

Vlaamse overheid



Agentschap voor overheidspersoneel

**SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST**

protocol nr. 244.790

**PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 19 MAART 2007 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST**

Over

**Besluit van de Raad van Bestuur van XX.XX.XXXX 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 Yves Leterme, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
4. de heer Francis Colardyn, afgevaardigd bestuurder van UZ Gent

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de heer Hilaire Berckmans
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door:

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

de heer Jos Mermans

anderzijds,

Werd een éénparig akkoord afgesloten over bijgaand besluit van de Raad van Bestuur van XX.XX.XXXX houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel,

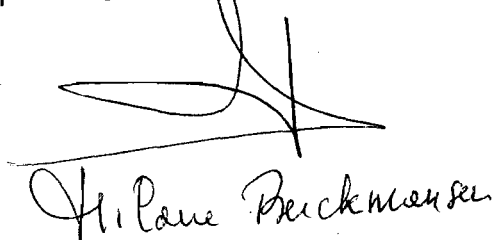
28 -03- 2007

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,

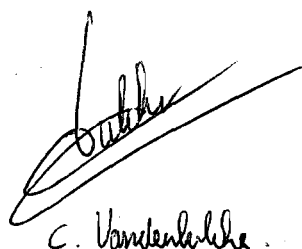


Hilane Beckmans

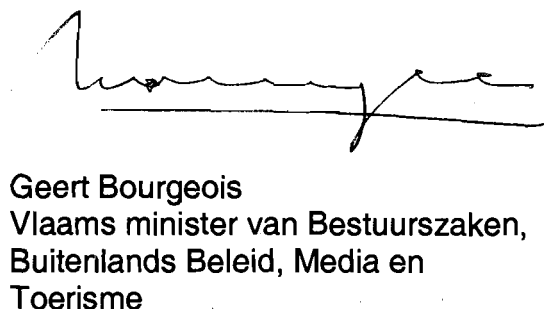


Yves Leterme
Minister-president van de Vlaamse regering

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

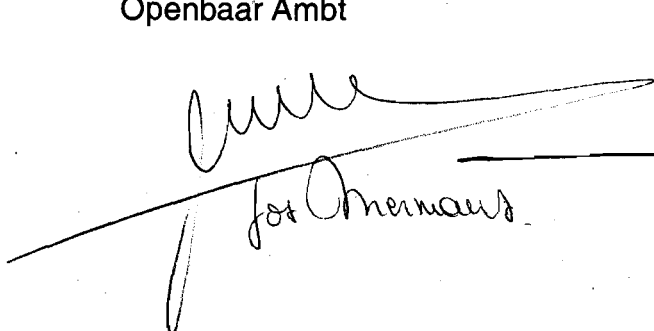


C. Vandenberghe



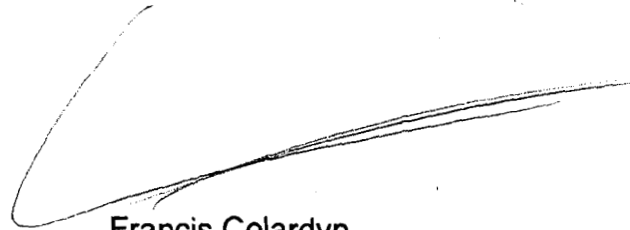
Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en
Toerisme

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



Dirk Van Mechelen

Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en Be-
groting en Ruimtelijke Ordening

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left that extends into a long, horizontal stroke on the right.

Francis Colardyn
afgevaardigd bestuurder van UZ Gent

BOEK 2

**Besluit van de Raad van Bestuur van XX.XX.XXXX
houdende vaststelling van het administratief en
geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent**

Besluit van de Raad van Bestuur van xx.xx.xxxx houdende vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het UZ Gent

DEEL I. TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN.

TITEL 1. TOEPASSINGSGBIED

Art. I 1. § 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 op¹:

1° 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. I 2. §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;

¹ De bepaling m.b.t. de oude contractuelen is geschrapt. Reden: de oude contractuelen vallen in de praktijk wél onder alle bepalingen van het statuut: er wordt geen onderscheid gemaakt qua verloven, verloning, ... Enkel het vakantiegeld was verschillend. Echter, met de toekenning van de 92% VKG krijgen de oude contractuelen nu ook 92% aangezien dit gunstiger is.

Ook de verwijzing naar de ambtenaren zoals bedoeld in artikel 18 van het KB nr. 542 is geschrapt aangezien er op heden geen van deze ambtenaren meer werkzaam zijn in het UZ Gent.

- 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-kliniekhoofd of van kliniekhoofd;
- 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° **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;
- 22° **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;
- 23° **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
- 24° **de gecoördineerde ziekenhuiswet:** de wet op de ziekenhuizen, gecoördineerd op 7 augustus 1987;
- 25° **het hiërarchisch gezag :** het gezag dat uitgeoefend wordt door een personeelslid op een hiërarchisch ondergeschikt personeelslid;
- 26° **de evaluator:** de leidinggevende ambtenaar met evaluatiebevoegdheid;
- 27° **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;
- 28° **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. I 3. Wat de rechtspositieregeling betreft, wordt het UZ Gent als één administratieve eenheid beschouwd.

Art. I 4. § 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 4 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. I 5. § 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 omvat²:

- 1° de ambtenaren, benoemd zoals bepaald in artikel V 16, VI 2 en VI 20 van dit besluit, ten belope van X% van deze formatie;
- 2° de contractuele personeelsleden, ten belope van Y% van deze formatie;

waarbij

- a) $X + Y = 100 \%$
- b) Y ten minste gelijk is aan 20 %
- c) X gelijk is aan maximum 80 %

§ 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:

- a) de functies voor schoonmaak, onderhoud, keuken en transport;
- b) 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

² De verwijzing naar de ambtenaren zoals bedoeld in artikel 18 van het KB nr. 542 is weggelaten. Reden: zie supra bij artikel I 1

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 II. 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 SPECIFIEKE LEIDINGGEVENDE PERSONEELSLEDEN

Art. II 5. In het UZ Gent functioneren als specifieke leidinggevende personeelsleden:

- 1° Hoofddarts;
- 2° Algemeen beheerder;
- 3° Departementshoofd;
- 4° Diensthoofd;
- 5° Dienstverantwoordelijke.

Art. II 6. 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.

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 7. 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 8. 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 9. 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 10. De dienstverantwoordelijke is het leidinggevend personeelslid, belast met de leiding een functionele eenheid in de organisatie, onder het hiërarchisch gezag van het diensthoofd. De evaluatiebevoegdheid kan echter slechts uitgeoefend worden door een ambtenaar.

