (hulpverpleegster)		1.55
	C143		gebrevetteerd verpleger (hulpverpleegster)		1.43

C1 Ziekenhuisassistent	C157			(dentale) verpleegassistent		1.57
	C140			(dentale) verpleegassistent		1.40
C1 Kinderverzorgster	C135			kinderverzorgster		41.35
NIVEAU D						
D1 Adjunct-correspondent	D111			adjunct-correspondent	30	30/S
D1 Geschoold werkman	D112			eerste geschoold werkman / technicus (indien geen diploma niv.C)	20	20/SA
	D111			geschoold werkman / adjunct-technicus	30	30/S
D1 Operateur	D112	34/5		hoofdoperateur-mech. 2de klasse	34	34/5
	D111	32/5		operateur-mech. 1ste klasse	32	532/5
NIVEAU E						
E1 Bureaubode	E111			bureaubode	40	40/2
E1 Onderhoudswerkman	E111			onderhoudswerkman/laboratoriumbed.	40	40/2

BIJLAGE 8 – SALARISSCHALEN MET TOELICHTING

De salarisschalen met de toelichting zijn elektronisch ter beschikking op intranet.
Departement Personeel en Organisatie => statuut en arbeidsreglement

BIJLAGE 9 - GRADEN EN SALARISSCHALEN

GRADEN EN SALARISSCHALEN		
Niveau	Graad	Salarisschaal
A	Kliniekhoofd	AG21
	Adjunct-kliniekhoofd	AG20
	Na 4 jaar schaalanciënniteit in AG20	AG21
	Resident	AG10
	Departementshoofd	A213
	Algemeen beheerder	A214
	na 4 jaar schaalanciënniteit in A 213	
	Adjunct-departementshoofd verpleging	A212
	Informaticus-diensthooft	A221
	Apotheker-diensthooft	A222
	Secretaris Raad van Bestuur	
	na 4 jaar schaalanciënniteit in A221	
	Diensthooft	A211
	HR-manager	A222
	na 4 jaar schaalanciënniteit in A211	
	Ingenieur-diensthooft	A123
Informaticus-adjunct-diensthooft		
Bedrijfsarts-diensthooft		
Controlearts-diensthooft		
Adjunct-diensthooft		
Adjunct-hoofdapotheker	A122	
Universitair medewerker-expert (doctoraat vereist)	A123	
na 4 jaar schaalanciënniteit in A122		
Informaticus	A121	
Ingenieur	A122	
Diensthooft aankoop en goederenlogistiek		
Bedrijfsarts		
Controlearts		
Apotheker		
Diensthooft verpleging		
na 4 jaar schaalanciënniteit in A121		
Adjunct-diensthooft afdeling Gebouwen en Technische diensten	A122	
indien burgerlijk ingenieur	A121	
indien burgerlijk ingenieur		

	Stafmedewerker-coördinator Preventieadviseur-coördinator na 6 jaar schaalanciënniteit in A121	A121 A123
	Stafmedewerker-expert na 6 jaar schaalanciënniteit in A121 Klachtencoördinator (indien arts)	A121 A122
	Projectleider-informaticus	A121
	Dienstverantwoordelijke biotechnische dienst indien burgerlijk ingenieur indien industrieel ingenieur	A123 A121
	Tandheelkundige Scheikundige Psycholoog Stafmedewerker Industrieel ingenieur Hoofdboekhouder Dienstverantwoordelijke logistiek departement Dienstverantwoordelijke communicatie Interieurarchitect Bedienaar eredienst/lekenraadgever universitair medewerker security-coördinator Klachtencoördinator (indien universitair medewerker) na 4 jaar schaalanciënniteit in A111	A111 A112
	Hoofdboekhouder na 4 jaar schaalanciënniteit in A111	A111 A192
B	Hoofdperfusionist	B291
	Perfusionist	B281
	Hoofdgegradueerde Dienstverantwoordelijke restauratie Klachtencoördinator (indien gegradueerde met kaderopleiding of licentie) Ziekenhuishygiënist Stafmedewerker verpleging (junior en senior) Transplantcoördinator (junior en senior)	B212
	Ziekenhuishygiënist Adjunct-hoofdgegradueerde	B211

	Gegradueerde	B111
	Bedienaar eredienst/lekenraadgever	B112
	na 7 jaar schaalanciënniteit in B111	B113
	na 9 jaar schaalanciënniteit in B112	
C	Hoofdadministratief medewerker	C211
	Hoofdtechnisch medewerker	C212
	Hoofdtekenaar	
	Hoofdprogrammeur	
	Hoofdkok	
	na 9 jaar schaalanciënniteit in C211	
	Gebrevetteerd/gediplomeerd verpleegkundige	C143
	na 7 jaar schaalanciënniteit in C143	C155
	Kok	
	Ziekenhuisassistent	C140
	na 7 jaar schaalanciënniteit in C140	C157
	Kinderverzorgster	C135
	Administratief medewerker	C111
	Technisch medewerker	C112
	Tekenaar	
	Programmeur	
	Hulpkok	
	na 9 jaar schaalanciënniteit in C111	
D	logistiek assistent	D122
	Adjunct-correspondent	D111
	Geschoold werkman	D112
	Operateur	
	na 9 jaar schaalanciënniteit in D111	

BIJLAGE 10 - HAARDTOELAGE

HAARDTOELAGE

Bij toepassing van hoofdstuk 6, Titel 3 van Deel XII van de rechtspositieregeling van het personeel van het Universitair Ziekenhuis Gent, wordt een haardtoelage toegekend aan volgende personeelsleden waarvan het salaris beneden de grenswaarde ligt :

1. gehuwden die niet van tafel en bed gescheiden zijn
2. samenwonenden die daarbij kinderlast hebben
3. alleenstaande met kinderlast.

Slechts één van bovenvermelde gehuwden of samenwonenden kan haardtoelage genieten.

Indien u onder de bovenvermelde rubrieken 1, 2 of 3 valt, gelieve bijgaande verklaringen (in drievoud) in te vullen naargelang uw geval.

MODEL A.

- indien u alleenstaande bent met kinderlast
- indien uw echtgeno(o)t(e) of persoon met wie u samenwoont, tewerkgesteld is in de openbare sector waar het stelsel van haardtoelage volgens hoofdstuk 6, titel 3, deel XII van toepassing is.

MODEL B.

Indien uw echtgeno(o)t(e) of persoon met wie u samenwoont :

- tewerkgesteld is in de openbare sector waar het stelsel van haardtoelage volgens hoofdstuk 6, titel 3, Deel XII, niet van toepassing is
- tewerkgesteld is in de privé-sector
- zelfstandige is
- geen beroepsactiviteiten uitoefent
- werkloos is.

HAARDTOELAGE MODEL A: - indien u alleenstaande bent met kinderlast
 - indien uw echtgeno(o)t(e) of de persoon met wie u samenwoont
 onder toepassing valt van het stelsel van haardtoelage

Rubrieken	Personeelslid dat de aanvraag indient	Echtgeno(o)t(e) of persoon Rubrieken met wie het personeelslid samenwoont
1.	Ondergetekende	naam en voornaam
2.		geboortedatum
3.		persoonlijk adres
4.		openbare dienst
5.		administratief adres
6.		stamnummer
7.		graad
8.		salaris (1)

verklaart op erewoord dat :

17. de echtgenoten of de personeelsleden die samenwonen, indien zij een gelijk salaris genieten, in onderling akkoord beslist hebben dat het bij rubriek 1 vermelde personeelslid de begunstigde zal zijn van de haardtoelage (2)
18. de bovenvermelde inlichtingen echt en juist zijn
19. dat hij/zij elke wijziging aan de rubrieken 11, 12, 15, 16 en 17 evenals iedere wijziging in de burgerlijke stand onmiddellijk zal mededelen aan de afdeling personeel door middel van een nieuwe verklaring

Datum en handtekening van het personeelslid dat de aanvraag indient :

(1) onder salaris verstaat men het toegekend jaarbedrag (100 %) dat voorkomt in de uitgewerkte salarisschaal, zoals deze is vastgesteld voor volledige prestaties, zonder rekening te houden met toelagen en vergoedingen, noch met de indexkoppeling (zie salarissfiche)

(2) te schrappen indien het salaris verschillend is.

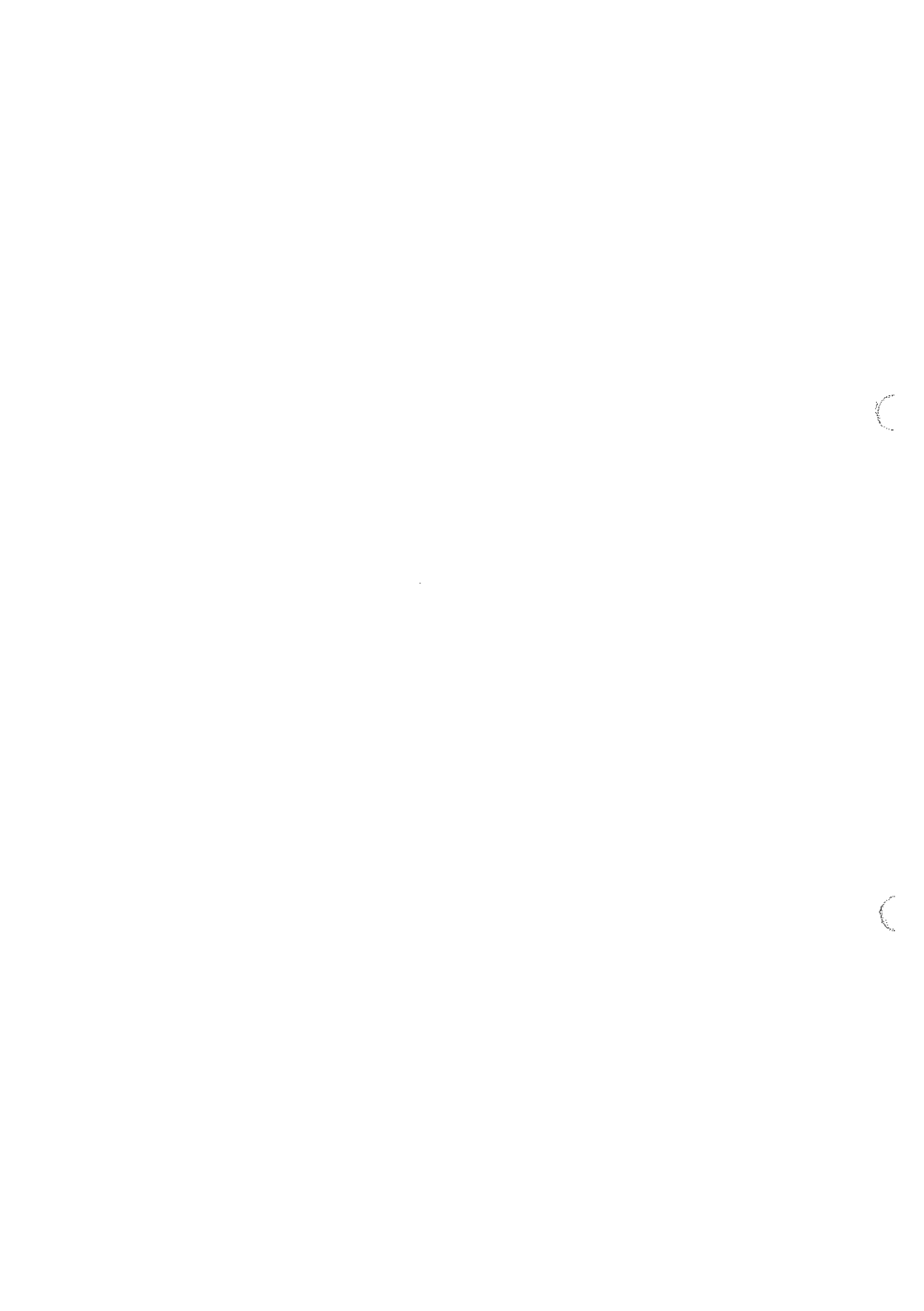
HAARDTOELAGE MODEL B: indien uw echtgeno(o)t(e) of de persoon met wie u samenwoont tewerkgesteld is in de openbare sector waar het stelsel van haardtoelage niet van toepassing is, tewerkgesteld is in de privé-sector, zelfstandige is, geen beroepsactiviteit uitoefent of werkloos is

