

REGLEMENT VAN DE UNIVERSITEIT GENT INZAKE ADMINISTRATIEVE STANDEN EN VERLOVEN

(goedgekeurd door de Raad van Bestuur van xxx)

DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED	3
DEEL II. ALGEMENE BEPALINGEN	4
DEEL III. JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN	7
DEEL IV. AFWEZIGHEDEN WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID	9
HOOFDSTUK I: ZIEKTEVERLOF	9
Afdeling 1: Het verwittigen van de dienst en het registreren van de ziekte	10
Afdeling 2: Controle, arbitrage en de sanctieregeling	11
Afdeling 3: Definitieve ongeschiktverklaring	11
Afdeling 4: Progressieve werkhervatting na ziekte	13
Afdeling 5: Verhaal	13
Afdeling 6: Tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid	13
HOOFDSTUK II: VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES WEGENS HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE	14
HOOFDSTUK III: MOEDERSCHAPSRUST, MOEDERSCHAPSBESCHERMING EN OMSTANDIGHEIDSVLOF NAAR AANLEIDING VAN DE GEBOORTE VAN EEN KIND	15
DEEL V. VERLOVEN EN DIENSTONDERBREKINGEN	17
HOOFDSTUK I: OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGOUDERVERLOF	17
Afdeling 1: Opvangverlof	17
Afdeling 2: Pleegzorgverlof	18
Afdeling 3: Pleegouderverlof	18
HOOFDSTUK II: VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES VOOR ATP	19
HOOFDSTUK III: VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES VOOR WP3	21
HOOFDSTUK IV: VERLOF EN AFWEZIGHEID VOOR VERMINDERDE PRESTATIES VOOR HET INTEGRATIEKADER EN UITZONDERLIJK VERLOF WEGENS OVERMACHT	22
Afdeling 1: Verlof voor verminderde prestaties - algemeen stelsel	22

Afdeling 2: Verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar	24
Afdeling 3: Afwezigheid voor verminderde prestaties	24
Afdeling 4: Algemene bepalingen	25
Afdeling 5: Uitzonderlijk verlof wegens overmacht	26
HOOFDSTUK V: VLAAMS ZORGKREDIET	27
Afdeling 1: Motieven en duur van het Vlaams zorgkrediet.....	27
Afdeling 2: Administratieve toestand, voorwaarden en uitkeringen.....	28
HOOFDSTUK VI: VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING IN HET KADER VAN THEMATISCHE VERLOVEN TOEGEKEND DOOR DE FEDERALE OVERHEID	29
Afdeling 1: Algemene bepalingen	29
Afdeling 2: Palliatief verlof.....	30
Afdeling 3: Verlof voor medische bijstand	31
Afdeling 4: Ouderschapsverlof	32
Afdeling 5: Mantelzorg	34
HOOFDSTUK VII: VERLOF VOOR OPDRACHT	34
Afdeling 1: Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet.....	35
Afdeling 2: Verlof voor opdracht van algemeen belang	36
Afdeling 3: Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België	37
Afdeling 4: Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep	37
Afdeling 5: Gemeenschappelijke bepalingen.....	38
HOOFDSTUK VIII: VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING	38
HOOFDSTUK IX: OMSTANDIGHEIDSVERLOF	39
HOOFDSTUK X: GECONTINGENTEERD VERLOF	39
HOOFDSTUK XI: POLITIEK VERLOF	40
Afdeling 1: Politiek verlof via dienstvrijstelling	41
Afdeling 2: Facultatief politiek verlof	41
Afdeling 3: Politiek verlof van ambtswege.....	42
Afdeling 4: Algemene bepalingen	43
HOOFDSTUK XII: VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN	44
Afdeling 1: Verlof om in vreedstijd militaire of burgerlijke prestaties te verrichten	45
Afdeling 2: Verlof om als vrijwilliger prestaties bij het korps voor burgerlijke veiligheid te verrichten	45
Afdeling 3: Voorbehoedend verlof ter voorkoming van ziekte	45
Afdeling 4: Vakbondsverlof.....	45
Afdeling 5: Ziekte- of gebrekkigheidsverlof	46
HOOFDSTUK XIII: ONDERBREKING VAN AMBTSEVERVULLING	46

DEEL VI. DIENSTVRIJSTELLINGEN	47
DEEL VII. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN	48

Gelet op de [Arbeidswet van 16 maart 1971](#);

Gelet op de [Wet van 3 juli 1978](#) betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Gelet op het [Besluit van de Vlaamse regering van 1 december 1998](#) tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de tucht, de administratieve standen, het verlof, de mandaatsbeëindiging, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, zoals gewijzigd en gecoördineerd;

Gelet op het Besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool.