TITEL 3. DE RAAD VAN BEROEP

Art. II 11. 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 12. 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 13. Bij de effectieve samenstelling per zaak mag ten hoogste 3/5 van de leden bedoeld in artikel II 12, 1°, 2° en 3° van hetzelfde geslacht zijn.

Art. II 14. 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 15. Het huishoudelijk reglement van de raad van beroep, wordt vastgesteld tijdens een door de voorzitter samengeroepen vergadering waarop alle door de in artikel II 12 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 16. De raad van beroep beraadslaagt geldig indien per zaak alle leden gekozen overeenkomstig artikel II 12 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 13 niet van toepassing.

Art. II 17. 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 18. 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 hoofdarts te hebben ingewonnen.

Art. II 19. 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 12, 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 20. § 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 21. 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 22. § 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 4. DE TIJDELIJKE VERVANGING.

Art. II 23. 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 5. DE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE.

Art. II 24. § 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 of vroedvrouw kan voor de duur van drie jaar belast worden met het mandaat van verpleegkundig specialist, met mogelijkheid tot verlenging.

Art. II 25. § 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 26. 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 27. § 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 28. § 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 redenen 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 29. Een personeelslid dat met een hogere functie is belast, oefent het hiërarchisch gezag uit over de aan zijn dienst toegewezen personeelsleden.
De evaluatiebevoegdheid kan echter slechts uitgeoefend worden door een ambtenaar.

TITEL 6. DE PREVENTIEADVISEUR-COÖRDINATOR EN DE PREVENTIEADVISEUR VAN DE INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

Art. II 30. § 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 III. RECHTEN EN PLICHTEN.

Artikel III 1. 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 2. § 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 diplomavereniste 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 3. 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 4. § 1. Onverminderd de uitoefening van het recht op vrije meningsuiting, bepaald in artikel III 1, 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.

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 5. § 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 6. 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 gedrag 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.

Art. III 7. Onverminderd de artikelen III 1 tot en met 6, zijn de ziekenhuisartsen eveneens onderworpen aan de bepalingen van titel 4 van het besluit van de Raad van Bestuur van xx.xx.xxxx tot vaststelling van het Kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen.

DEEL IV. HET DOELTREFFEND INZETTEN VAN HET PERSONEEL.

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel IV I. § 1. De Raad van Bestuur stelt jaarlijks de personeelsformatie van het UZ Gent vast, op voorstel van het Directiecomité. De Raad van Bestuur bepaalt enerzijds het % van de functies die voorbehouden zijn voor ambtenaren en anderzijds het % van de functies die door contractuele personeelsleden kunnen worden uitgeoefend

§ 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 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 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. Het personeelslid dat wordt herplaatst kan tweemaal een aangeboden, passende functie weigeren.

Bij het derde aanbod wordt hij ambtshalve herplaatst.

DEEL V. DE AANWERVING

TITEL 1. ZIEKENHUISARTSEN

Art. V 1. Onverminderd de toepassing van hetgeen is bepaald in Titel 3 van het Besluit van de Raad van Bestuur van XX.XX.XXXX houdende vaststelling van het kliniekkader en de erop van toepassing zijnde regelingen, zijn van dit Deel V enkel de artikelen V2 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 19, § 2, respectievelijk artikel VI 3 van dit besluit.

TITEL 2. DE AANWERVING.

Hoofdstuk 1. De aanwervingsvoorwaarden.

Art. V 4. Als personeelslid kan enkel worden aangeworven wie aan de volgende voorwaarden voldoet:

§ 1. 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.

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 en, 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 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 er een specifieke vacature bestaat. De kandidaten worden gescreend op het generieke profiel en worden in een basiswervingslijst gerangschikt. De wervingslijst blijft maximaal twee jaar geldig te rekenen vanaf de ondertekening van het selectierapport.

§ 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 competentieprofiel van een welbepaalde vacature. De kandidaten worden gerangschikt in een specifieke wervingslijst. De wervingslijst blijft maximaal twee jaar geldig te rekenen vanaf de ondertekening van het selectierapport. Er kan geen bijkomende selectieproef ingericht worden op basis van deze wervingslijst.

§ 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. § 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.

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 VI. DE STAGE EN BENOEMING VAN DE AMBTENAAR EN DE PROEFTIJD EN DE TEWERKSTELLING ALS CONTRACTUEEL PERSONEELSLID.

TITEL 1. DE STAGE EN DE BENOEMING TOT AMBTENAAR

Hoofdstuk 1. De stage

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. VI 1. De geslaagde voor een vergelijkende selectieprocedure wordt door de afgevaardigde bestuurder, na controle van de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, toegelaten verklaard.

Art. VI 2. De in dienst nemende overheid laat de toelaatbaar verklaarde geslaagde voor een vergelijkende selectieprocedure tot de stage toe.

Art. VI 3. De geslaagde voor een vergelijkende selectieprocedure mag reeds tot de stage toegelaten worden alvorens zijn medische geschiktheid is gecontroleerd.

Als hij echter niet voldoet aan deze vereiste, wordt hij ambtshalve ontslagen.

Ten laatste op de datum van dit ontslag van ambtswege wordt met de betrokkene een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd afgesloten. De duur ervan is gelijk aan de minimumduur die in zijn geval wordt opgelegd om het voordeel van de werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten. Wanneer hij op de datum waarop deze arbeidsovereenkomst begint te lopen arbeidsongeschikt is of wanneer hij dat wordt tijdens de uitvoering ervan, wordt hem in het eerste geval een salaris uitbetaald gedurende zes maanden en in het tweede geval gedurende de periode nodig om de wachttijd te dekken voor de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen.

Art. VI 4. De stage van de stagiair staat onder de leiding van het daartoe aangewezen personeelslid van de dienst Vorming, Personeels- en Organisatieontwikkeling.

Afdeling 2. Duur van de stage.

Art. VI 5. § 1. De duur van de stage bedraagt:

- in niveau A: 12 maanden
- in niveau B: 9 maanden
- in niveau C: 6 maanden
- in niveau D: 4 maanden

§ 2. De stage kan éénmaal uitzonderlijk en gemotiveerd worden verlengd met een termijn gelijk aan maximaal de normale duur van de stage. Dit kan geschieden op voorstel van de hiërarchische meerdere en/of de stagebegeleider, zoals bedoeld in artikel VI 9.

In afwijking van het eerste lid van § 2, zal de stage van een arts-stagiair worden verlengd op voorstel van het diensthoofd en na het advies te hebben ingewonnen van de hoofddarts, van de Medische Raad en van het Directiecomité.