Rubrieken Personeelsid dat de aanvraag indient		Rubrieken Echtgeno(o)t(e) of persoon met wie het personeelsid samenwoont
1. ondergetekende	naam en voornaam	
2.	geboortedatum	
3.	persoonlijk adres	
4.	werkgever	
5.	adres van de werkgever	
6.	graad of beroep	

verklaart op erewoord dat :

13. de haardtoelage niet wordt toegekend aan zijn/haar echtgeno(o)t(e) of aan de persoon waarmee hij/zij samenwoont
14. de bovenstaande gegevens volledig, echt en juist zijn
15. hij/zij elke wijziging aan de rubrieken 9, 10, 12 en 13 evenals iedere wijziging in de burgerlijke stand, onmiddellijk zal mededelen aan de afdeling personeel, door middel van een nieuwe verklaring

Datum en handtekening van het personeelsid dat de aanvraag indient:



Niveau A

Basissalarisschalen:

Niveau A

AG10

AG20

AG21

AG22

AS1A

AS2

AS2A

AS3

AG011

AG012

AG022

A111

A112

A121

A122

A123

A192

A211

A212

A213

A214

A221

A222

SALARISSCHAAL AG10

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Resident

SALARISSCHAAL AG20

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Adjunct-kliniekhoofd
- ⇒ Sectorvoorzitter ¹

Van toepassing tot en met 31.12.2008.

¹ Deze salarisschaal wordt in dit geval nog aangevuld met verschillende vergoedingen.

SALARISSCHAAL AG21

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Kliniekhoofd
- ⇒ Na 4 jaar schaalanciënniteit in AG20:
 - Adjunct-kliniekhoofd
- ⇒ Sectorvoorzitter ¹

Van toepassing tot en met 31.12.2008.

¹ Deze salarisschaal wordt in dit geval nog aangevuld met verschillende vergoedingen.

SALARISSCHAAL AG22

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Kliniekhofd

SALARISSCHAAL AS1A

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Adjunct-kliniekhoofd

Van toepassing met ingang van 01.01.2009.

SALARISSCHAAL AS2

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Kliniekhofd
- ⇒ Sectorvoorzitter ¹

Van toepassing met ingang van 01.01.2009.

¹ Deze salarisschaal wordt in dit geval nog aangevuld met verschillende vergoedingen.

SALARISSCHAAL AS2A

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Kliniekhofd
- ⇒ Sectorvoorzitter ¹

Na 8 jaar schaalanciënniteit in AS2

Van toepassing met ingang van 01.01.2009.

¹ Deze salarisschaal wordt in dit geval nog aangevuld met verschillende vergoedingen.

SALARISSCHAAL AS3

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Kliniekhoofd-expert

Van toepassing met ingang van 01.01.2009.

SALARISSCHAAL AG011

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Arts in opleiding
- ⇒ Apotheker klinisch bioloog in opleiding
- ⇒ Tandarts specialist in opleiding (in dienst voor 01.10.2007)

0 tot 3 jaar anciënniteit

SALARISSCHAAL AG021

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Arts in opleiding: vanaf 4 jaar nuttige anciënniteit
- ⇒ Apotheker klinisch bioloog in opleiding
- ⇒ Tandarts specialist in opleiding (in dienst voor 01.10.2007)

vanaf 4 jaar nuttige anciënniteit

SALARISSCHAAL AG022

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Arts in opleiding: vanaf 4 jaar nuttige anciënniteit
- ⇒ Apotheker klinisch bioloog in opleiding

vanaf 4 jaar nuttige anciënniteit

Salarisschaal van toepassing op bovenstaande categoriën in dienst met ingang van 01.01.2009.

SALARISSCHAAL A111

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇨ Tandheekundige
- ⇨ Scheikundige
- ⇨ Psycholoog
- ⇨ Stafmedewerker
- ⇨ Industrieel ingenieur
- ⇨ Hoofdboekhouder
- ⇨ Dienstverantwoordelijke logistiek departement
- ⇨ Interieurarchitect
- ⇨ Bedienaar eredienst/lekenraadgever
- ⇨ Klachtencoördinator indien universitair medewerker
- ⇨ Security coördinator
- ⇨ Dienstverantwoordelijke communicatie
- ⇨ Universitair medewerker

SALARISSCHAAL A112

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Na 4 jaar schaalanciënniteit in A111:

- Tandheeskundige
- Scheikundige
- Psycholoog
- Stafmedewerker
- Industrieel ingenieur
- Dienstverantwoordelijke logistiek departement
- Interieurarchitect
- Bedienaar eredienst/lekenraadgever
- Klachtencoördinator indien universitair medewerker
- Security coördinator
- Dienstverantwoordelijke communicatie
- Universitair medewerker

SALARISSCHAAL A121

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇨ Ingenieur
- ⇨ Bedrijfsarts
- ⇨ Controlearts
- ⇨ Apotheker
- ⇨ Diensthoofd verpleging
- ⇨ Adjunct-diensthoofd afdeling Gebouwen en Technische diensten indien industrieel ingenieur
- ⇨ Stafmedewerker-coördinator
- ⇨ Stafmedewerker-expert
- ⇨ Projectleider-informaticus
- ⇨ Dienstverantwoordelijke biotechnische dienst indien industrieel ingenieur
- ⇨ Klachtencoördinator indien arts
- ⇨ Preventieadviseur-coördinator
- ⇨ Diensthoofd aankoop en goederenlogistiek

SALARISSCHAAL A122

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Adjunct-hoofdapotheker
- ⇒ Universitair medewerker-expert
- ⇒ Na 4 jaar schaalanciënniteit in A121:
 - Ingenieur
 - Bedrijfsarts
 - Controlearts
 - Apotheker
 - Diensthoofd verpleging
 - Klachtencoördinator indien arts
 - Diensthoofd aankoop en goederenlogistiek
- ⇒ Adjunct-diensthoofd afdeling Gebouwen en Technische diensten indien burgerlijk ingenieur
- ⇒ Na 6 jaar schaalanciënniteit in A121:
 - Stafmedewerker-expert

SALARISSCHAAL A123

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Ingenieur-diensthofd
- ⇒ Bedrijfsarts-diensthofd
- ⇒ Controlearts-diensthofd
- ⇒ Adjunct-diensthofd
- ⇒ Na 4 jaar schaalanciënniteit in A122:
 - Adjunct-hoofdapotheke
 - Universitair medewerke-expert
- ⇒ Na 6 jaar schaalanciënniteit in A121:
 - Stafmedewerke-coördinator
 - Preventieadviseur-coördinator
- ⇒ Dienstverantwoordeijke biotechnische dienst indien burgerlijk ingenieur

SALARISSCHAAL A192

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 4 jaar schaalanciënniteit in A111:
- Hoofdboekhouder

SALARISSCHAAL A211

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ↗ Diensthoofd
- ↗ HR-manager
- ↗ ICT-manager
- ↗ Adjunct-departementshoofd verpleging

SALARISSCHAAL A212

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 4 jaar schaalanciënniteit in A211:
- Diensthoofd
- HR-manager
- ICT-manager
- Adjunct-departementshoofd verpleging

SALARISSCHAAL A213

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- Departementshoofd
- Departementshoofd verpleging
- ICT-manager
- Directeur
- Algemeen beheerder (uitdovend)

SALARISSCHAAL A214

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 4 jaar schaalanciënniteit in A213:
- Departementshoofd
- Departementshoofd verpleging
- Directeur
- Algemeen beheerder (uitdovend)

SALARISSCHAAL A221

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Informaticus-diensthofd
- ⇒ Apotheker-diensthofd
- ⇒ ICT-manager

SALARISSCHAAL A222

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Secretaris Raad van Bestuur
- ⇒ Na 4 jaar schaalanciënniteit in A221:
 - Informaticus-diensthooft
 - Apotheker-diensthooft
 - ICT-manager

Niveau B

Niveau B

B111

B112

B113

B126

B136

B211

B212

B281

B291

SALARISSCHAAL B111

Graden¹ voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Gegradueerde
- ⇒ Bedienaar eredienst/lekenraadgever

¹ Het gaat hier om nuttige anciënniteit. Bv. een verpleegkundige met 15 jaar ervaring zal onmiddellijk ingeschaald worden in B112, en moet niet eerst 7 jaar schaalanciënniteit doorlopen in B111.

SALARISSCHAAL B112

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 7 jaar anciënniteit¹ in B111:
- Gegradueerde
- Bedienaar eredienst/lekenraadgever

¹ Het gaat hier om nuttige anciënniteit. Bv. een verpleegkundige met 15 jaar ervaring zal onmiddellijk ingeschaald worden in B112, en moet niet eerst 7 jaar schaalanciënniteit doorlopen in B111.

SALARISSCHAAL B113

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 9 jaar anciënniteit¹ in B112:
- Gegradueerde
- Bedienaar eredienst/lekenraadgever

¹ Het gaat hier om nuttige anciënniteit. Bv. een verpleegkundige met 15 jaar ervaring zal onmiddellijk ingeschaald worden in B112, en moet niet eerst 7 jaar schaalanciënniteit doorlopen in B111.

SALARISSCHAAL B126

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Aalmoezenier (2^{de} klasse) (tot 30.10.2002)

SALARISSCHAAL B136

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Aalmoezenier (1ste klasse) (tot 30.10.2002)

SALARISSCHAAL B211

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Ziekenhuishygiënist
- ⇒ Transplantcoördinator
- ⇒ Adjunct-hoofdgegradueerde

(zonder verantwoordelijkheidspremie)

SALARISSCHAAL B212

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Hoofdgegradueerde*
- ⇒ Dienstverantwoordelijke restauratie
- ⇒ Ziekenhuishygiënist*
- ⇒ Klachtencoördinator indien gegradueerde met een kaderopleiding of licentie

* In functie vanaf 01.01.2003 en tot en met 8 jaar nuttige anciënniteit of zonder verantwoordelijkheidspremie.

SALARISSCHAAL B281

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Perfusionist

SALARISSCHAAL B291

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Hoofdperfusionist

Niveau C

Niveau C

C111

C112

C135

C140

C143

C155

C157

C211

C212

SALARISSCHAAL C111

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Administratief medewerker
- ⇒ Technisch medewerker
- ⇒ Tekenaar
- ⇒ Programmeur
- ⇒ Hulpkok
- ⇒ Tandartsassistent

SALARISSCHAAL C112

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 9 jaar schaalanciënniteit in C111:
- Administratief medewerker
- Technisch medewerker
- Tekenaar
- Programmeur
- Hulpkok
- tandartsassistent

SALARISSCHAAL C135

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Kinderverzorgster

Met ingang van 01.02.2007 is de salarisschaal C135 opgetrokken tot 34 jaar.

SALARISSCHAAL C140

Graden voor welke de salarisschaal¹ van toepassing is:

⇒ Ziekenhuisassistent

¹ Het gaat hier om nuttige anciënniteit. Bv. een ziekenhuisassistent met 15 jaar ervaring zal onmiddellijk ingeschaald worden in C157, en moet niet eerst 7 jaar schaalanciënniteit doorlopen in C140.