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, zoals gewijzigd en gecoördineerd ([Vlaams personeelsstatuut](#));

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;

Gelet op het Bijzonder decreet van 7 juli 2006 over de Vlaamse instellingen;

Gelet op artikel V.2. en artikel V.63 van het decreet van 20 december 2013 tot bekrachtiging van de decretale bepalingen betreffende het hoger onderwijs, gecodificeerd op 11 oktober 2013, zoals gewijzigd en gecoördineerd ([Codex Hoger Onderwijs](#));

Gelet op het Besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Dit reglement regelt de administratieve standen en de verloven van de personeelsleden van de Universiteit Gent, waaronder begrepen wordt:

- het zelfstandig academisch personeel (vast benoemd of tijdelijk aangesteld);
- het assisterend academisch personeel (tijdelijk aangesteld);
- het wetenschappelijk personeel, inclusief de IOF-business developers en de IDC-coördinatoren (contractueel);
- het administratief en technisch personeel (vast benoemd en contractueel), inclusief de medewerkers van de dienst UGent TechTransfer;

- de gastprofessoren en klinisch professoren (contractueel buiten de personeelsformatie);
- de personeelsleden van het integratiekader.

De bepalingen van dit reglement gelden voor elk personeelslid van de Universiteit Gent, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald. Dit reglement is ook van toepassing op de (post-) doctoraatsbursalen, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.

DEEL II. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2

Voor de toepassing van dit reglement betekent:

- dienstvrijstelling: de toestemming van het bevoegde lid van de hiërarchische lijn aan het personeelslid om tijdens de diensturen afwezig te zijn gedurende een vooraf bepaalde tijd, met behoud van alle rechten;
- hiërarchische lijn: alle door de werkgever aangeduide werknemers die een gedeelte van het gezag van de werkgever over de werknemers uitoefenen;
- leidinggevende: diegene die in eerste orde de dagelijkse werkinstructies geeft, oordeelt of de taken goed of niet goed zijn uitgevoerd, de prioriteiten vastlegt en met wie afspraken over vakantiedagen worden gemaakt;
- stagiair: het personeelslid dat zich in een stage of een evaluatieperiode bevindt bij aanvang van de tewerkstelling;
- vakantiedag: de vrije dag waarop het personeelslid aan geen enkele dienstverplichting is onderworpen;
- verlof: het recht van het personeelslid om voor een welbepaalde reden de actieve dienst te onderbreken;
- werkdag: de dag waarop het personeelslid verplicht is te werken ingevolge de arbeidsregeling die op het personeelslid van toepassing is;
- zorgverlof: het verlof dat een personeelslid kan opnemen om zorg te verlenen voor een (pleeg)kind, partner of een naast familielid, namelijk de thematische verloven toegekend door de Federale Overheid, Vlaams zorgkrediet, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof.

Artikel 3

§1. Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve standen:

- dienstactiviteit;
- non-activiteit;
- onderbreking van ambtsvervulling (voor AP-leden);
- terbeschikkingstelling (voor integratiekader).

§2. De bepalingen in dit reglement doen geen afbreuk aan eventuele (herzienings)beslissingen van de Federale Pensioendienst.

§3. Het personeelslid wordt voor de vaststelling van de administratieve toestand altijd geacht in dienstactiviteit te zijn, behoudens uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid in non-activiteit plaatst.

§4. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, is het personeelslid dat zonder toestemming of kennisgeving afwezig is, in non-activiteit, tenzij in geval van overmacht.

In afwijking van het vorige lid is het personeelslid dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking in dienstactiviteit en verliest het personeelslid enkel het salaris voor de duur van de afwezigheid.