§ 3. Daarenboven wordt de stage uitzonderlijk verlengd met een termijn gedurende dewelke een stagiair met het oog op moederschapsbescherming een alternatieve functie uitoefent.

Art. VI 6. § 1. Om de duur van de verrichte stage te berekenen worden alle perioden waarin de stagiair in actieve dienst is in aanmerking genomen.

§ 2. De stagiair beschikt over een bonus aan werkdagen afwezigheid die niet meetelt bij het berekenen van de duur van de stage, zoals hierna vermeld naast de stageduur:

- 12 maanden: 25 werkdagen
- 9 maanden: 20 werkdagen
- 6 maanden: 15 werkdagen
- 4 maanden: 10 werkdagen

Deze bonus kan in één keer of gefractioneerd gebruikt worden.

In deze bonus aan werkdagen wordt geen rekening gehouden met de jaarlijkse vakantie.

§ 3. Afwezigheid boven de in § 2 vermelde bonus, zelfs de afwezigheid die met dienstactiviteit gelijkgesteld wordt, heeft de schorsing van de stage tot gevolg.

§ 4. Tijdens de schorsing van de stage behoudt de stagiair zijn hoedanigheid van stagiair; zijn administratieve toestand wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen die op hem van toepassing zijn tijdens zijn afwezigheid.

§ 5. Tijdens de periode waarin de einddatum van de stage overschreden wordt behoudt de stagiair zijn hoedanigheid van stagiair.

Afdeling 3. Verloop van de stage.

Art. VI 7. Het daartoe aangewezen personeelslid van het departement Personeel en Organisatie organiseert binnen de eerste maand na de aanvangsdatum van de stage, met uitzondering van de maand augustus, het onthaal van de stagiairs. Hij bepaalt de inhoud en de nadere regelen van het onthaal.

Art. VI 8. De vormingsactiviteiten worden bepaald door de in dienst nemende overheid.

De vormingsactiviteiten voor de stagiair bestaan uit een verplicht en uit een vrij gedeelte. De verplichte en de vrije activiteiten samen mogen maximum één vierde van de stageduur in beslag nemen.

Afdeling 4. Evaluatie van de stagiair.

Onderafdeling 1. Evaluatieverslag.

Art. VI 9. Elke stagiair wordt begeleid door een ambtenaar van de dienst waarin hij is tewerkgesteld. Dit is zijn stagebegeleider.

Art. VI 10. § 1. Maandelijks wordt voor de stagiair van niveau D en driemaandelijks voor de stagiair van niveau A, B en C, door de stagebegeleider, na een gesprek met de stagiair, een verslag opgemaakt van de wijze van functioneren volgens het model in bijlage 5 (voor een niet-leidinggevend personeelslid) en in bijlage 4 (voor een leidinggevend personeelslid). Het hiervoor bedoelde model wordt, vastgesteld door het daartoe aangewezen personeelslid van het departement Personeel en Organisatie.

Dit verslag wordt - via hiërarchische weg - ter kennisgeving toegestuurd aan het daartoe aangewezen personeelslid van het departement Personeel en Organisatie.

§ 2. Op het einde van de stage wordt, na een gesprek met de stagiair, een samenvattend eindverslag opgemaakt door de hiërarchische meerdere en/of de stagebegeleider.

Dit eindverslag wordt onverwijld ter kennisgeving aan de stagiair toegestuurd, die het viseert en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt.

Dit eindverslag wordt, samen met de eventuele opmerkingen van de stagiair, ter controle voorgelegd aan de in dienst nemende overheid. Voor de arts-stagiair gebeurt dit slechts na advies van de Medische Raad en van de hoofdarts.

§ 3. Het eindverslag wordt opgemaakt binnen dertig kalenderdagen te rekenen vanaf de einddatum van de stage, zoniet wordt de eindevaluatie m.b.t. de doorlopen stage geacht gunstig te zijn.

§ 4. Het samenvattend eindverslag m.b.t. de doorlopen stage wordt in het persoonlijk dossier van het personeelslid opgenomen.

Onderafdeling 2. Ongeschiktheid van de stagiair.

Art. VI 11. Indien het eindverslag ongunstig is, betekent de in dienst nemende overheid, al naargelang van het geval, aan de stagiair een gemotiveerd voorstel tot ontslag of tot terugplaatsing in de vorige functie en/of vorige graad.

Art. VI 12. De stagiair kan tegen het voorstel tot negatieve evaluatie van de stage dat hetzij het ontslag hetzij de terugplaatsing omvat beroep aantekenen bij de raad van beroep.

Art. VI 13. Het beroep wordt door de stagiair ingesteld bij aangetekende brief binnen vijftien kalenderdagen nadat het voorstel tot ontslag of terugplaatsing in de vorige functie en/of vorige graad hem betekend werd.

Art. VI 14. 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.

Indien de raad van beroep verzuimt om het bepaalde in het eerste lid te respecteren, behandelt men het beroep alsof er een gunstig advies werd gegeven.

Art. VI 15. De in dienst nemende overheid beslist binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep. Als het beroep werd ingeleid door een arts-stagiair, is vooraf het advies van de Medische Raad vereist.

Art. VI 16. Met ingang van de eerste werkdag volgend op het verstrijken van de termijn voor het instellen van beroep of op de beslissing tot ontslag of terugplaatsing door de in dienst nemende overheid, wordt met de stagiair een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van drie maanden afgesloten die overeenstemt met een opzeggingstermijn van dezelfde duur respectievelijk wordt de stagiair ambtshalve teruggeplaatst in zijn vorige functie en/of vorige graad.

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 de ontslagen stagiair.

Art. VI 17. § 1. Voor elke zware fout begaan tijdens de stage kan de stagiair 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 een hiërarchische meerdere van niveau A.

Deze laatste hoort, samen met de in dienst nemende overheid, en indien een arts-stagiair een zware fout wordt verweten, ook in aanwezigheid van de hoofddarts, 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. Behoudens in geval van aanmaning, motiveert de in dienst nemende overheid, desgevallend na advies van de hoofddarts, binnen de drie werkdagen na het horen van de stagiair, in een aangetekend verzonden brief het ontslag om dringende reden.

§ 2. Het ontslag wordt uitgesproken door de in dienst nemende overheid.

Hoofdstuk 2. De benoeming tot ambtenaar.

Art. VI 18. Een ambtenaar kan worden benoemd in een voltijdse of deeltijdse functie.