SALARISSCHAAL C143

Graden voor welke de salarisschaal¹ van toepassing is:

- ⇒ Gebrevetterd/gediplomeerd verpleegkundige
- ⇒ Kok

¹Het gaat hier om nuttige anciënniteit. Bv. een verpleegkundige met 15 jaar ervaring zal onmiddellijk ingeschaald worden in C155, en moet niet eerst 7 jaar schaalanciënniteit doorlopen in C143.

SALARISSCHAAL C155

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 7 jaar anciënniteit¹ in C143:
- Gebrevetterd/gediplomeerd verpleegkundige
- Kok

¹ Het gaat hier om nuttige anciënniteit. Bv. een verpleegkundige met 15 jaar ervaring zal onmiddellijk ingeschaald worden in C155, en moet niet eerst 7 jaar schaalanciënniteit doorlopen in C143.

SALARISSCHAAL C157

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 7 jaar anciënniteit¹ in C140:
- Ziekenhuisassistent

¹ Het gaat hier om nuttige anciënniteit. Bv. een ziekenhuisassistent met 15 jaar ervaring zal onmiddellijk ingeschaald worden in C157, en moet niet eerst 7 jaar schaalanciënniteit doorlopen in C140.

SALARISSCHAAL C211

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Hoofdadministratief medewerker
- ⇒ Hoofdtechnisch medewerker
- ⇒ Hoofdtekenaar
- ⇒ Hoofdprogrammeur
- ⇒ Hoofdkok

SALARISSCHAAL C212

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 9 jaar schaalanciënniteit in C211:
- Hoofdadministratief medewerker
- Hoofdtechnisch medewerker
- Hoofdtekenaar
- Hoofdprogrammeur
- Hoofdkok

Niveau D

Niveau D

D111

D112

D122

SALARISSCHAAL D111

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Adjunct-correspondent
- ⇒ Geschoold werkmán
- ⇒ Operateur
- ⇒ intercultureel bemiddelaar

SALARISSCHAAL D112

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 9 jaar schaalanciënniteit in D111:
- Adjunct-correspondent
- Geschoold werkman
- Operateur
- intercultureel bemiddelaar

SALARISSCHAAL D122

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Logistiek assistent

Salarisschalen met toeslag

NIEUWE SALARISSCHALEN M.I.V. 01/01/2003 VOOR

1) Hoofdverpleegkundigen in functie vóór 01/01/2003

<= 8 jaar nuttige anciënniteit	B212+	m.a.w.	B212 + 10%
<= 17 jaar nuttige anciënniteit	B212+	m.a.w.	B212 + 10%
=> 18 jaar nuttige anciënniteit	B212**	m.a.w.	B212 + 15%

2) Hoofdverpleegkundigen in functie na 01/01/2003

<= 8 jaar nuttige anciënniteit	B212	m.a.w.	B212 + 0%
<= 17 jaar nuttige anciënniteit	B212-	m.a.w.	B212 + 8%
=> 18 jaar nuttige anciënniteit	B212**	m.a.w.	B212 + 15%

3) Adjunct-hoofdverpleegkundigen in functie vóór 01/01/2003

<= 8 jaar nuttige anciënniteit	B210+	m.a.w.	B210 + 10%
<= 17 jaar nuttige anciënniteit	B210+	m.a.w.	B210 + 10%
=> 18 jaar nuttige anciënniteit	B210**	m.a.w.	B210 + 15%

4) Adjunct-hoofdverpleegkundigen in functie na 01/01/2003

<= 8 jaar nuttige anciënniteit	B210	m.a.w.	B210 + 0%
<= 17 jaar nuttige anciënniteit	B210-	m.a.w.	B210 + 8%
=> 18 jaar nuttige anciënniteit	B210**	m.a.w.	B210 + 15%

Salarisschalen met toeslag

A112I

A121I

A121+

A122I

A122+

A123I

A123++

A212I

A212+

A214++

A214S

B210

B210-

B210+

B210**

B212-

B212*

B212**

B212+

B21205

B21213

B21220

C112+

SALARISSCHAAL A112I

= A112 + 20%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Industrieel ingenieur

SALARISSCHAAL A121I

= A121+20%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Informaticus

SALARISSCHAAL A121+

= A121 + 15%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Zorgmanager

SALARISSCHAAL A122I

= A122+20%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 4 jaar schaalanciënniteit in A121I:
- Informaticus

SALARISSCHAAL A122+

= A122 + 15%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Zorgmanager

Na 4 jaar schaalanciënniteit in A121+

SALARISSCHAAL A123I

= A123+20%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Informaticus adjunct-diensthoofd

SALARISSCHAAL A123++

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

SALARISSCHAAL A212I

= A212+20%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Diensthoofd ICT

SALARISSCHAAL A212+

= A212+10%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ HR-manager
- ⇒ Adjunct-departementshoofd
- ⇒ ICT-manager

SALARISSCHAAL A214++

= A214 + 20%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Departementshoofd ICT

SALARISSCHAAL A214S

=A214 + (max. A214 – max. A213)

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Algemeen secretaris

SALARISSCHAAL B210

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Adjunct-hoofdverpleegkundige
- ⇒ Transplantcoördinator
- ⇒ Ziekenhuishygiënist

In functie vanaf 01.01.2003 tot en met 8 jaar nuttige anciënniteit.

SALARISSCHAAL B210-

= B210+8%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Adjunct-hoofdverpleegkundige
- ⇒ Transplantcoördinator
- ⇒ Ziekenhuishygiënist

In functie vanaf 01.01.2003 vanaf 9 jaar tot en met 17 jaar nuttige anciënniteit.

SALARISSCHAAL B210+

= B210+10%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Adjunct-hoofdverpleegkundige
- ⇒ Transplantcoördinator
- ⇒ Ziekenhuishygiënist

In functie vóór 01.01.2003 tot en met 17 jaar nuttige anciënniteit.

SALARISSCHAAL B210**

= B210+15%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Adjunct-hoofdverpleegkundige
- ⇒ Transplantcoördinator
- ⇒ Ziekenhuishygiënist

Vanaf 18 jaar nuttige anciënniteit.

SALARISSCHAAL B212-

= B212+8%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Hoofdgegradueerde
- ⇒ Ziekenhuishygiënist

In functie vanaf 01.01.2003 en vanaf 9 jaar tem. 17 jaar nuttige anciënniteit.

SALARISSCHAAL B212*

= B212+12%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Hoofdgegradueerde
- ⇒ Ziekenhuishygiënist

Functietoeslag vanaf 18 jaar nuttige anciënniteit.
Toegepast tot 31.12.2002.

SALARISSCHAAL B212**

= B212+15%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Stafmedewerker directie verpleging: staf senior met 9-17 jaar anciënniteit
- ⇒ Hoofdgegradueerde*
- ⇒ Ziekenhuishygiënist*

*Vanaf 18 jaar nuttige anciënniteit.

Met ingang van 01.02.2007

- Transplantcoördinator senior
- Verpleegkundig specialist senior

met 9-17 jaar anciënniteit

SALARISSCHAAL B212+

B212+10%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Stafmedewerker directie verpleging: staf senior met 0-8 jaar anciënniteit
- ⇒ Hoofdgegradueerde*
- ⇒ Ziekenhuishygiënist*

In functie vóór 01.01.2003 tem. 17 jaar nuttige anciënniteit.

Met ingang van 01.02.2007

- Transplantcoördinator senior
- Verpleegkundig specialist senior

met 0-8 jaar anciënniteit

SALARISSCHAAL B21205

= B212+5%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Stafmedewerker directie verpleging: staf junior met 0-8 jaar anciënniteit

Met ingang van 01.02.2007

- Transplantcoördinator junior
- Verpleegkundig specialist junior

met 0-8 jaar anciënniteit

SALARISSCHAAL B21213

= B212+13%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Stafmedewerker directie verpleging: staf junior met 9-17 jaar anciënniteit

Met ingang van 01.02.2007

- Transplantcoördinator junior
- Verpleegkundig specialist junior

met 9-17 jaar anciënniteit

SALARISSCHAAL B21220

= B212+20%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Stafmedewerker directie verpleging: staf junior en senior met +18 jaar anciënniteit

Met ingang van 01.02.2007

- Transplantcoördinator junior en senior
- Verpleegkundig specialist junior en senior

met +18 jaar anciënniteit

SALARISSCHAAL C112+

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Technisch medewerker

Niet gebruikte
salarisschalen

SALARISSCHAAL DOCENT

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Docent UGent: referentiewedde kliniekvergoedingen tot en met 31.12.2001.

SALARISSCHAAL E111

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Bureaubode
- ⇒ Onderhoudswerkman

Van toepassing tot 31.12.2002.

SALARISSCHAAL E112

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ Na 9 jaar schaalanciënniteit in E111:
- Bureaubode
- Onderhoudswerkman

Van toepassing tot 31.12.2002.

SALARISSCHAAL ZAPFT2

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Hoofddocent UGent: referentiewedde kliniekvergoedingen vanaf 01.01.2002

SALARISSCHAAL A212+

= A212+10%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇒ HR-manager
- ⇒ Adjunct-departementshoofd
- ⇒ ICT-manager

SALARISSCHAAL A122IF

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ EA INFORMATICUS

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : 2110	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon co5ff. : 1976
Forf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : ,01	Maximum bedrag : ,01
Aantal maal / Na hoeveel jaar	Bedrag

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANDLOON	UURLOON	VASTBENIGENDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	0,01	0,01	0,02	0,00	0,0000	90,93	45,46	90,93	45,46

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro		Omschrijving :		Einddatum : 00/00/0000					
Barema : A1211F		Periode index : 10/2010		Periode barema : 10/2001					
Index : 1,51570		Tweetaligheid : 0,00		Uurloon coeff. : 1976					
Porf. bedrag : 0,00									
SAMENSTELLING BAREMA									
Minimum bedrag : 26.523,00		Maximum bedrag : 39.830,00							
Aantal maal / Na hoeveel jaar		Bedrag							
1) 3/ 1		649,00							
2) 10/ 2		1.136,00							
ANC.	JAARBASIS 100 %	TOT. JAARBASIS 100 %	JAARBASIS GEINDEXEERD	MAANDLOON GEINDEXEERD	UURLOON GEINDEXEERD	VASTBENOEMDEN HAARD. STANDPL.		CONTRACTUELEN HAARD. STANDPL.	
0	26.523,00	26.523,00	40.200,93	3.259,07	20,3445	0,00	0,00	0,00	0,00
1	27.172,00	27.172,00	41.184,60	3.432,05	20,8424	0,00	0,00	0,00	0,00
2	27.821,00	27.821,00	42.168,29	3.614,02	21,3402	0,00	0,00	0,00	0,00
3	28.470,00	28.470,00	43.151,98	3.795,99	21,8380	0,00	0,00	0,00	0,00
4	28.470,00	28.470,00	43.151,98	3.795,99	21,8380	0,00	0,00	0,00	0,00
5	29.606,00	29.606,00	44.873,61	3.739,48	22,7084	0,00	0,00	0,00	0,00
6	29.606,00	29.606,00	44.873,61	3.739,48	22,7084	0,00	0,00	0,00	0,00
7	30.742,00	30.742,00	46.595,65	3.682,97	23,5807	0,00	0,00	0,00	0,00
8	30.742,00	30.742,00	46.595,65	3.682,97	23,5807	0,00	0,00	0,00	0,00
9	31.878,00	31.878,00	48.317,48	4.026,48	24,4521	0,00	0,00	0,00	0,00
10	31.878,00	31.878,00	48.317,48	4.026,48	24,4521	0,00	0,00	0,00	0,00
11	33.014,00	33.014,00	50.039,32	4.169,94	25,3235	0,00	0,00	0,00	0,00
12	33.014,00	33.014,00	50.039,32	4.169,94	25,3235	0,00	0,00	0,00	0,00
13	34.150,00	34.150,00	51.761,16	4.313,43	26,1949	0,00	0,00	0,00	0,00
14	34.150,00	34.150,00	51.761,16	4.313,43	26,1949	0,00	0,00	0,00	0,00
15	35.286,00	35.286,00	53.482,99	4.456,91	27,0662	0,00	0,00	0,00	0,00
16	35.286,00	35.286,00	53.482,99	4.456,91	27,0662	0,00	0,00	0,00	0,00
17	36.422,00	36.422,00	55.204,83	4.600,40	27,9376	0,00	0,00	0,00	0,00
18	36.422,00	36.422,00	55.204,83	4.600,40	27,9376	0,00	0,00	0,00	0,00
19	37.558,00	37.558,00	56.926,66	4.743,88	28,8090	0,00	0,00	0,00	0,00
20	37.558,00	37.558,00	56.926,66	4.743,88	28,8090	0,00	0,00	0,00	0,00
21	38.694,00	38.694,00	58.648,50	4.887,37	29,6804	0,00	0,00	0,00	0,00
22	38.694,00	38.694,00	58.648,50	4.887,37	29,6804	0,00	0,00	0,00	0,00
23	39.830,00	39.830,00	60.370,33	5.030,86	30,5517	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : A1231P	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff. : 1976
Forf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 32.781,00 Maximum bedrag : 45.997,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