Artikel 4

§1. Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op salaris en op bevordering in graad, salarisschaal en salaris, tenzij anders bepaald.

§2. Het personeelslid in non-activiteit heeft geen recht op salaris en op bevordering in graad, salarisschaal en salaris, tenzij anders bepaald.

§3. Het personeelslid kan niet in non-activiteit gesteld of gehouden worden als het personeelslid aan de voorwaarden voldoet om gepensioneerd te worden.

Artikel 5

De verloven, vermeld in dit reglement, worden toegestaan conform het delegatiebesluit inzake personeel en organisatie van 1 december 2017, zoals nadien gewijzigd. De leidinggevende geeft, conform de bepalingen van dit reglement, eveneens het akkoord voor het verlof en/of met het werkrooster.

Artikel 6

§1. Het personeelslid dat een verlofstelsel wenst op te nemen en/of de beroepsloopbaan wenst te onderbreken dient daarvoor een aanvraag in bij de directie Personeel en Organisatie. De aanvraag gebeurt via het aanvraagformulier of elektronisch via de e-HR toepassing en vermeldt de gewenste aanvangsdatum, de duur, de omvang van het verlof en desgevallend het werkrooster waarop nog gepresteerd zal worden.

Behoudens in geval van zorgverlof, moet deze aanvraag minstens twee maanden voor de aanvang van het verlof of de onderbreking gebeuren. In geval van zorgverlof moet de aanvraag minstens één maand voor de aanvang van het verlof of de onderbreking gebeuren, met uitzondering van palliatief verlof of verlof voor medische bijstand (zowel in het kader van Vlaams zorgkrediet als in het kader van thematische verloven toegekend door de federale overheid) waarvoor de aanvraag slechts 7 kalenderdagen voor de aanvang van het verlof of de onderbreking gebeuren. De termijn van 7 kalenderdagen voor de aanvraag van palliatief verlof of verlof voor medische bijstand geldt niet voor personeelsleden van het integratiekader voor wie het verlof steeds ingaat de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de aanvraag is gebeurd of op een vroeger tijdstip, mits akkoord van de leidinggevende.

De leidinggevende kan op verzoek van de betrokkene steeds een kortere termijn aanvaarden.

Elke verlenging of nieuwe aanvraag dient te worden ingediend met inachtneming van dezelfde formaliteiten en termijnen als de eerste aanvraag. Laattijdig ingediende aanvragen zijn, behoudens expliciet akkoord van de leidinggevende, onontvankelijk.

Indien van toepassing en voor zover aan alle modaliteiten is voldaan, kan door het personeelslid een uitkering/aanmoedigingspremie aangevraagd worden bij de bevoegde instanties. Daartoe vervullen de directie Personeel en Organisatie en het betrokken personeelslid de nodige formaliteiten.

§2. De directie Personeel en Organisatie bezorgt het personeelslid een bevestiging van ontvangst van de aanvraag.

§3. De directie Personeel en Organisatie deelt de beslissing aan het personeelslid mee binnen een maand vanaf de ontvangst van de aanvraag en zo spoedig mogelijk in geval van zorgverlof. In afwijking hiervan wordt de beslissing aan het personeelslid van het integratiekader binnen de vijftien dagen te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag meegedeeld.

Deze beslissing doet geen afbreuk aan de eventuele (latere) weigeringsbeslissing van de RVA of WSE. Als de aanvraag door UGent niet wordt ingewilligd, wordt de beslissing gemotiveerd.

Indien de beslissing over het toestaan van het verlof niet binnen de maand vanaf de ontvangst van de aanvraag wordt bekend gemaakt aan het personeelslid, wordt ervan uitgegaan dat de beslissing gunstig is. In afwijking hiervan en behoudens voor personeelsleden van het integratiekader voor wie het verlof conform §1, lid 2 steeds ingaat de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de aanvraag is gebeurd of op een vroeger tijdstip, mits akkoord van de leidinggevende, wordt de beslissing in geval van palliatief verlof of verlof voor medische bijstand geacht gunstig te zijn indien binnen de 7 kalenderdagen na de aanvraag geen beslissing aan het personeelslid bekend gemaakt werd.