Art. VI 19. § 1. Tot ambtenaar kan enkel worden benoemd diegene die aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° de voor de te begeven functie bepaalde algemene en bijzondere toelatingsvoorwaarden vervullen;
- 2° geslaagd zijn voor een vergelijkende selectieprocedure;
- 3° met goed gevolg de stage volbracht hebben;
- 4° medisch geschikt bevonden zijn.

§ 2. In afwijking van § 1 kan de stagiair van wie de medische geschiktheid niet met zekerheid beoordeeld kon worden tijdens de stage, onder voorbehoud benoemd worden. De totale duur van benoeming onder voorbehoud kan een termijn van vijf jaar, te rekenen vanaf de datum van het eerste geneeskundig onderzoek, niet overschrijden.

Gedurende deze periode van vijf jaar is de regeling inzake de medische ongeschiktheidsverklaring tijdens de stage, bedoeld in artikel VI 3 van toepassing.

§ 3. De hoedanigheid van ambtenaar wordt verworven na aflegging van de eed in de bewoordingen zoals bepaald bij artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831. De eed wordt afgelegd in handen van het de afgevaardigd bestuurder of zijn gemachtigde.

Art. VI 20. § 1. De in dienst nemende overheid benoemt de stagiair tot ambtenaar in de graad waarin hij tot de stage toegelaten werd op basis van het eindverslag bedoeld in artikel VI 10, §2, of na advies van de raad van beroep.

Voor wat de benoeming van de arts-stagiair tot ambtenaar betreft, kan de in dienst nemende overheid slechts tot benoeming overgaan, na de adviezen van de Medische Raad en van de hoofdarts te hebben ingewonnen.

§ 2. Echter, bij een gunstig eindverslag bedoeld in artikel VI 10, §2, wordt de stagiair ambtenaar in de graad waarin hij tot de stage toegelaten werd, zonder dat de tussenkomst van de in dienst nemende overheid is vereist.

De stagebegeleider brengt de stagiair hiervan onverwijld op de hoogte.

Art. VI 21. Voor de berekening van de administratieve anciënniteiten wordt uitgegaan van de dag waarop de stagiair zijn stage is begonnen.

TITEL 2. DE PROEFTIJD EN DE TEWERKSTELLING ALS CONTRACTUEEL PERSONEELSLID.

Hoofdstuk 1. De proeftijd

Art. VI 22. Het contractuele personeelslid wordt onderworpen aan een proeftijd.

Art. VI 23. Deze proeftijd bedraagt zes maanden voor een personeelslid van niveau A, B, C en D, met uitzondering van de contractuele arts-specialist.

De proeftijd voor een contractuele arts-specialist bedraagt 12 maanden.

Art. VI 24. Een proeftijd wordt niet meer opgelegd wanneer de beroepsgeschiktheid van het contractuele personeelslid uit voorgaande prestaties bij het UZ Gent kan worden afgeleid.

Hoofdstuk 2. De tewerkstelling als contractueel personeelslid

Art. VI 25. Na de proeftijd wordt het contractueel personeelslid dat bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bij arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van meer dan één jaar werd aangeworven jaarlijks beoordeeld door de afgevaardigd bestuurder.

De beoordeling wordt opgemaakt aan de hand van het als bijlage 4 (voor een leidinggevend personeelslid) of bijlage 5 (voor een niet-leidinggevend personeelslid) gevoegde formulier.

Voor de beoordeling van de proefperiode van de contractuele arts-specialist dienen vooraf de adviezen van de Medische Raad en van de hoofdarts te worden ingewonnen.

De hiërarchische meerderen van het contractuele personeelslid delen met het oog op deze beoordeling, hun advies aan de afgevaardigd bestuurder mee.

In geval van een beoordeling "onvoldoende" wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd.

DEEL VII. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN.

TITEL 1. DE PERSONEELSFORMATIE EN DE HIERARCHIE VAN DE GRADEN.

Artikel 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:

1° niveau A: universitair onderwijs en hoger onderwijs van het lange type gelijkgesteld met universitair niveau;

2° niveau B: hoger onderwijs van het korte type of daarmee gelijkgesteld onderwijs;

3° niveau C: secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;

4° niveau D: geen diplomavereisten.

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 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 en AG2

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 toepassingsgebied

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 diplomavooraarden 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. §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.

§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 rangschikkingslijst van geslaagden.

Art. VII 33. De deelnemingsvoorwaarden voor een bevorderingsprocedure houden, naast de anciënniteitsvoorwaarde en de eventuele diplomavooraarde, 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. De vastbenoemde gebrevetteerde verpleegkundigen die in het kader van de brugopleiding het diploma van gegradueerd verpleegkundige/vroedvrouw behalen, worden met ingang van de eerste van de maand na het behalen van het vermelde diploma benoemd als gegradueerd verpleegkundige/vroedvrouw, op voorwaarde dat hij of zij slaagt in een speciaal daartoe ingerichte bevorderingsprocedure.

Art. VII 35. § 1. Indien een contractueel personeelslid wordt bevorderd in een leidinggevende functie, binnen hetzelfde niveau of in een hoger niveau, op voorwaarde dat het personeelslid over het vereiste diploma voor dit hogere niveau beschikt, wordt deze, tegelijkertijd automatisch toegelaten tot de stage met het oog op een vaste benoeming volgens de bepalingen van artikel VI 1 tot en met VI 21.

§ 2. Indien een contractueel personeelslid echter wordt bevorderd in een leidinggevende functie in een hoger niveau, zonder over het vereiste diploma te beschikken voor dit hoger niveau, wordt deze pas na gunstige afloop van de proefperiode van zes maanden zoals bedoeld in artikel VII 24, §4, automatisch toegelaten tot de stage met het oog op een vaste benoeming volgens de bepalingen van artikel VI 1 tot en met artikel VI 21.

Art. VII 36. 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.

Art. VII 37. 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 38. § 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 39. 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 40. 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 41. 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 42. 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 43. 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 44. 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 45. De schaalanciënniteit van het personeelslid gaat in met ingang van 1 oktober 1995.

Art. VII 46. § 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 de datum van inwerkingtreden van dit besluit 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 VIII. TUCHTREGELING.

TITEL 1. TUCHTSTRAFFEN.

Artikel 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.

§ 3. De tuchtbevoegdheid kan niet worden gedelegeerd.

Art. VIII 8. Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel II 17, 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 20.

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 20.

Dit artikel is niet van toepassing op de arts-ambtenaar en op de arts-stagiair.

Afdeling 4. 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 beraadslaagt 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 tuchtoverheid 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 IX. DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST.