1) 3/ 1 696,00

2) 8/ 2 1.391,00

ANC.	JAARBASIS		JAARBASIS GEINDEXEERD	MAANDLOON GEINDEXEERD	UURLOON GEINDEXEERD	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	TOT. JAARBASIS 100 %				HAARD.	STANDEP.	HAARD.	STANDEP.
0	32.781,00	32.781,00	42.686,16	4.140,51	26,1448	0,00	0,00	0,00	0,00
1	33.477,00	33.477,00	50.741,09	4.228,42	26,6786	0,00	0,00	0,00	0,00
2	34.173,00	34.173,00	51.796,02	4.316,33	26,2125	0,00	0,00	0,00	0,00
3	34.869,00	34.869,00	52.850,94	4.404,24	26,7464	0,00	0,00	0,00	0,00
4	34.869,00	34.869,00	52.850,94	4.404,24	26,7464	0,00	0,00	0,00	0,00
5	36.266,00	36.266,00	54.959,26	4.579,94	27,8134	0,00	0,00	0,00	0,00
6	36.266,00	36.266,00	54.959,26	4.579,94	27,8134	0,00	0,00	0,00	0,00
7	37.651,00	37.651,00	57.067,62	4.755,63	28,8803	0,00	0,00	0,00	0,00
8	37.651,00	37.651,00	57.067,62	4.755,63	28,8803	0,00	0,00	0,00	0,00
9	39.042,00	39.042,00	59.175,96	4.931,33	29,9473	0,00	0,00	0,00	0,00
10	39.042,00	39.042,00	59.175,96	4.931,33	29,9473	0,00	0,00	0,00	0,00
11	40.433,00	40.433,00	61.284,30	5.107,02	31,0143	0,00	0,00	0,00	0,00
12	40.433,00	40.433,00	61.284,30	5.107,02	31,0143	0,00	0,00	0,00	0,00
13	41.824,00	41.824,00	63.392,64	5.282,72	32,0812	0,00	0,00	0,00	0,00
14	41.824,00	41.824,00	63.392,64	5.282,72	32,0812	0,00	0,00	0,00	0,00
15	43.215,00	43.215,00	65.500,98	5.458,41	33,1482	0,00	0,00	0,00	0,00
16	43.215,00	43.215,00	65.500,98	5.458,41	33,1482	0,00	0,00	0,00	0,00
17	44.606,00	44.606,00	67.609,31	5.634,10	34,2152	0,00	0,00	0,00	0,00
18	44.606,00	44.606,00	67.609,31	5.634,10	34,2152	0,00	0,00	0,00	0,00
19	45.997,00	45.997,00	69.717,65	5.809,80	35,2822	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : A192+	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff. : 1976
ForF. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 31.385,00	Maximum bedrag : 44.500,00
Aantal maal / Na hoeveel jaar	Bedrag
1) 2/ 1	715,00
2) 1/ 2	715,00
3) 10/ 2	1.097,00

ANC.	JAARBASIS		JAARBASIS GEINDEXEERD	MAANDLOON GEINDEXEERD	UURLOON GEINDEXEERD	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	TOT. JAARBASIS 100 %				HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	31.385,00	31.385,00	47.570,24	3.964,16	34,0740	0,00	0,00	0,00	0,00
1	32.100,00	32.100,00	48.653,97	4.054,49	34,6224	0,00	0,00	0,00	0,00
2	32.815,00	32.815,00	49.737,70	4.144,80	35,1709	0,00	0,00	0,00	0,00
3	32.815,00	32.815,00	49.737,70	4.144,80	35,1709	0,00	0,00	0,00	0,00
4	33.530,00	33.530,00	50.821,42	4.235,11	35,7193	0,00	0,00	0,00	0,00
5	33.530,00	33.530,00	50.821,42	4.235,11	35,7193	0,00	0,00	0,00	0,00
6	34.245,00	34.245,00	51.905,14	4.325,42	36,2677	0,00	0,00	0,00	0,00
7	34.245,00	34.245,00	51.905,14	4.325,42	36,2677	0,00	0,00	0,00	0,00
8	34.960,00	34.960,00	52.988,86	4.415,73	36,8161	0,00	0,00	0,00	0,00
9	34.960,00	34.960,00	52.988,86	4.415,73	36,8161	0,00	0,00	0,00	0,00
10	35.675,00	35.675,00	54.072,58	4.506,04	37,3645	0,00	0,00	0,00	0,00
11	35.675,00	35.675,00	54.072,58	4.506,04	37,3645	0,00	0,00	0,00	0,00
12	36.390,00	36.390,00	55.156,30	4.596,35	37,9129	0,00	0,00	0,00	0,00
13	36.390,00	36.390,00	55.156,30	4.596,35	37,9129	0,00	0,00	0,00	0,00
14	37.105,00	37.105,00	56.240,02	4.686,66	38,4613	0,00	0,00	0,00	0,00
15	37.105,00	37.105,00	56.240,02	4.686,66	38,4613	0,00	0,00	0,00	0,00
16	37.820,00	37.820,00	57.323,74	4.776,97	39,0097	0,00	0,00	0,00	0,00
17	37.820,00	37.820,00	57.323,74	4.776,97	39,0097	0,00	0,00	0,00	0,00
18	38.535,00	38.535,00	58.407,46	4.867,28	39,5581	0,00	0,00	0,00	0,00
19	38.535,00	38.535,00	58.407,46	4.867,28	39,5581	0,00	0,00	0,00	0,00
20	39.250,00	39.250,00	59.491,18	4.957,59	40,1065	0,00	0,00	0,00	0,00
21	39.250,00	39.250,00	59.491,18	4.957,59	40,1065	0,00	0,00	0,00	0,00
22	39.965,00	39.965,00	60.574,90	5.047,90	40,6549	0,00	0,00	0,00	0,00
23	39.965,00	39.965,00	60.574,90	5.047,90	40,6549	0,00	0,00	0,00	0,00
24	40.680,00	40.680,00	61.658,62	5.138,21	41,2033	0,00	0,00	0,00	0,00
25	40.680,00	40.680,00	61.658,62	5.138,21	41,2033	0,00	0,00	0,00	0,00
26	41.395,00	41.395,00	62.742,34	5.228,52	41,7517	0,00	0,00	0,00	0,00
27	41.395,00	41.395,00	62.742,34	5.228,52	41,7517	0,00	0,00	0,00	0,00
28	42.110,00	42.110,00	63.826,06	5.318,83	42,2999	0,00	0,00	0,00	0,00
29	42.110,00	42.110,00	63.826,06	5.318,83	42,2999	0,00	0,00	0,00	0,00
30	42.825,00	42.825,00	64.909,78	5.409,14	42,8483	0,00	0,00	0,00	0,00
31	42.825,00	42.825,00	64.909,78	5.409,14	42,8483	0,00	0,00	0,00	0,00
32	43.540,00	43.540,00	65.993,50	5.500,00	43,3967	0,00	0,00	0,00	0,00
33	43.540,00	43.540,00	65.993,50	5.500,00	43,3967	0,00	0,00	0,00	0,00
34	44.255,00	44.255,00	67.077,22	5.590,31	43,9451	0,00	0,00	0,00	0,00
35	44.255,00	44.255,00	67.077,22	5.590,31	43,9451	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving : Brugpensioen	Einddatum : 00/00/0000
Barema : BRUGP	Periode index : 10/2010	Periode barema : 1/1950
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff. : 1976
Porf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : ,00 Maximum bedrag : ,00
 Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANDLOON	UURLOON	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDEPL.	HAARD.	STANDEPL.
0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0000	90,93	45,46	90,93	45,46

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : C135KG	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff. : 1976
Forf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 12.745,00 Maximum bedrag : 17.722,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

1) 1/ 1	141,00
2) 1/ 1	141,00
3) 1/ 1	141,00
4) 1/ 1	271,00
5) 1/ 1	287,00
6) 4/ 2	287,00
7) 4/ 2	356,00
8) 1/ 2	356,00
9) 3/ 2	356,00

ANC.	JAARBASIS		JAARBASIS GEINDEXEERD	MAANDLOON GEINDEXEERD	UURLOON GEINDEXEERD	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	TOT. JAARBASIS 100 %				HAARD.	STANDEP.	HAARD.	STANDEP.
1	12.745,00	12.745,00	19.117,00	1.609,80	9.7761	90,93	45,46	90,93	45,46
2	12.886,00	12.886,00	19.521,31	1.627,60	9.8842	90,93	45,46	90,93	45,46
3	13.027,00	13.027,00	19.745,02	1.645,41	9.9924	90,93	45,46	90,93	45,46
4	13.168,00	13.168,00	19.958,74	1.663,22	10.1005	90,93	45,46	90,93	45,46
5	13.309,00	13.309,00	20.369,49	1.687,45	10.3084	90,93	45,46	90,93	45,46
6	13.439,00	13.439,00	20.804,50	1.713,70	10.5285	90,93	45,46	90,93	45,46
7	13.569,00	13.569,00	20.804,50	1.739,70	10.5285	90,93	45,46	90,93	45,46
8	13.726,00	13.726,00	21.239,50	1.769,95	10.7487	90,93	45,46	90,93	45,46
9	14.013,00	14.013,00	21.239,50	1.769,95	10.7487	90,93	45,46	90,93	45,46
10	14.300,00	14.300,00	21.674,51	1.800,20	10.9688	90,93	45,46	90,93	45,46
11	14.300,00	14.300,00	21.674,51	1.800,20	10.9688	90,93	45,46	90,93	45,46
12	14.587,00	14.587,00	22.109,52	1.842,46	11.1890	90,93	45,46	90,93	45,46
13	14.587,00	14.587,00	22.109,52	1.842,46	11.1890	90,93	45,46	90,93	45,46
14	14.874,00	14.874,00	22.544,52	1.878,71	11.4091	90,93	45,46	90,93	45,46
15	14.874,00	14.874,00	22.544,52	1.878,71	11.4091	90,93	45,46	90,93	45,46
16	15.230,00	15.230,00	23.084,11	1.923,67	11.6222	90,93	45,46	90,93	45,46
17	15.230,00	15.230,00	23.084,11	1.923,67	11.6222	90,93	45,46	90,93	45,46
18	15.586,00	15.586,00	23.622,70	1.968,64	11.8553	90,93	45,46	90,93	45,46
19	15.586,00	15.586,00	23.622,70	1.968,64	11.8553	90,93	45,46	90,93	45,46
20	15.942,00	15.942,00	24.161,29	2.013,60	12.0883	90,93	45,46	90,93	45,46
21	16.298,00	16.298,00	24.702,88	2.058,57	12.5014	67,78	22,73	65,90	22,73
22	16.298,00	16.298,00	24.702,88	2.058,57	12,5014	67,78	22,73	65,90	22,73
23	16.654,00	16.654,00	25.242,47	2.103,53	12,7745	45,46	22,73	45,46	22,73
24	16.654,00	16.654,00	25.242,47	2.103,53	12,7745	45,46	22,73	45,46	22,73
25	17.010,00	17.010,00	25.782,06	2.148,50	13,0476	45,46	22,73	45,46	22,73
26	17.010,00	17.010,00	25.782,06	2.148,50	13,0476	45,46	22,73	45,46	22,73
27	17.366,00	17.366,00	26.321,65	2.193,47	13,3206	45,46	22,73	45,46	22,73
28	17.366,00	17.366,00	26.321,65	2.193,47	13,3206	45,46	22,73	45,46	22,73
29	17.722,00	17.722,00	26.861,24	2.238,43	13,5937	45,46	22,73	45,46	22,73