§4. Tegen de ongunstige beslissing kan het personeelslid beroep indienen bij de directeur Personeel en Organisatie, en dit binnen vijftien kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de beslissing door de directie Personeel en Organisatie. Het personeelslid kan in het beroepsschrift vragen om gehoord te worden en kan zich hiervoor – indien gewenst – laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. De beslissing wordt genomen binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroep, zo niet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn voor de betrokkene. In afwachting van de beslissing, loopt de bestaande arbeidsregeling van het personeelslid ongewijzigd verder.

Artikel 7

Op initiatief van het personeelslid en met opzegging van twee maand, kan vóór het verstrijken ervan een einde worden gemaakt aan een lopend verlof, tenzij de leidinggevende, op verzoek van het personeelslid, een kortere opzegtermijn aanvaardt. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de kennisgeving van de voortijdige beëindiging aan de directie Personeel en Organisatie.

In afwijking van het voorgaande lid, dient het personeelslid in geval van palliatief verlof, verlof voor medische bijstand en in geval van het overlijden van de persoon voor wie Vlaams

zorgkrediet werd opgenomen slechts een opzegtermijn van twee weken na te leven. Die opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de week volgend op de betekening van de voortijdige beëindiging aan de directie Personeel en Organisatie. De leidinggevende kan een kortere opzegtermijn aanvaarden op verzoek van de betrokkene.

Als het verlof wordt stopgezet op verzoek van het personeelslid voor afloop van de toegekende duur, wordt bij de berekening van het aantal opgenomen weken of maanden afgerond naar de hogere week- of maandeenheid voor zover hogere regelgeving dit vereist.

Artikel 8

Het personeelslid dat ten gevolge van de opname van een verlof voltijds afwezig is of de prestaties vermindert met 50% van een voltijdse aanstelling, heeft gedurende 24 maanden een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke functie. De directie Personeel en Organisatie zoekt een passende betrekking voor het personeelslid dat terugkeert na 24 maand.

Het personeelslid dat ten gevolge van de opname van een verlof de prestaties vermindert met minder dan 50% van een voltijdse aanstelling, heeft te allen tijde een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke functie.

In afwijking van het eerste en het tweede lid is het terugkeerrecht naar de oorspronkelijke functie niet beperkt in tijd in geval van (voltijds of deeltijds) verlof voor thematische loopbaanonderbreking of Vlaams zorgkrediet, ziekte, arbeidsongevallen, ongeval op de weg van en naar het werk en beroepsziekte.

Artikel 9

Het voltijds personeelslid dat in de 4-dagenweek is tewerkgesteld heeft, wat betreft de verloven die in werkdagen zijn uitgedrukt, recht op een equivalent van het in dit reglement bepaald aantal verlofdagen.

DEEL III. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

Artikel 10

§1. Elk voltijds personeelslid heeft jaarlijks recht op een contingent vakantiedagen dat bestaat uit enerzijds, 36 werkdagen en anderzijds, de jaarlijks vast te leggen brugdagen.

Onder brugdag wordt verstaan de dag tussen een feestdag die op een dinsdag of donderdag valt en het aansluitende weekend.

In afwijking van het eerste lid heeft het onderwijzend personeel in het integratiekader recht op een contingent vakantiedagen dat bestaat uit enerzijds, 46 werkdagen en anderzijds, de jaarlijks vast te leggen brugdagen.

§2. Van dit contingent vakantiedagen worden als vast opgelegde vakantiedagen beschouwd:

- de werkdagen in de week van de Gentse feesten;
- de brugdag na O.H. Hemelvaart.

§3. Elk personeelslid, m.u.v. ZAP-leden, gastprofessoren en klinisch professoren, registreert de aanvraag voor vakantiedagen in de e-HR toepassing.

Behoudens de vast opgelegde vakantiedagen in §2 worden de vakantiedagen genomen naar keuze van het personeelslid, doch met inachtneming van de behoeften van de dienst.