Artikel 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 X. VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING.

Artikel 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 redenen 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 tuchtredekenen 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 afgevaardigde bestuurder.

De opzeggingstermijn die ten minste negentig kalenderdagen bedraagt en de ingangsdatum van de opzeggingstermijn worden bepaald in onderling overleg.

In afwijking met hetgeen is bepaald in het vorige lid, wordt de opzeggingstermijn op ten minste zes maanden gebracht in geval van vrijwillig ontslag van de arts-ambtenaar.

Onverminderd hetgeen is bepaald in het tweede en derde lid, kan de opzeggingstermijn, in onderling akkoord tussen de ambtenaar en de afgevaardigde bestuurder worden ingekort . De opzeggingstermijn van de arts-ambtenaar kan slechts worden ingekort na advies van de Medische Raad.

§ 2. Een benoeming die bij een andere overheid 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. 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 XI. HET VERLOF EN DE ADMINISTRATIEVE TOESTAND TIJDENS VERLOF.

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN.

Artikel 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, salarisschaal en salaris.

Hij heeft recht op salaris tenzij anders bepaald.

Art. XI 3. § 1. Het personeelslid in non-activiteit heeft geen recht op bevordering in graad, salarisschaal en salaris 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 aantal arbeidsuren per week gecompenseerd door het toekennen van vrije dagen (of uren), op te nemen per kwartaal (recuperatiedag of -uur genoemd). Deze worden, naargelang van de noodwendigheden van de dienst, vastgelegd door de in dienst nemende overheid in onderling overleg met het betrokken personeelslid.

Voor de toepassing van deze recuperatiedagen blijven de toepassingsmodaliteiten, in voege vóór het inwerkingtreden van dit besluit, van toepassing.

De berekening van deze recuperatiedagen 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.

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN.

Art. XI 9. § 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.

In uitzonderlijke gevallen kan om dienstredenen aan het personeelslid toegestaan worden om vijf werkdagen over te dragen naar het volgende jaar, die dan moeten opgenomen worden vóór het einde van de paasvakantie.

§ 4. In afwijking van § 3 kan het personeelslid vakantiedagen opsparen, op voorwaarde dat hij zijn werktijd en zijn vakantie registreert, rekening houdend met de volgende modaliteiten:

- 1° het aantal op te sparen vakantiedagen bedraagt minimum 5 en maximum 15 dagen per jaar;
- 2° de spaarperiode bedraagt minimum 5 en maximum 10 niet noodzakelijk opeenvolgende jaren;
- 3° de opgespaarde vakantiedagen worden als volgt opgenomen vanaf het zesde jaar na de aanvang van de spaarperiode:
 - ofwel in hun geheel
 - ofwel - indien gedeeltelijk - ten minste in een periode van één maand.
- 4° de aanvraag tot het nemen van de opgespaarde vakantiedagen dient ten minste drie maanden voor de aanvang van de vakantie ingediend te worden.

De in dienst nemende overheid kan uitzonderingen toestaan zowel wat het aantal op te sparen vakantiedagen als de spaarperiode betreft.

Art. XI 10. De Raad van Bestuur kan een reglement van de werktijdregeling opstellen waarbij de modaliteiten van glijdende uurroosters worden voorzien.

Art. XI 11. 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 functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd tijdens het lopende jaar.

Het aantal vakantiedagen wordt in evenredige mate verminderd met het aantal onbezoldigde vakantiedagen tijdens het lopende jaar (om redenen van gecontingenteerd verlof, loopbaanonderbreking, facultatief politiek verlof, politiek verlof van ambtswege,

militieverplichtingen, 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 12. 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 om dienstnoodwendigheden 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.

Dit artikel is niet van toepassing op de artsen-specialisten.

Art. XI 13. 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. BEVALLINGSVERLOF EN OPVANGVERLOF.

Hoofdstuk 1. Bevallingsverlof.

Art. XI 14. Het personeelslid heeft recht op bevallingsverlof onder de hierna bepaalde voorwaarden.

De dagen van afwezigheid wegens ziekte gedurende de periode van zes weken welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden beschouwd als bevallingsverlof.

Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Art. XI 15. De periode van bezoldiging voor bevallingsverlof, mag niet meer dan vijftien weken bedragen.

Art. XI 16. De artikelen XI 14 en XI 15 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181^{ste} dag van de zwangerschap.

Art. XI 17. 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 18. 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 arts-specialist 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 en 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 19. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

TITEL 4. OUDERSCHAPSVERLOF

Art. XI 20. § 1. Het personeelslid dat zich in de administratieve toestand dienstactiviteit bevindt kan bij de geboorte van een kind aanspraak maken op ouderschapsverlof.

§ 2. Het ouderschapsverlof wordt toegestaan door het diensthoofd, na advies van de dienstverantwoordelijke.

Indien het personeelslid een arts-specialist is, dan moet vooraf het advies van de Medische Raad worden ingewonnen.

§ 3. De duur van dit verlof bedraagt drie maanden; het moet genomen worden binnen de tien jaar na de geboorte van het kind.

Het ouderschapsverlof is onbezoldigd.

§ 4. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met de administratieve toestand dienstactiviteit.

TITEL 5. ZIEKTEVERLOF.

Art. XI 21. Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte, heeft ziekteverlof.

Art. XI 22. Het ziekteverlof maakt geen einde aan het stelsel van verlof voor verminderde prestaties.

Art. XI 23. § 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 24. § 1. Het personeelslid bekomt tijdens zijn loopbaan vanaf de datum van indiensttreding bij het UZ Gent of bij het 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 het personeelslid tijdens zijn loopbaan het krediet aan ziektedagen, vermeld in § 1 van dit artikel overschrijdt, kan het in artikel XI 23 bedoelde geneeskundig controleorgaan een voorstel formuleren aan de Raad van Bestuur tot definitieve ongeschiktheidsverklaring van het personeelslid.

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 25. 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 24, § 1, definitief ongeschikt verklaard worden.

Art. XI 26. 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 de afgevaardigde bestuurder en aan het personeelslid zelf.

Art. XI 27. Het wegens ziekte afwezige personeelslid kan zelf vragen zijn functie 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 de afgevaardigde bestuurder en aan het personeelslid zelf.

Art. XI 28. 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 23, § 2 van toepassing.

Art. XI 29. De controlearts staat deeltijdse prestaties toe voor ten minste 50% voor een periode van maximum dertig kalenderdagen als betrokkene een arts-specialist is, en maximum zes maanden als betrokkene geen arts-specialist is.