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : E1411	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff. : 1976
Porf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 12.253,00	Maximum bedrag : 14.583,00
Aantal maal / Na hoeveel jaar	Bedrag
1) 3/ 1	168,00
2) 2/ 2	118,00
3) 10/ 2	159,00

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANDLOON	UURLOON	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDEL.	HAARD.	STANDEL.
0	12.253,00	12.253,00	12.253,00	1.547,65	9,3967	90,93	45,46	90,93	45,46
1	12.421,00	12.421,00	12.421,00	1.568,87	9,5275	90,93	45,46	90,93	45,46
2	12.589,00	12.589,00	12.589,00	1.590,09	9,6584	90,93	45,46	90,93	45,46
3	12.757,00	12.757,00	12.757,00	1.611,31	9,7893	90,93	45,46	90,93	45,46
4	12.925,00	12.925,00	12.925,00	1.632,53	9,9202	90,93	45,46	90,93	45,46
5	13.093,00	13.093,00	13.093,00	1.653,75	10,0511	90,93	45,46	90,93	45,46
6	13.261,00	13.261,00	13.261,00	1.674,97	10,1820	90,93	45,46	90,93	45,46
7	13.429,00	13.429,00	13.429,00	1.696,19	10,3129	90,93	45,46	90,93	45,46
8	13.597,00	13.597,00	13.597,00	1.717,41	10,4438	90,93	45,46	90,93	45,46
9	13.765,00	13.765,00	13.765,00	1.738,63	10,5747	90,93	45,46	90,93	45,46
10	13.933,00	13.933,00	13.933,00	1.759,85	10,7056	90,93	45,46	90,93	45,46
11	14.101,00	14.101,00	14.101,00	1.781,07	10,8365	90,93	45,46	90,93	45,46
12	14.269,00	14.269,00	14.269,00	1.802,29	10,9674	90,93	45,46	90,93	45,46
13	14.437,00	14.437,00	14.437,00	1.823,51	11,0983	90,93	45,46	90,93	45,46
14	14.605,00	14.605,00	14.605,00	1.844,73	11,2292	90,93	45,46	90,93	45,46
15	14.773,00	14.773,00	14.773,00	1.865,95	11,3601	90,93	45,46	90,93	45,46
16	14.941,00	14.941,00	14.941,00	1.887,17	11,4910	90,93	45,46	90,93	45,46
17	15.109,00	15.109,00	15.109,00	1.908,39	11,6219	90,93	45,46	90,93	45,46
18	15.277,00	15.277,00	15.277,00	1.929,61	11,7528	90,93	45,46	90,93	45,46
19	15.445,00	15.445,00	15.445,00	1.950,83	11,8837	90,93	45,46	90,93	45,46
20	15.613,00	15.613,00	15.613,00	1.972,05	12,0146	90,93	45,46	90,93	45,46
21	15.781,00	15.781,00	15.781,00	1.993,27	12,1455	90,93	45,46	90,93	45,46
22	15.949,00	15.949,00	15.949,00	2.014,49	12,2764	90,93	45,46	90,93	45,46
23	16.117,00	16.117,00	16.117,00	2.035,71	12,4073	90,93	45,46	90,93	45,46
24	16.285,00	16.285,00	16.285,00	2.056,93	12,5382	90,93	45,46	90,93	45,46
25	16.453,00	16.453,00	16.453,00	2.078,15	12,6691	90,93	45,46	90,93	45,46
26	16.621,00	16.621,00	16.621,00	2.099,37	12,8000	90,93	45,46	90,93	45,46
27	16.789,00	16.789,00	16.789,00	2.120,59	12,9309	90,93	45,46	90,93	45,46

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1	Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : GSO		Periode index : 10/2010	Periode barema : 11/1992
Index : 1,51570		Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff. : 1976
Porf. bedrag : 0,00			

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 18.338,00 Maximum bedrag : 23.835,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

1) 1/ 2 2.504,00

2) 1/ 2 2.993,00

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANLON	URLOON	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	18.338,00	18.338,00	27.794,91	2.316,24	14,0662	44,44	21,71	44,36	21,63
1	18.338,00	18.338,00	27.794,91	2.316,24	14,0662	44,44	21,71	44,36	21,63
2	20.842,00	20.842,00	31.590,22	2.632,51	15,9869	0,00	0,00	0,00	0,00
3	20.842,00	20.842,00	31.590,22	2.632,51	15,9869	0,00	0,00	0,00	0,00
4	23.835,00	23.835,00	36.126,71	3.010,55	18,2827	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : AIT1	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff. : 1976
Forf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 23.502,00 Maximum bedrag : 33.418,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

1)	1/	1	643,00
2)	1/	1	647,00
3)	1/	1	650,00
4)	8/	2	997,00

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANDELOON	UURLOON	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	23.502,00	23.502,00	35.621,86	2.968,49	18,0273	0,00	0,00	0,00	0,00
1	24.145,00	24.145,00	36.596,58	3.043,71	18,5205	0,00	0,00	0,00	0,00
2	24.792,00	24.792,00	37.577,23	3.121,43	19,0166	0,00	0,00	0,00	0,00
3	25.442,00	25.442,00	38.562,44	3.202,53	19,5154	0,00	0,00	0,00	0,00
4	26.100,00	26.100,00	39.562,44	3.286,53	19,5154	0,00	0,00	0,00	0,00
5	26.765,00	26.765,00	40.573,59	3.373,46	20,2801	0,00	0,00	0,00	0,00
6	27.438,00	27.438,00	41.603,59	3.463,46	20,3601	0,00	0,00	0,00	0,00
7	28.118,00	28.118,00	42.654,75	3.556,39	21,0449	0,00	0,00	0,00	0,00
8	28.805,00	28.805,00	43.728,75	3.652,39	21,0449	0,00	0,00	0,00	0,00
9	29.500,00	29.500,00	44.826,90	3.751,32	21,6096	0,00	0,00	0,00	0,00
10	30.202,00	30.202,00	45.949,90	3.853,32	21,8096	0,00	0,00	0,00	0,00
11	30.912,00	30.912,00	47.097,05	3.959,25	22,5744	0,00	0,00	0,00	0,00
12	31.630,00	31.630,00	48.269,05	4.069,25	23,5744	0,00	0,00	0,00	0,00
13	32.357,00	32.357,00	49.466,20	4.183,18	24,3391	0,00	0,00	0,00	0,00
14	33.092,00	33.092,00	50.688,20	4.301,18	25,3391	0,00	0,00	0,00	0,00
15	33.835,00	33.835,00	51.935,36	4.423,11	26,1039	0,00	0,00	0,00	0,00
16	34.586,00	34.586,00	53.207,36	4.549,11	27,1039	0,00	0,00	0,00	0,00
17	35.345,00	35.345,00	54.504,51	4.679,04	28,2686	0,00	0,00	0,00	0,00
18	36.112,00	36.112,00	55.826,51	4.813,04	29,6886	0,00	0,00	0,00	0,00
19	36.887,00	36.887,00	57.173,66	4.951,97	31,3334	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1	Euro				
Barema : B113FS		Omschrijving :		Einddatum : 00/00/0000	
Index : 1,51570		Periode index : 10/2010		Periode barema : 10/2001	
Forf. bedrag : 0,00		Tweetaligheid : 0,00		Uurloon coeff. : 1976	

SAMENSTELLING BAREMA :

Minimum bedrag : 22.783,00 Maximum bedrag : 31.698,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

1) 2/ 1	322,00
2) 1/ 1	1.240,00
3) 4/ 2	551,00
4) 1/ 1	371,00
5) 1/ 1	557,00
6) 7/ 2	557,00

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANDLOON	UURLOON	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	22.783,00	22.783,00	34.532,13	2.877,49	17,4958	0,00	0,00	0,00	0,00
1	23.105,00	23.105,00	25.020,25	2.918,35	17,7227	0,00	0,00	0,00	0,00
2	23.427,00	23.427,00	30.508,30	2.959,02	17,9697	0,00	0,00	0,00	0,00
3	24.667,00	24.667,00	37.387,77	3.115,64	18,9309	0,00	0,00	0,00	0,00
4	24.667,00	24.667,00	37.387,77	3.115,64	18,9309	0,00	0,00	0,00	0,00
5	25.218,00	25.218,00	38.222,92	3.185,24	19,3435	0,00	0,00	0,00	0,00
6	25.218,00	25.218,00	38.222,92	3.185,24	19,3435	0,00	0,00	0,00	0,00
7	25.769,00	25.769,00	39.058,07	3.254,83	19,7662	0,00	0,00	0,00	0,00
8	25.769,00	25.769,00	39.058,07	3.254,83	19,7662	0,00	0,00	0,00	0,00
9	26.320,00	26.320,00	39.893,22	3.324,43	20,1888	0,00	0,00	0,00	0,00
10	26.320,00	26.320,00	39.893,22	3.324,43	20,1888	0,00	0,00	0,00	0,00
11	26.871,00	26.871,00	40.728,37	3.394,03	20,6115	0,00	0,00	0,00	0,00
12	27.342,00	27.342,00	41.590,70	3.440,89	20,8961	0,00	0,00	0,00	0,00
13	27.799,00	27.799,00	42.434,94	3.511,24	21,3233	0,00	0,00	0,00	0,00
14	27.799,00	27.799,00	42.434,94	3.511,24	21,3233	0,00	0,00	0,00	0,00
15	28.356,00	28.356,00	42.979,19	3.561,59	21,7506	0,00	0,00	0,00	0,00
16	28.356,00	28.356,00	42.979,19	3.561,59	21,7506	0,00	0,00	0,00	0,00
17	28.912,00	28.912,00	43.823,43	3.651,95	22,1778	0,00	0,00	0,00	0,00
18	28.912,00	28.912,00	43.823,43	3.651,95	22,1778	0,00	0,00	0,00	0,00
19	29.470,00	29.470,00	44.667,68	3.722,30	22,6051	0,00	0,00	0,00	0,00
20	29.470,00	29.470,00	44.667,68	3.722,30	22,6051	0,00	0,00	0,00	0,00
21	30.027,00	30.027,00	45.511,92	3.792,66	23,0323	0,00	0,00	0,00	0,00
22	30.027,00	30.027,00	45.511,92	3.792,66	23,0323	0,00	0,00	0,00	0,00
23	30.584,00	30.584,00	46.356,17	3.863,01	23,4596	0,00	0,00	0,00	0,00
24	30.584,00	30.584,00	46.356,17	3.863,01	23,4596	0,00	0,00	0,00	0,00
25	31.141,00	31.141,00	47.200,41	3.933,36	23,8868	0,00	0,00	0,00	0,00
26	31.141,00	31.141,00	47.200,41	3.933,36	23,8868	0,00	0,00	0,00	0,00
27	31.698,00	31.698,00	48.044,66	4.003,72	24,3140	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : BLFFV	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff : 1976
Forf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 16.628,00 Maximum bedrag : 16.628,00
 Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