In afwijking van het vorig lid heeft het personeelslid evenwel het recht om binnen het contingent vakantiedagen, 7 werkdagen vakantieverlof te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan gesteld worden. Van deze 7 werkdagen vakantieverlof zonder dat daar het dienstbelang kan worden tegenover gesteld mogen slechts 4 werkdagen aaneensluitend worden genomen en dient er een gemotiveerde aanvraag van het personeelslid voor te liggen ter verantwoording van de noodzaak om op die bepaalde dag verlof te nemen. In afwijking hiervan is de opname van vakantiedagen niet beperkt in geval van einde tewerkstelling.

De leden van het zelfstandig academisch personeel nemen de nodige maatregelen voor het verzekeren van de continuïteit van hun opdracht.

§4. Onverminderd tien werkdagen vakantieverlof die mogen overgedragen worden naar het volgende jaar en die dan moeten opgenomen worden vóór eind december, wordt de jaarlijkse vakantie opgenomen binnen het kalenderjaar.

Artikel 11

§1. Het personeelslid heeft vakantie op de wettelijke en decretale feestdagen en op de reglementaire feestdagen 2 november en 26 december.

§2. Ter vervanging van de in §1 vermelde vakantiedagen die samenvallen met een zaterdag of zondag, heeft het personeelslid vakantie voor de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

Het personeelslid, bedoeld in het eerste lid, dat verplicht is om op één van de in §1 vermelde dagen of in de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar te werken ten gevolge van behoeften van de dienst, krijgt in evenredige mate vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

§3. Het personeelslid tewerkgesteld in continudienst die recuperatierust geniet op de in §1 vermelde dagen, krijgt hiervoor vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

§4. Het personeelslid dat vóór Kerstmis de dienst verlaat ingevolge pensionering, of einde contract is, krijgt vervangende vakantiedagen gelijk aan het aantal feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag tijdens het gedeelte van het jaar voorafgaand aan de pensionering.

Artikel 12

Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen. Voor een niet-voltdijs aanstellingspercentage wordt het vakantieverlof pro rata bepaald.

Wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of het ambt definitief neerlegt, wordt het vakantieverlof van het personeelslid in evenredige mate verminderd tijdens het lopende jaar.

Het aantal vakantiedagen wordt in evenredige mate verminderd met het aantal onbezoldigde verlof – of onderbrekingsdagen tijdens het lopende jaar 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.

In afwijking van het derde lid, ondergaat het jaarlijks vakantieverlof van het personeelslid geen evenredige vermindering in geval van:

1. Afwezigheid wegens ziekte of ongeval;
2. Moederschapsrust;
3. Omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind;
4. Pleegzorgverlof en pleegouderverlof.
5. Afwezigheid als reservemilitair die geen volle kalendermaand beslaat;

Artikel 13

De in dit deel bepaalde vakantiedagen worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Voor personeelsleden die, voorafgaand aan hun jaarlijks verlof ziek worden en dit melden voor aanvang van de vakantie, zal het jaarlijks verlof door de directie Personeel en Organisatie worden ingetrokken.

Personeelsleden die tijdens hun jaarlijkse vakantie ziek worden of een ongeval hebben, kunnen de periode van jaarlijkse vakantie die overeenstemt met de periode gedurende welke men door de ziekte of ongeval arbeidsongeschikt was, omzetten naar ziekteverlof. Opdat de jaarlijkse vakantiedagen naar ziekteverlof kunnen worden omgezet, moeten deze personeelsleden:

1. een getuigschrift van hun behandelend arts indienen waaruit de startdatum en duur van de arbeidsongeschiktheid blijkt;
2. de arbeidsongeschiktheid melden en registreren overeenkomstig de regeling die in huidig reglement is opgenomen.

DEEL IV. AFWEZIGHEDEN WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

HOOFDSTUK I: ZIEKTEVERLOF

Artikel 14

De bepalingen onder afdelingen 2 en 3 van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op (post)doctoraatsbursalen.

Artikel 15

§1. Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht heeft ziekteverlof.

§2. Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Contractuele personeelsleden, (post)doctoraatsbursalen en tijdelijk statutaire personeelsleden ontvangen evenwel geen salaris voor de afwezigheid waarvoor een beroep kan worden gedaan op ziekte-uitkeringen.