Nochtans worden voor ten hoogste dezelfde periode, doch onbepaald vernieuwbaar, verlengingen toegestaan indien de controlearts bij een nieuw onderzoek oordeelt dat de lichamelijke toestand van het personeelslid het wettigt.

Art. XI 30. 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 26 tot en met XI 29.

Zij worden pro rata aangerekend op het aantal dagen vermeld in artikel XI 24.

Art. XI 31. § 1. In afwijking van artikel XI 24, 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 24.

§ 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 32. Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

TITEL 6. VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES.

Art. XI 33. 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 34. § 1. In principe oefent het personeelslid een voltijdse of een deeltijdse functie uit.

De in dienst nemende overheid kan het personeelslid echter toestaan om zijn functie uit te oefenen "met verminderde prestaties" a rato van 50% (doch niet voor artsen-specialisten), 60%, 70%, 75%, 80% of 90% van een voltijdse functie.

§ 2. Het personeelslid dient zijn aanvraag in via zijn hiërarchische meerdere, tenminste drie maanden vóór de aanvang van het verlof.

De hiërarchische meerdere brengt zijn advies uit op de aanvraag.

§ 3. De in dienst nemende overheid 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.

Als het personeelslid een arts-specialist is, dienen vooraf de adviezen van het diensthoofd, van de hoofdarts en van de Medische Raad te worden ingewonnen.

Het personeelslid kan beroep indienen bij de raad van beroep binnen vijftien kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de beslissing van de in dienst nemende overheid.

Na het advies van de raad van beroep wordt de beslissing definitief genomen door de afgevaardigde bestuurder.

§ 4. De in § 1 bedoelde machtiging mag niet worden toegekend aan een personeelslid met een leidinggevende en/of verantwoordelijke functie, waarvan de lijst wordt opgemaakt door de Raad van Bestuur. Hierop kan evenwel bij gemotiveerde beslissing uitzondering worden toegestaan door de in dienst nemende overheid.

Art. XI 35. De machtiging om met verminderde prestaties te werken wordt aan het personeelslid toegekend voor een periode van twaalf maanden.

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 de betrokkene vereist. Zij moet ten minste drie maand voor het verstrijken van de lopende machtiging worden ingediend.

De machtigingsprocedure, die bepaald is bij artikel XI 34, § 3, moet eveneens worden toegepast.

Art. XI 36. Het verlof voor verminderde prestaties wordt opgeschort zodra het personeelslid verlof bekommt:

- 1° voor bevalling, adoptie en pleegvoogdij, en 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 37. Op initiatief hetzij van de afgevaardigde bestuurder, hetzij van het 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.

Als het personeelslid een arts-specialist is, dienen vooraf de adviezen van het diensthoofd, van de hoofdarts en van de Medische Raad te worden ingewonnen.

Tegen de krachtens dit artikel genomen beslissingen kan het bij artikel XI 34, § 3, derde lid vermelde beroep worden aangetekend.

Art. XI 38. § 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. Na het verstrijken van een termijn van vijf jaar wordt de aanstelling respectievelijk aanwerving van het personeelslid dat verlof voor verminderde prestaties geniet, ambtshalve omgezet in een aanstelling respectievelijk aanwerving voor deeltijdse prestaties. De in dienst nemende overheid kan op voorstel van de afgevaardigde bestuurder en op basis van sociale motieven deze ambtshalve omzetting ongedaan maken.

De omzetting zal geschieden a rato van de hem toegestane 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.

§ 3. Wanneer op vraag van het contractueel personeelslid het overeengekomen arbeidsregime wordt gewijzigd, geldt deze wijziging voor onbepaalde duur of tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

De aanvraag dient te geschieden ten minste drie maand voor de aanvang van de wijziging.

Het contractueel personeelslid kan in dit geval alleen maar de arbeidsprestaties volgens het oorspronkelijk arbeidsregime hernemen op vraag van het UZ Gent en in onderling overleg met het diensthoofd.

§ 4. Gelet op de nood aan flexibiliteit en werkherverdeling, is het mogelijk met wederzijds akkoord de aanstelling respectievelijk aanwerving ten allen tijde terug te schroeven of uit te breiden. De aanvraag dient te geschieden ten minste drie maand voor de aanvang van de wijziging en is geldig voor minimum één jaar.

§ 5. Tijdens de periode van verlof voor verminderde prestaties mag de arts-specialist geen bijwerkzaamheden uitoefenen.

Art. XI 39. § 1. Het personeelslid van niveau B, C en D dat de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt, mag op zijn aanvraag zijn functie uitoefenen met verminderde prestaties.

§ 2. De artikelen XI 33 eerste en tweede lid, XI 34 § 1, § 2 eerste lid en § 4, XI 36, XI 38 en XII 24, §2 zijn van toepassing op de in § 1 bedoelde personeelsleden.

Artikel XI 35 eerste, tweede en derde lid zijn eveneens van toepassing zonder dat de aanvraag tot verlenging kan tegengesteld worden aan de goede werking van de dienst.

§ 3. Op initiatief van het betrokken personeelslid en met een opzegging van één maand, kan vóór het verstrijken ervan een einde worden gemaakt aan een lopend verlof, tenzij de afgevaardigde bestuurder, op verzoek van het personeelslid, een kortere opzeggingstermijn aanvaardt.

Art. XI 40. De personeelsleden met verlof voor verminderde prestaties bedoeld in artikel XI 39, § 1 worden enkel door contractuele personeelsleden vervangen.

TITEL 7. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen.

Art. XI 41. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de artsen-specialisten, noch op de stagiairs.

Art. XI 42. § 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 deeltijdse en voor een volledige onderbreking.

§ 2. Bij halftijdse loopbaanonderbreking worden de prestaties ofwel elke dag verricht, ofwel volgens een vastgesteld uurrooster tijdens de week of tijdens 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 een personeelslid van minstens 50 jaar oud halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot hij de pensioenleeftijd bereikt, op voorwaarde dat hij schriftelijk zich ertoe verbindt deze halftijdse loopbaanonderbreking niet voor zijn pensionering stop te zetten.

Een 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 deeltijdse 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 de afgevaardigd bestuurder 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 maanden vóór de aanvang van de onderbreking, tenzij de afgevaardigde bestuurder op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

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 afdeling Personeel aan het personeelslid ook een kopie van het attest.

Art. XI 43. 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 44. De Raad van Bestuur bepaalt de lijst van de personeelsleden met een leidinggevende en/of verantwoordelijke functie die uitgesloten zijn van het voordeel van de loopbaanonderbreking, bedoeld in artikel XI 42, §§1 en 2.