ANC.	JAARBASIS		JAARBASIS GEINDEXEERD	MAANDELOON GEINDEXEERD	UURLOON GEINDEXEERD	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	TOT. JAARBASIS 100 %				HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	16.628,00	16.628,00	25.202,06	2.100,75	12,7845	45,46	22,73	45,46	22,73

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : CILIFS	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaaligheid : 0,00	Durloon coeff : 1976
Forf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 16.907,00	Maximum bedrag : 25.340,00
Aantal maal / Na hoeveel jaar	Bedrag
1) 3/ 1	276,00
2) 2/ 2	266,00
3) 11/ 2	643,00

ANC.	JAARBASIS		JAARBASIS GEINDEXEERD	MAANDELOON GEINDEXEERD	DURLOON GEINDEXEERD	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	TOT. JAARBASIS 100 %				HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	16.907,00	16.907,00	25.625,84	2.135,49	12.9689	45,46	22,73	45,46	22,73
1	17.183,00	17.183,00	26.944,27	2.170,35	13.1802	45,46	22,73	45,46	22,73
2	17.459,00	17.459,00	26.462,61	2.205,21	13.3920	45,46	22,73	45,46	22,73
3	17.735,00	17.735,00	26.880,94	2.240,07	13.6037	45,46	22,73	45,46	22,73
4	17.735,00	17.735,00	26.880,94	2.240,07	13.6037	45,46	22,73	45,46	22,73
5	18.061,00	18.061,00	27.284,12	2.273,67	13.8077	45,46	22,73	45,46	22,73
6	18.061,00	18.061,00	27.284,12	2.273,67	13.8077	45,46	22,73	45,46	22,73
7	18.367,00	18.367,00	27.687,29	2.307,27	14.0117	45,46	22,73	45,46	22,73
8	18.367,00	18.367,00	27.687,29	2.307,27	14.0117	45,46	22,73	45,46	22,73
9	18.910,00	18.910,00	28.661,89	2.388,48	14.5850	0,00	0,00	0,00	0,00
10	18.910,00	18.910,00	28.661,89	2.388,48	14.5850	0,00	0,00	0,00	0,00
11	19.553,00	19.553,00	29.636,48	2.469,70	14.9982	0,00	0,00	0,00	0,00
12	19.553,00	19.553,00	29.636,48	2.469,70	14.9982	0,00	0,00	0,00	0,00
13	20.196,00	20.196,00	30.611,08	2.550,92	15.4914	0,00	0,00	0,00	0,00
14	20.196,00	20.196,00	30.611,08	2.550,92	15.4914	0,00	0,00	0,00	0,00
15	20.839,00	20.839,00	31.585,67	2.632,13	15.9846	0,00	0,00	0,00	0,00
16	20.839,00	20.839,00	31.585,67	2.632,13	15.9846	0,00	0,00	0,00	0,00
17	21.482,00	21.482,00	32.560,27	2.713,35	16.4778	0,00	0,00	0,00	0,00
18	21.482,00	21.482,00	32.560,27	2.713,35	16.4778	0,00	0,00	0,00	0,00
19	22.125,00	22.125,00	33.534,86	2.794,57	16.9710	0,00	0,00	0,00	0,00
20	22.125,00	22.125,00	33.534,86	2.794,57	16.9710	0,00	0,00	0,00	0,00
21	22.768,00	22.768,00	34.509,46	2.875,78	17.4643	0,00	0,00	0,00	0,00
22	22.768,00	22.768,00	34.509,46	2.875,78	17.4643	0,00	0,00	0,00	0,00
23	23.411,00	23.411,00	35.484,05	2.957,00	17.9575	0,00	0,00	0,00	0,00
24	23.411,00	23.411,00	35.484,05	2.957,00	17.9575	0,00	0,00	0,00	0,00
25	24.054,00	24.054,00	36.458,65	3.038,22	18.4507	0,00	0,00	0,00	0,00
26	24.054,00	24.054,00	36.458,65	3.038,22	18.4507	0,00	0,00	0,00	0,00
27	24.697,00	24.697,00	37.433,24	3.119,43	18.9439	0,00	0,00	0,00	0,00
28	24.697,00	24.697,00	37.433,24	3.119,43	18.9439	0,00	0,00	0,00	0,00
29	25.340,00	25.340,00	38.407,84	3.200,65	19.4371	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 08/00/0000
Barema : C115P3	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff : 1976
Porf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 16.751,00	Maximum bedrag : 25.184,00
Aantal maal / Na hoeveel jaar	Bedrag
1) 3/ 1	276,00
2) 2/ 2	266,00
3) 11/ 2	643,00

ANC.	JAARBASIS 100 %	TOT. JAARBASIS 100 %	JAARBASIS GEINDEXEERD	MAANDBLOON GEINDEXEERD	UURLOON GEINDEXEERD	VASTEENGEENDEN HAARD. STANDPL.	CONTRACTUELEN HAARD. STANDPL.
0	16.751,00	16.751,00	25.389,49	2.115,79	12,8489	45,46 22,73	45,46 22,73
1	17.027,00	17.027,00	25.807,82	2.150,65	13,6606	45,46 22,73	45,46 22,73
2	17.303,00	17.303,00	26.226,16	2.185,51	14,4723	45,46 22,73	45,46 22,73
3	17.579,00	17.579,00	26.644,49	2.220,37	15,2840	45,46 22,73	45,46 22,73
4	17.855,00	17.855,00	27.062,82	2.255,23	16,0957	45,46 22,73	45,46 22,73
5	18.131,00	18.131,00	27.481,16	2.290,09	16,9074	45,46 22,73	45,46 22,73
6	18.407,00	18.407,00	27.900,00	2.324,95	17,7191	45,46 22,73	45,46 22,73
7	18.683,00	18.683,00	28.318,84	2.359,81	18,5308	45,46 22,73	45,46 22,73
8	18.959,00	18.959,00	28.737,68	2.394,67	19,3425	45,46 22,73	45,46 22,73
9	19.235,00	19.235,00	29.156,52	2.429,53	20,1542	0,00 0,00	0,00 0,00
10	19.511,00	19.511,00	29.575,36	2.464,39	20,9659	0,00 0,00	0,00 0,00
11	19.787,00	19.787,00	29.994,20	2.499,25	21,7776	0,00 0,00	0,00 0,00
12	20.063,00	20.063,00	30.413,04	2.534,11	22,5893	0,00 0,00	0,00 0,00
13	20.339,00	20.339,00	30.831,88	2.568,97	23,4010	0,00 0,00	0,00 0,00
14	20.615,00	20.615,00	31.250,72	2.603,83	24,2127	0,00 0,00	0,00 0,00
15	20.891,00	20.891,00	31.669,56	2.638,69	25,0244	0,00 0,00	0,00 0,00
16	21.167,00	21.167,00	32.088,40	2.673,55	25,8361	0,00 0,00	0,00 0,00
17	21.443,00	21.443,00	32.507,24	2.708,41	26,6478	0,00 0,00	0,00 0,00
18	21.719,00	21.719,00	32.926,08	2.743,27	27,4595	0,00 0,00	0,00 0,00
19	21.995,00	21.995,00	33.344,92	2.778,13	28,2712	0,00 0,00	0,00 0,00
20	22.271,00	22.271,00	33.763,76	2.812,99	29,0829	0,00 0,00	0,00 0,00
21	22.547,00	22.547,00	34.182,60	2.847,85	29,8946	0,00 0,00	0,00 0,00
22	22.823,00	22.823,00	34.601,44	2.882,71	30,7063	0,00 0,00	0,00 0,00
23	23.099,00	23.099,00	35.020,28	2.917,57	31,5180	0,00 0,00	0,00 0,00
24	23.375,00	23.375,00	35.439,12	2.952,43	32,3297	0,00 0,00	0,00 0,00
25	23.651,00	23.651,00	35.857,96	2.987,29	33,1414	0,00 0,00	0,00 0,00
26	23.927,00	23.927,00	36.276,80	3.022,15	33,9531	0,00 0,00	0,00 0,00
27	24.203,00	24.203,00	36.695,64	3.057,01	34,7648	0,00 0,00	0,00 0,00
28	24.479,00	24.479,00	37.114,48	3.091,87	35,5765	0,00 0,00	0,00 0,00
29	24.755,00	24.755,00	37.533,32	3.126,73	36,3882	0,00 0,00	0,00 0,00
30	25.031,00	25.031,00	37.952,16	3.161,59	37,1999	0,00 0,00	0,00 0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : C117PS	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaaligheid : 0,00	Uurloon coeff. : 1976
Worf bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 16.543,00 Maximum bedrag : 24.976,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

1) 3/ 1	276,00
2) 2/ 2	266,00
3) 11/ 2	643,00

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANDELOON	UURLOON	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	16.543,00	16.543,00	25.074,73	2.089,81	12,6893	45,46	22,73	45,46	22,73
1	16.819,00	16.819,00	25.492,56	2.124,38	12,9010	45,46	22,73	45,46	22,73
2	17.095,00	17.095,00	25.910,39	2.159,24	13,1127	45,46	22,73	45,46	22,73
3	17.371,00	17.371,00	26.328,22	2.194,10	13,3245	45,46	22,73	45,46	22,73
4	17.371,00	17.371,00	26.328,22	2.194,10	13,3245	45,46	22,73	45,46	22,73
5	17.647,00	17.647,00	26.746,05	2.227,70	13,5365	45,46	22,73	45,46	22,73
6	17.647,00	17.647,00	26.746,05	2.227,70	13,5365	45,46	22,73	45,46	22,73
7	17.923,00	17.923,00	27.163,88	2.261,29	13,7485	45,46	22,73	45,46	22,73
8	17.923,00	17.923,00	27.163,88	2.261,29	13,7485	45,46	22,73	45,46	22,73
9	18.200,00	18.200,00	28.110,17	2.342,51	14,2257	20,14	0,00	18,09	0,00
10	18.200,00	18.200,00	28.110,17	2.342,51	14,2257	20,14	0,00	18,09	0,00
11	18.476,00	18.476,00	28.684,77	2.422,73	14,7190	0,00	0,00	0,00	0,00
12	18.476,00	18.476,00	28.684,77	2.422,73	14,7190	0,00	0,00	0,00	0,00
13	18.752,00	18.752,00	29.059,36	2.504,94	15,2123	0,00	0,00	0,00	0,00
14	18.752,00	18.752,00	29.059,36	2.504,94	15,2123	0,00	0,00	0,00	0,00
15	20.475,00	20.475,00	31.033,96	2.586,16	15,7054	0,00	0,00	0,00	0,00
16	20.475,00	20.475,00	31.033,96	2.586,16	15,7054	0,00	0,00	0,00	0,00
17	21.118,00	21.118,00	32.008,55	2.667,37	16,1986	0,00	0,00	0,00	0,00
18	21.118,00	21.118,00	32.008,55	2.667,37	16,1986	0,00	0,00	0,00	0,00
19	21.761,00	21.761,00	32.983,15	2.748,59	16,6918	0,00	0,00	0,00	0,00
20	21.761,00	21.761,00	32.983,15	2.748,59	16,6918	0,00	0,00	0,00	0,00
21	22.404,00	22.404,00	33.957,74	2.829,81	17,1850	0,00	0,00	0,00	0,00
22	22.404,00	22.404,00	33.957,74	2.829,81	17,1850	0,00	0,00	0,00	0,00
23	23.047,00	23.047,00	34.932,34	2.911,02	17,6783	0,00	0,00	0,00	0,00
24	23.047,00	23.047,00	34.932,34	2.911,02	17,6783	0,00	0,00	0,00	0,00
25	23.690,00	23.690,00	35.906,93	2.992,24	18,1715	0,00	0,00	0,00	0,00
26	23.690,00	23.690,00	35.906,93	2.992,24	18,1715	0,00	0,00	0,00	0,00
27	24.333,00	24.333,00	36.881,53	3.073,46	18,6647	0,00	0,00	0,00	0,00
28	24.333,00	24.333,00	36.881,53	3.073,46	18,6647	0,00	0,00	0,00	0,00
29	24.976,00	24.976,00	37.856,12	3.154,67	19,1579	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : C1208P	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coëff. : 1976
Forf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 15.024,00 Maximum bedrag : 22.283,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar	Bedrag
1) 3/ 1	276,00
2) 1/ 2	276,00
3) 1/ 2	368,00
4) 9/ 2	643,00