Afdeling 1: Het verwittigen van de dienst en het registreren van de ziekte

Artikel 16

Personeelsleden moeten steeds spontaan de bevoegde persoon van hun dienst onmiddellijk en uiterlijk om 10 uur 's morgens op de hoogte brengen van hun arbeidsongeschiktheid.

In afwijking hiervan delen personeelsleden die een specifieke werktijdregeling hebben dit zo snel mogelijk mee en uiterlijk binnen het halfuur na het normale begin van de activiteiten.

De verwittiging kan op om het even welke wijze gebeuren, hetzij telefonisch, hetzij schriftelijk, hetzij via een tussenpersoon. Daarnaast dient de ziekte ook geregistreerd te worden in de e-HR toepassing. Het personeelslid draagt steeds de eindverantwoordelijkheid voor het verwittigen van de dienst. Personeelslid die niet tijdig hun dienst kunnen verwittigen, moeten de materiële onmogelijkheid of overmacht aantonen.

Artikel 17

Indien het personeelslid op een ander adres verblijft dan de gekende verblijfplaats, geeft het personeelslid of diens aangestelde bij het registreren van de ziekte ook de verblijfplaats door waar het personeelslid zich gedurende de periode van afwezigheid bevindt.

Artikel 18

Elke afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid, ook voor één dag, moet gemeld én geregistreerd worden. Een afwezigheid van meer dan één dag moet bovendien gestaafd worden door een medisch attest. De vaste rust- en verlofdagen die vervat zijn in de ziekteperiode dienen eveneens gedekt te worden door een medisch attest. Het personeelslid bezorgt het medisch attest van de behandelende arts binnen de 24 uur aan de afdeling Personeelsadministratie van de directie Personeel en Organisatie, via e-mail aan ziekten@UGent.be of via de e-HR toepassing. Als men aan deze plicht verzaakt, is men onwettig afwezig.

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg naar of van het werk en beroepsziekte doet het personeelslid tevens aangifte bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (hierna: [AgODi](#)). Voor (post) doctoraatsbursalen gebeurt deze aangifte bij de private verzekeringsmaatschappij zoals aangeduid door het universiteitsbestuur.

Artikel 19

Om de meerdaagse ziekte correct te registeren, dient de directie Personeel en Organisatie over volgende gegevens te beschikken:

- de vermelding of het een eerste getuigschrift, een verlengingsgetuigschrift of een getuigschrift van hervalling betreft;
- de begindatum van de arbeidsongeschiktheid;
- de vermoedelijke einddatum van de arbeidsongeschiktheid;
- de vermelding of de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een ziekte, een ongeval privé-leven of moederschapsrust;
- vermelding of het verlaten van de woonst toegelaten of verboden is;
- de naam en het adres van de behandelende arts;
- de handtekening van de behandelende arts;

Indien één van bovenstaande gegevens ontbreekt, zal het personeelslid verzocht worden om deze te laten aanvullen door de behandelende arts.

Artikel 20

Ingeval van verlenging van het ziekteverlof gelden dezelfde richtlijnen als deze bepaald in Artikel 16 tot en met Artikel 19.

Als hervat wordt beschouwd, die arbeidsonderbreking ten gevolge van ziekte die binnen de 14 kalenderdagen volgt op een vorige onderbreking ten gevolge van ziekte, en waarbij de diagnose identiek is.

Artikel 21

Wanneer het personeelslid, na aankomst op de werkplaats, door een plots ontstane arbeidsongeschiktheid, het werk niet kan aanvangen of verder zetten, mag het personeelslid, na de leidinggevende te hebben ingelicht, het werk verlaten en huiswaarts keren. In dit geval dient geen medisch attest te worden doorgestuurd voor die dag.

Het personeelslid dat zoals in dit artikel vermeld, het werk verlaat is wel verplicht een medisch attest te bezorgen conform de richtlijnen van Artikel 19 en Artikel 20, indien het personeelslid de daaropvolgende dag het werk niet kan hervatten. Het ziekteverlof vangt dan aan op de dag dat het personeelslid de werkplaats heeft verlaten, indien dit binnen het uur na de aanvang van het werk plaatsvond.