Hierop kan evenwel uitzondering worden toegestaan door de in dienst nemende overheid.

Art. XI 45. Aan het personeelslid dat zijn loopbaan overeenkomstig artikel XI 42 onderbreekt, wordt een maandelijkse uitkering toegekend overeenkomstig de federale bepalingen terzake.

Art. XI 46. § 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 47. 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 48. Afwezigheid wegens ziekte, ongeval en bevallingsverlof maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

Art. XI 49. § 1. Met een opzegging van twee maanden, via een aangetekende brief te betekenen aan de afgevaardigde bestuurder, 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 42, § 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 werkherovating 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 50. 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 51. 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 afgevaardigde bestuurder een personeelslid aanwijzen om die functie uit te oefenen, overeenkomstig de reglementering betreffende de uitoefening van een hogere functie.

Hoofdstuk 2. Bijzondere stelsels.

Art. XI 52. Dit hoofdstuk is van toepassing op alle personeelsleden van het UZ Gent.

Afdeling 1. Ouderschapsverlof

Art. XI 53. §1. In afwijking van artikel XI 42, §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 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 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, 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 54. Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking telt niet mee voor de 72 maanden loopbaanonderbreking waarop het personeelslid aanspraak kan maken.

Art. XI 55. Ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking kan worden genomen onmiddellijk aansluitend op het bevallings-, het vaderschaps- of het opvangverlof.

Art. XI 56. Het mannelijk personeelslid kan alleen aanspraak maken op ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking voorzover de afstamming van het kind in zijn hoofd vaststaat, of wanneer het gaat om een kind dat door hem werd geadopteerd.

Afdeling 2. Palliatief verlof

Art. XI 57. In afwijking van artikel XI 42, §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 58. Loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken wordt niet meegeteld in de 72 maanden loopbaanonderbreking die het personeelslid maximaal kan nemen.

Art. XI 59. In afwijking van artikel XI 42, §4, brengt het personeelslid dat zijn loopbaan wil onderbreken om palliatieve verzorging te verstrekken, de afgevaardigde bestuurder, langs hiërarchische weg, 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 60. §1. In afwijking van artikel XI 42, §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 één tot drie maanden.

§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 61. 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 8. VERLOF VOOR OPDRACHT.

Hoofdstuk 1. Verlof om een functie uit te oefenen bij een ministerieel kabinet.

Art. XI 62. Het personeelslid van het UZ Gent kan - volledig of gedeeltelijk - verlof bekomen wanneer hij door een minister, staatssecretaris of een lid van de federale regering, een 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 63. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. XI 64. Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij hij naar een ander kabinet overgaat, kan het personeelslid, 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 65. Het personeelslid kan verlof bekomen voor de uitoefening van een opdracht waarvan het algemeen belang erkend wordt.

Art. XI 66. § 1. Het verlof is onbezoldigd en wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het verlof wordt evenwel bezoldigd wanneer het personeelslid 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 artikel XI 66, 3°.

§ 2. De Raad van Bestuur kan beslissen het salaris van het personeelslid voor de duur van de opdracht door te betalen en terug te vorderen of geheel of gedeeltelijk door te betalen zonder terugvordering.

Art. XI 67. 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 68. § 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 Raad van Bestuur.

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 het personeelslid 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 69. § 1. De Raad van Bestuur kan, met instemming van betrokkene, een personeelslid met de uitvoering van een opdracht belasten.

Eveneens kan iedere ambtenaar, met akkoord van de Raad van Bestuur, de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

In beide gevallen wordt het advies ingewonnen van de afgevaardigde bestuurder.

§ 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.

Het personeelslid 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 70. Met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden en ten hoogste zes maanden, kan de Raad van Bestuur op ieder ogenblik een einde maken aan de opdracht waarmee het personeelslid is belast, tijdens de vervulling ervan.

Art. XI 71. Het personeelslid wiens opdracht verstreken is of bij ministeriële beslissing van de Commissie van de Europese Gemeenschappen of bij beslissing van het personeelslid 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 72. § 1. Het personeelslid wordt door de Raad van Bestuur ter beschikking gesteld van de Koning, een Prins of een Prinses van België, op hun verzoek.

§ 2. Voor de tijd dat het personeelslid 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 Raad van Bestuur kan beslissen het salaris van het personeelslid 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 73. 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 74. § 1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep, krijgt het personeelslid in een rang lager dan A2, met zijn instemming en met het akkoord van de Raad van Bestuur 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 § 1, tweede lid, wordt het verlof dat is toegestaan aan het personeelslid die een functie uitoefent bij een in de Vlaamse Raad, Kamer van Volksvertegenwoordigers of Brusselse Hoofdstedelijke Raad erkende politieke groep of bij de voorzitter van een van die groepen, niet bezoldigd.

Art. XI 75. Het verlof wordt toegekend door de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur kan dit verlof slechts toekennen aan een arts-specialist na advies van het diensthoofd, de hoofdarts en de Medische Raad.

De Raad van Bestuur kan om dienstredenen het verlof beëindigen mits een opzeggingstermijn van één maand gerespecteerd wordt.

De beslissing van de Raad van Bestuur vermeldt de identiteit (naam, voornamen en graad) van het personeelslid, de duur van het toegekende verlof, alsmede de politieke groep of de voorzitter van de groep bij wie het personeelslid een functie uitoefent.

Art. XI 76. Het totale bedrag van de bezoldigingen die jaarlijks verschuldigd zijn aan de personeelsleden 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 Vlaamse Raad of de Brusselse Hoofdstedelijke Raad erkende politieke groep of bij de voorzitter van één van die groepen.

Art. XI 77. 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 personeelsleden 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 het personeelslid 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, de Vlaamse Raad of de Brusselse Hoofdstedelijke Raad erkende politieke groep of van de voorzitter van één van die groepen.

Hoofdstuk 5. Gemeenschappelijke bepalingen.

Art. XI 78. De Raad van Bestuur beslist volgens de behoeften van de dienst of de betrekking waarvan de betrokkene met verlof voor opdracht titularis is, als vacant moet worden beschouwd.

Hij kan die beslissing nemen zodra het personeelslid vier jaar afwezig is en, voor de arts-specialist, 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 betrekking van het personeelslid met verlof om een functie uit te oefenen bij een ministerieel kabinet.