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANDLOON	UURLOON	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	15.024,00	15.024,00	23.771,28	1.897,65	11,5242	90,93	45,46	90,93	45,46
1	15.360,00	15.360,00	23.190,21	1.932,51	11,7359	90,93	45,46	90,93	45,46
2	15.576,00	15.576,00	23.698,84	1.967,37	11,9476	90,93	45,46	90,93	45,46
3	15.852,00	15.852,00	24.026,88	2.002,24	12,1593	90,93	45,46	90,93	45,46
4	15.852,00	15.852,00	24.026,88	2.002,24	12,1593	90,93	45,46	90,93	45,46
	16.128,00	16.128,00	24.445,21	2.037,10	12,3710	87,64	42,18	87,37	41,91
	16.128,00	16.128,00	24.445,21	2.037,10	12,3710	87,64	42,18	87,37	41,91
7	16.486,00	16.486,00	25.002,89	2.083,58	12,6833	45,46	22,73	45,46	22,73
8	16.486,00	16.486,00	25.002,89	2.083,58	12,6833	45,46	22,73	45,46	22,73
9	17.139,00	17.139,00	25.977,98	2.164,78	13,1468	45,46	22,73	45,46	22,73
10	17.139,00	17.139,00	25.977,98	2.164,78	13,1468	45,46	22,73	45,46	22,73
11	17.782,00	17.782,00	26.952,18	2.246,01	13,6097	45,46	22,73	45,46	22,73
12	17.782,00	17.782,00	26.952,18	2.246,01	13,6097	45,46	22,73	45,46	22,73
13	18.425,00	18.425,00	27.926,77	2.327,23	14,1329	34,28	11,55	33,37	10,64
14	18.425,00	18.425,00	27.926,77	2.327,23	14,1329	34,28	11,55	33,37	10,64
15	19.068,00	19.068,00	28.901,37	2.408,44	14,6261	0,00	0,00	0,00	0,00
16	19.068,00	19.068,00	28.901,37	2.408,44	14,6261	0,00	0,00	0,00	0,00
17	19.711,00	19.711,00	29.875,96	2.489,66	15,1194	0,00	0,00	0,00	0,00
18	19.711,00	19.711,00	29.875,96	2.489,66	15,1194	0,00	0,00	0,00	0,00
19	20.354,00	20.354,00	30.850,56	2.570,88	15,6126	0,00	0,00	0,00	0,00
20	20.354,00	20.354,00	30.850,56	2.570,88	15,6126	0,00	0,00	0,00	0,00
21	20.997,00	20.997,00	31.825,15	2.652,09	16,1058	0,00	0,00	0,00	0,00
22	20.997,00	20.997,00	31.825,15	2.652,09	16,1058	0,00	0,00	0,00	0,00
23	21.640,00	21.640,00	32.799,75	2.733,31	16,5990	0,00	0,00	0,00	0,00
24	21.640,00	21.640,00	32.799,75	2.733,31	16,5990	0,00	0,00	0,00	0,00
25	22.283,00	22.283,00	33.774,34	2.814,52	17,0922	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1	Euro		
Barema : C122SA	Omschrijving :	Einddatum :	00/00/0000
Index : 1,51570	Periode index : 10/2010	Periode barema :	10/2001
Forf. bedrag : 0,00	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff. :	1976

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 15.850,00 Maximum bedrag : 24.581,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

1) 3/ 1	276,00
2) 1/ 2	276,00
3) 1/ 2	368,00
4) 2/ 2	735,00
5) 8/ 2	643,00
6) 1/ 2	645,00

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANDLOON	UURLOON	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	15.850,00	15.850,00	24.023,85	2.001,99	12,1578	50,93	45,46	90,93	45,46
1	16.126,00	16.126,00	24.443,18	2.026,84	12,3095	57,87	42,91	82,63	42,91
2	16.402,00	16.402,00	24.866,51	2.071,70	12,5812	55,63	22,73	52,76	22,73
3	16.678,00	16.678,00	25.278,84	2.106,57	12,7929	45,46	22,73	45,46	22,73
4	16.678,00	16.678,00	25.278,84	2.106,57	12,7929	45,46	22,73	45,46	22,73
5	16.954,00	16.954,00	25.697,18	2.141,43	13,0046	45,46	22,73	45,46	22,73
6	16.954,00	16.954,00	25.697,18	2.141,43	13,0046	45,46	22,73	45,46	22,73
7	17.322,00	17.322,00	26.254,56	2.187,31	13,2869	45,46	22,73	45,46	22,73
8	17.322,00	17.322,00	26.254,56	2.187,31	13,2869	45,46	22,73	45,46	22,73
9	18.057,00	18.057,00	27.368,99	2.280,74	13,8597	45,46	22,73	45,46	22,73
10	18.057,00	18.057,00	27.368,99	2.280,74	13,8597	45,46	22,73	45,46	22,73
11	18.792,00	18.792,00	28.483,03	2.373,58	14,4144	0,00	0,00	0,00	0,00
12	18.792,00	18.792,00	28.483,03	2.373,58	14,4144	0,00	0,00	0,00	0,00
13	19.435,00	19.435,00	29.457,63	2.454,80	14,8077	0,00	0,00	0,00	0,00
14	19.435,00	19.435,00	29.457,63	2.454,80	14,8077	0,00	0,00	0,00	0,00
15	20.078,00	20.078,00	30.432,23	2.536,01	15,4009	0,00	0,00	0,00	0,00
16	20.078,00	20.078,00	30.432,23	2.536,01	15,4009	0,00	0,00	0,00	0,00
17	20.721,00	20.721,00	31.406,82	2.617,23	15,8941	0,00	0,00	0,00	0,00
18	20.721,00	20.721,00	31.406,82	2.617,23	15,8941	0,00	0,00	0,00	0,00
19	21.364,00	21.364,00	32.381,41	2.698,45	16,3873	0,00	0,00	0,00	0,00
20	21.364,00	21.364,00	32.381,41	2.698,45	16,3873	0,00	0,00	0,00	0,00
21	22.007,00	22.007,00	33.356,01	2.779,66	16,8805	0,00	0,00	0,00	0,00
22	22.007,00	22.007,00	33.356,01	2.779,66	16,8805	0,00	0,00	0,00	0,00
23	22.650,00	22.650,00	34.330,61	2.860,88	17,3737	0,00	0,00	0,00	0,00
24	22.650,00	22.650,00	34.330,61	2.860,88	17,3737	0,00	0,00	0,00	0,00
25	23.293,00	23.293,00	35.305,20	2.942,10	17,8670	0,00	0,00	0,00	0,00
26	23.293,00	23.293,00	35.305,20	2.942,10	17,8670	0,00	0,00	0,00	0,00
27	23.936,00	23.936,00	36.279,80	3.023,31	18,3602	0,00	0,00	0,00	0,00
28	23.936,00	23.936,00	36.279,80	3.023,31	18,3602	0,00	0,00	0,00	0,00
29	24.581,00	24.581,00	37.257,42	3.104,78	18,8549	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : C1225B	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff. : 1976
Forf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 16.309,00 Maximum bedrag : 25.044,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar Bedrag

1) 3/ 1	276,00
2) 1/ 2	276,00
3) 1/ 2	368,00
4) 2/ 2	735,00
5) 8/ 2	643,00
6) 1/ 2	649,00

ANC.	JAARBASIS		JAARBASIS GEINDEXEERD	MAANDLOON GEINDEXEERD	UURLOON GEINDEXEERD	VASTBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	TOT. JAARBASIS 100 %				HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	16.309,00	16.309,00	24.719,55	2.059,96	12,5038	66,49	22,73	64,51	22,73
1	16.585,00	16.585,00	25.137,88	2.094,82	12,7215	45,46	22,73	45,46	22,73
2	16.861,00	16.861,00	25.556,22	2.129,68	12,9393	45,46	22,73	45,46	22,73
3	17.137,00	17.137,00	25.974,55	2.164,54	13,1450	45,46	22,73	45,46	22,73
4	17.413,00	17.413,00	26.392,88	2.199,40	13,3567	45,46	22,73	45,46	22,73
5	17.413,00	17.413,00	26.392,88	2.199,40	13,3567	45,46	22,73	45,46	22,73
6	17.413,00	17.413,00	26.392,88	2.199,40	13,3567	45,46	22,73	45,46	22,73
7	17.781,00	17.781,00	26.950,66	2.245,68	13,6389	45,46	22,73	45,46	22,73
8	17.781,00	17.781,00	26.950,66	2.245,68	13,6389	45,46	22,73	45,46	22,73
9	18.516,00	18.516,00	28.064,70	2.338,72	14,2027	23,65	0,92	21,88	0,00
10	18.516,00	18.516,00	28.064,70	2.338,72	14,2027	23,65	0,92	21,88	0,00
11	19.251,00	19.251,00	29.178,74	2.431,56	14,7665	0,00	0,00	0,00	0,00
12	19.251,00	19.251,00	29.178,74	2.431,56	14,7665	0,00	0,00	0,00	0,00
13	19.894,00	19.894,00	30.153,34	2.512,77	15,2597	0,00	0,00	0,00	0,00
14	19.894,00	19.894,00	30.153,34	2.512,77	15,2597	0,00	0,00	0,00	0,00
15	20.537,00	20.537,00	31.127,93	2.593,99	15,7530	0,00	0,00	0,00	0,00
16	20.537,00	20.537,00	31.127,93	2.593,99	15,7530	0,00	0,00	0,00	0,00
17	21.180,00	21.180,00	32.102,53	2.675,21	16,2462	0,00	0,00	0,00	0,00
18	21.180,00	21.180,00	32.102,53	2.675,21	16,2462	0,00	0,00	0,00	0,00
19	21.823,00	21.823,00	33.077,12	2.756,42	16,7394	0,00	0,00	0,00	0,00
20	21.823,00	21.823,00	33.077,12	2.756,42	16,7394	0,00	0,00	0,00	0,00
21	22.466,00	22.466,00	34.051,72	2.837,64	17,2326	0,00	0,00	0,00	0,00
22	22.466,00	22.466,00	34.051,72	2.837,64	17,2326	0,00	0,00	0,00	0,00
23	23.109,00	23.109,00	35.026,31	2.918,85	17,7258	0,00	0,00	0,00	0,00
24	23.109,00	23.109,00	35.026,31	2.918,85	17,7258	0,00	0,00	0,00	0,00
25	23.752,00	23.752,00	36.000,91	3.000,07	18,2190	0,00	0,00	0,00	0,00
26	23.752,00	23.752,00	36.000,91	3.000,07	18,2190	0,00	0,00	0,00	0,00
27	24.395,00	24.395,00	36.975,50	3.081,29	18,7122	0,00	0,00	0,00	0,00
28	24.395,00	24.395,00	36.975,50	3.081,29	18,7122	0,00	0,00	0,00	0,00
29	25.044,00	25.044,00	37.959,19	3.163,26	19,2101	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1 Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : C211FS	Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570	Tweetaligheid : 0,00	Durloon coeff. : 1976
Forf. bedrag : 0,00		