TITEL 9. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Art. XI 79. § 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 80. § 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 de afgevaardigde bestuurder 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 81. § 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 overgangs- en bevorderingsexamens 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 toegekende 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 10. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Art. XI 82. § 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: 10 werkdagen
 - contractueel personeelslid: 3 werkdagen;

Het contractueel personeelslid heeft eveneens recht op 7 dagen vaderschapsverlof ten laste van de mutualiteit, zoals bepaald in artikel 30, §2 van 3 juli 1978 op 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 van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner: 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 11. GECONTINGENTEERD VERLOF.

Art. XI 83. 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 wordt niet bezoldigd. Het personeelslid kan dit verlof evenwel opnemen in dagen naar rato van zijn prestatierégime.
- 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 de artsen-specialisten slechts recht hebben op een éénmalig contingent verlof met een maximumduur van één jaar, behoudens verlenging van de stage.

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° één 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 artsen-specialisten.

Art. XI 84. 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. Dit contingent wordt gelijkgesteld met de administratieve toestand non-activiteit.

Het verlof kan niet aangewend worden voor het uitoefenen van een winstgevende activiteit bij een andere werkgever of als zelfstandige.

Art. XI 85. Het gecontingenteerd verlof wordt aangevraagd en toegestaan overeenkomstig de procedure bepaald in art. XI 34, §§ 2, 3 en 4.

TITEL 12. VERLOF KRACHTENS NATIONALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN.

Art. XI 86. 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 nationale wetgever opgelegd zijn.

Art. XI 87. 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 88. 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 89. § 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.

§ 2. De afgevaardigde bestuurder erkent een personeelslid als vaste afgevaardigde op aanvraag van een verantwoordelijke 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.

Als het een ziekenhuisarts betreft, kan dit slechts na advies van de Medische Raad.

Hij kan die beslissing nemen zodra het personeelslid vier jaar afwezig is.

Art. XI 90. 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 de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen en beroepsziekten in de overheidssector, met inbegrip van latere aanvullingen en/of wijzigingen.

Art. XI 91. § 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 verklaard.

Zij kan die beslissing nemen zodra het personeelslid vier jaar afwezig is.

DEEL XII. GELDELIJK STATUUT.

TITEL 1. BEZOLDIGINGSREGELING

Hoofdstuk 1. De salarisschalen

Artikel 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 31 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 of AG, 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 ranginoming 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 operibare 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 vredestand 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 dienstschorsing 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 38;
- de twee jaar fictieve nuttige anciënniteit die het personeelslid, dat een graad bekleed van het verplegend personeel, krijgt bij zijn indiensttreding.

Art. XII 11. § 1. De vorige voltijdse beroepsbedrijvigheid in de privé-sector wordt als voorgaande diensten voor het betrokken personeelslid aanvaard, op voorwaarde dat het bezit van nuttige ervaring in de privé-sector formeel als voorwaarde gesteld werd voor de aanwerving.

§ 2. De vorige beroepsbedrijvigheid in de privé-sector wordt vanaf 1 januari 2002 als voorgaande diensten voor het betrokken personeelslid aanvaard tot een maximum van 15 jaar, 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.

§ 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.

Afdeling 2. Aanrekening van deeltijdse diensten

Art. XII 13. Voor zover zij ten minste de helft van een voltijdse tewerkstelling in beslag nemen, worden de vanaf de datum van het inwerking treden van dit besluit 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 15^{de} van de maand of de einddatum op of na de 15^{de} 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 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:

a) indien het aantal gepresteerde dagen van die maand kleiner is dan of gelijk is aan 10 :

$$\frac{\text{het aantal gepresteerde dagen} \times 1,4}{30}$$

30

b) indien het aantal gepresteerde dagen van die maand groter is dan 10 :

$$\frac{30 - (\text{het aantal niet-gepresteerde dagen} \times 1,4)}{30}$$

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. Het personeelslid bedoeld in artikel XI 39, § 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 dat 21 jaar oud is, bedraagt, vanaf 1 januari 2002, voor volledige prestaties, nooit minder dan:

- voor een ambtenaar: 13.234,20 euro (100%)
- voor een contractueel personeelslid: 12.487,10 euro (100%).

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 consumptieprijzen 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. § 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 48, 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 of vroedvrouw die belast is met het mandaat van verpleegkundig specialist wordt, in afwijking van artikel XII 41 § 1, een toelage toegekend gelijk aan het verschil tussen zijn/haar huidige salarisschaal en de salarisschaal van hoofdverpleegkundige, met inbegrip van de verantwoordelijkheidspremie.

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 haard- 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

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 de afgevaardigde bestuurder, op voorstel van het diensthoofd en na advies van het departementshoofd, 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 22.00 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.

§ 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 12 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.

§ 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 12 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 3 "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 consumptieprijzen 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 96 en 97.

Hoofdstuk 7. Managementtoelage personeelsleden rang A2

Art. XII 54. De personeelsleden van rang A2, met uitzondering van de artsen-specialisten en de medisch onderzoeksmedewerker, kunnen bovenop hun salarisschaal een managementtoelage bekomen tussen 0 en 20 % 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 kon 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.
Het percentage aan managementtoelage wordt bepaald door de Raad van Bestuur.

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 vijftintig 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 vijftintig 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.

§ 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, 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 kinderbijlagen 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:
 - a) het salaris, verhoogd met de eventuele haard- of standplaatstoelage;
 - b) 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 tuchttreden;
- 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 73 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 2005 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, AG21 en AG20	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.

TITEL 4. VERGOEDINGEN

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen en definities

Art. XII 81. 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 82. 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 83. 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 84. De vergoedingen worden vastgesteld onverminderd de bepalingen betreffende de administratieve en begrotingscontrole.

Art. XII 85. 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 86. De voor vergoedingen verschuldigde sommen worden uitgekeerd afgerond op een eurocent.

Hoofdstuk 2. Vergoeding voor begrafeniskosten

Art. XII 87. 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 begrafeniskosten 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 88. Bij ontstentenis van de in artikel XII 87 bedoelde rechthebbenden, mag de vergoeding worden uitgekeerd ten bate van elke natuurlijke persoon of rechtspersoon die bewijst dat hij de begrafeniskosten 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 89. 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 90. 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 91. § 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 92. 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 93. 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 94. Met ingang van 1 maart 1990 wordt een vergoeding voor ziekenhuishelper toegekend aan de onderhoudswerklieden en aan de geschoolde werklieden:

- 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 95. 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 96. § 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 97. 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 VII 41 en XII 53.

Art. XII 98. 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 VII 41 en XII 53.

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 99. § 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 :

<i>nieuwe rang/graad</i>	<i>reglementering reis- en verblijfkosten</i>
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:

<i>nieuwe rang/graad</i>	<i>reglementering reis- en verblijfskosten</i>
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