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 20.992,00	Maximum bedrag : 30.397,00
Aantal maal / Na hoeveel jaar	Bedrag
1) 3/ 1	276,00
2) 1/ 2	276,00
3) 1/ 2	368,00
4) 2/ 2	735,00
5) 4/ 2	643,00
6) 1/ 2	646,00
7) 5/ 2	649,00

ANC.	JAARBASIS	TOT. JAARBASIS	JAARBASIS	MAANDELOON	UURLOON	VAETBENOEMDEN		CONTRACTUELEN	
	100 %	100 %	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	GEINDEXEERD	HAARD.	STANDPL.	HAARD.	STANDPL.
0	20.992,00	20.992,00	31.812,57	2.651,46	16,1020	0,00	0,00	0,00	0,00
1	21.268,00	21.268,00	32.235,31	2.686,32	16,3137	0,00	0,00	0,00	0,00
	21.544,00	21.544,00	32.654,24	2.721,18	16,5254	0,00	0,00	0,00	0,00
	21.820,00	21.820,00	33.073,57	2.756,04	16,7371	0,00	0,00	0,00	0,00
4	21.820,00	21.820,00	33.072,57	2.756,04	16,7371	0,00	0,00	0,00	0,00
5	22.096,00	22.096,00	33.490,91	2.790,90	16,9488	0,00	0,00	0,00	0,00
6	22.096,00	22.096,00	33.490,91	2.790,90	16,9488	0,00	0,00	0,00	0,00
7	22.464,00	22.464,00	34.048,69	2.837,39	17,2311	0,00	0,00	0,00	0,00
8	22.464,00	22.464,00	34.048,69	2.837,39	17,2311	0,00	0,00	0,00	0,00
9	23.199,00	23.199,00	35.162,72	2.930,23	17,7948	0,00	0,00	0,00	0,00
10	23.199,00	23.199,00	35.162,72	2.930,23	17,7948	0,00	0,00	0,00	0,00
11	23.934,00	23.934,00	36.276,76	3.023,06	18,3586	0,00	0,00	0,00	0,00
12	23.934,00	23.934,00	36.276,76	3.023,06	18,3586	0,00	0,00	0,00	0,00
13	24.577,00	24.577,00	37.351,36	3.104,28	18,8519	0,00	0,00	0,00	0,00
14	24.577,00	24.577,00	37.351,36	3.104,28	18,8519	0,00	0,00	0,00	0,00
15	25.220,00	25.220,00	38.325,95	3.185,49	19,3451	0,00	0,00	0,00	0,00
16	25.220,00	25.220,00	38.325,95	3.185,49	19,3451	0,00	0,00	0,00	0,00
17	25.863,00	25.863,00	39.300,55	3.266,71	19,8383	0,00	0,00	0,00	0,00
18	25.863,00	25.863,00	39.300,55	3.266,71	19,8383	0,00	0,00	0,00	0,00
19	26.506,00	26.506,00	40.175,14	3.347,92	20,3315	0,00	0,00	0,00	0,00
20	26.506,00	26.506,00	40.175,14	3.347,92	20,3315	0,00	0,00	0,00	0,00
21	27.152,00	27.152,00	41.154,29	3.429,53	20,8270	0,00	0,00	0,00	0,00
22	27.152,00	27.152,00	41.154,29	3.429,53	20,8270	0,00	0,00	0,00	0,00
23	27.801,00	27.801,00	42.137,98	3.511,49	21,3248	0,00	0,00	0,00	0,00
24	27.801,00	27.801,00	42.137,98	3.511,49	21,3248	0,00	0,00	0,00	0,00
25	28.450,00	28.450,00	43.121,67	3.593,47	21,8227	0,00	0,00	0,00	0,00
26	28.450,00	28.450,00	43.121,67	3.593,47	21,8227	0,00	0,00	0,00	0,00
27	29.099,00	29.099,00	44.105,35	3.675,44	22,3205	0,00	0,00	0,00	0,00
28	29.099,00	29.099,00	44.105,35	3.675,44	22,3205	0,00	0,00	0,00	0,00
29	29.748,00	29.748,00	45.089,04	3.757,42	22,8183	0,00	0,00	0,00	0,00
30	29.748,00	29.748,00	45.089,04	3.757,42	22,8183	0,00	0,00	0,00	0,00
31	30.397,00	30.397,00	46.072,73	3.839,39	23,3161	0,00	0,00	0,00	0,00

LIJST BAREMA'S GEINDEXEERD

Munteenheid : 1	Euro	Omschrijving :	Einddatum : 00/00/0000
Barema : C212FS		Periode index : 10/2010	Periode barema : 10/2001
Index : 1,51570		Tweetaligheid : 0,00	Uurloon coeff : 1976
Forf. bedrag : 0,00			

SAMENSTELLING BAREMA

Minimum bedrag : 23.243,00 Maximum bedrag : 32.669,00

Aantal maal / Na hoeveel jaar	Bedrag
1/ 3/ 1	276,00
2/ 1/ 2	276,00
3/ 1/ 2	368,00
4/ 2/ 2	735,00
5/ 1/ 2	643,00
6/ 1/ 2	649,00
7/ 8/ 2	649,00

ANC.	JAARBASIS 100 %	TOT. JAARBASIS 100 %	JAARBASIS GEINDEXEERD	MAANDLOON GEINDEXEERD	UURLOON GEINDEXEERD	VASTBENOEDEN HAARD.	STANDPL.	CONTRACTUELEN HAARD.	STANDPL.
0	23.243,00	23.243,00	35.229,42	3.935,76	17,8286	0,00	0,00	0,00	0,00
1	23.518,00	23.518,00	35.647,75	3.970,64	18,0403	0,00	0,00	0,00	0,00
2	23.795,00	23.795,00	36.066,08	3.005,56	18,2520	0,00	0,00	0,00	0,00
3	24.071,00	24.071,00	36.484,41	3.040,36	18,4637	0,00	0,00	0,00	0,00
4	24.071,00	24.071,00	36.484,41	3.040,36	18,4637	0,00	0,00	0,00	0,00
5	24.347,00	24.347,00	36.902,75	3.075,22	18,6754	0,00	0,00	0,00	0,00
6	24.347,00	24.347,00	36.902,75	3.075,22	18,6754	0,00	0,00	0,00	0,00
7	24.715,00	24.715,00	37.360,53	3.121,71	18,8877	0,00	0,00	0,00	0,00
8	24.715,00	24.715,00	37.360,53	3.121,71	18,8877	0,00	0,00	0,00	0,00
9	25.150,00	25.150,00	38.574,57	3.214,54	19,3215	0,00	0,00	0,00	0,00
10	25.150,00	25.150,00	38.574,57	3.214,54	19,3215	0,00	0,00	0,00	0,00
11	26.185,00	26.185,00	39.688,60	3.307,38	20,0853	0,00	0,00	0,00	0,00
12	26.185,00	26.185,00	39.688,60	3.307,38	20,0853	0,00	0,00	0,00	0,00
13	26.828,00	26.828,00	40.663,20	3.388,60	20,5785	0,00	0,00	0,00	0,00
14	26.828,00	26.828,00	40.663,20	3.388,60	20,5785	0,00	0,00	0,00	0,00
15	27.477,00	27.477,00	41.646,89	3.470,57	21,0763	0,00	0,00	0,00	0,00
16	27.477,00	27.477,00	41.646,89	3.470,57	21,0763	0,00	0,00	0,00	0,00
17	28.126,00	28.126,00	42.630,58	3.552,54	21,5741	0,00	0,00	0,00	0,00
18	28.126,00	28.126,00	42.630,58	3.552,54	21,5741	0,00	0,00	0,00	0,00
19	28.775,00	28.775,00	43.614,27	3.634,52	22,0719	0,00	0,00	0,00	0,00
20	28.775,00	28.775,00	43.614,27	3.634,52	22,0719	0,00	0,00	0,00	0,00
21	29.424,00	29.424,00	44.597,96	3.716,49	22,5698	0,00	0,00	0,00	0,00
22	29.424,00	29.424,00	44.597,96	3.716,49	22,5698	0,00	0,00	0,00	0,00
23	30.073,00	30.073,00	45.581,65	3.798,47	23,0676	0,00	0,00	0,00	0,00
24	30.073,00	30.073,00	45.581,65	3.798,47	23,0676	0,00	0,00	0,00	0,00
25	30.722,00	30.722,00	46.565,34	3.880,44	23,5654	0,00	0,00	0,00	0,00
26	30.722,00	30.722,00	46.565,34	3.880,44	23,5654	0,00	0,00	0,00	0,00
27	31.371,00	31.371,00	47.549,02	3.962,41	24,0632	0,00	0,00	0,00	0,00
28	31.371,00	31.371,00	47.549,02	3.962,41	24,0632	0,00	0,00	0,00	0,00
29	32.020,00	32.020,00	48.532,71	4.044,39	24,5610	0,00	0,00	0,00	0,00
30	32.020,00	32.020,00	48.532,71	4.044,39	24,5610	0,00	0,00	0,00	0,00
31	32.669,00	32.669,00	49.516,40	4.126,36	25,0589	0,00	0,00	0,00	0,00

Overige Salarisschalen

OVERIGE SALARISSCHALEN

Deze schalen werden gebruikt in het verleden, maar kunnen eventueel nog in de toekomst hergebruikt worden zoals WRKSTU, JOBSTU, ...

SALARISSCHAAL GEWHGL

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

- ⇨ Afgevaardigd bestuurder
- ⇨ Algemeen beheerder (uitdovend)

SALARISSCHAAL NIHIL

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

SALARISSCHAAL TSOORT

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Tandarts specialist in opleiding (in dienst vanaf 01.10.2007)

SALARISSCHAAL WRKSTU

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

SALARISSCHAAL JOBSTU

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

Overgangsregelingen

Overgangsregelingen

A1TT2

B1256

C243

23/1

B113+

D1325

D1345

C25SB

SALARISSCHAAL A1TT2

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Attaché 2: wetenschappelijk medewerker

SALARISSCHAAL B1256

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Technisch ingenieur

SALARISSCHAAL C243

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Hoofdprogrammeur

SALARISSCHAAL 23/1

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Programmeur eerste klasse

SALARISSCHAAL B113+

= B113+10%

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Kinesitherapeut

SALARISSCHAAL D1325

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Operateur-mechanograaf 1^{ste} klasse

SALARISSCHAAL D1345

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Hoofdoperateur-mechanograaf 2^{de} klasse

SALARISSCHAAL C25SB

Graden voor welke de salarisschaal van toepassing is:

⇒ Programmeringsanalist