Afdeling 2: Controle, arbitrage en de sanctieregeling

Artikel 22

Inzake controle, arbitrage en de sanctieregeling, geldt het [reglement op het geneeskundig controletoezicht](#) d.d. 2 oktober 2003, zoals het wordt gewijzigd.

Afdeling 3: Definitieve ongeschiktverklaring

Artikel 23

Indien het statutair personeelslid tijdens de loopbaan 666 werkdagen afwezig is geweest wegens ziekte kan de directie Personeel en Organisatie aan de federale medische dienst ([Medex](#)) vragen om een medische expertise uit te voeren voor de pensioencommissie voor het statutair personeelslid.

Het aantal ziektedagen dat aan het personeelslid vóór 1 januari 1995 aangerekend werd overeenkomstig de ziekteregeling van kracht voor deze datum, blijft behouden, zij het met een maximum van 400 dagen.

De vakantiedagen die het statutair personeelslid niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte, worden toegevoegd aan het maximaal aantal werkdagen dat een personeelslid afwezig kan zijn zoals bedoeld in het eerste lid.

De berekening van de afwezigheid wegens ziekte van de personeelsleden met een specifieke werktijdregeling gebeurt pro rata.

Indien de federale medische dienst ([Medex](#)) bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van het statutair personeelslid meedeelt dat een statutair personeelslid een onderzoek in het kader van de vroegtijdige oppensioenstelling wegens gezondheidsredenen heeft belemmerd of geweigerd, dan vraagt de directie Personeel en Organisatie aan het statutair personeelslid om de redenen hiervan mee te delen binnen de veertien dagen. Indien het statutair personeelslid geen gevolg geeft aan deze vraag om toelichting te geven of geen geldige reden aantoont, wordt het statutair personeelslid in non-activiteit gezet vanaf de dag waarop het personeelslid het onderzoek heeft belemmerd of geweigerd tot de dag van herneming van het werk.

Artikel 24

Ziekteverlof wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van:

1. een arbeidsongeval;
2. een ongeval op de weg naar en van het werk;
3. een beroepsziekte;
4. de vrijstelling van arbeid van het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft en dat 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 van 666 werkdagen vermeld in Artikel 23, eerste lid en worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Artikel 25

Het statutair 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 die instelling ontvangt, kan vóór het verstrijken van de termijn van 666 werkdagen bedoeld in Artikel 23, eerste lid, definitief ongeschikt verklaard worden.

Afdeling 4: Progressieve werkhervatting na ziekte

Artikel 26

§1. Mits gunstig advies van het geneeskundig controleorgaan kunnen deeltijdse prestaties wegens ziekte toegestaan worden voor een periode van ten hoogste zes maanden, indien een personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, geschikt geacht wordt om het ambt terug op te nemen met deeltijdse prestaties.

Het verrichten van deeltijdse prestaties kan mits gunstig advies van het geneeskundig controleorgaan meermaals worden verlengd met een periode van ten hoogste zes maanden.

§2. De afwezigheid van het statutair personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof. De aanrekening op het aantal dagen vermeld in Artikel 23, eerste lid, gebeurt pro rata.

§3. Aan het contractuele personeelslid wordt de gedeeltelijke werkhervatting toegekend overeenkomstig de regels die zijn opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de ZIV-wetgeving.

Afdeling 5: Verhaal

Artikel 27

Is de afwezigheid te wijten aan een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk, een beroepsziekte, of aan een ongeval, veroorzaakt door de schuld van een derde dan ontvangt het personeelslid het salaris alleen als voorschot dat betaald wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Het universiteitsbestuur treedt in het geval zoals in het vorige lid bedoeld 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.

Afdeling 6: Tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid

Artikel 28

De Vlaamse overheid [AgODi](#) neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen en van ongevallen op de weg naar en van het werk en bezorgt deze aan de federale medische dienst ([Medex](#)) die vaststelt welke periodes van tijdelijke arbeidsongeschiktheid het gevolg zijn van het arbeidsongeval en of er blijvende letsels zijn als gevolg van het ongeval. In het bevestigende geval kent de federale medische dienst ([Medex](#)) een percentage blijvende arbeidsongeschiktheid toe.

Het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris¹) neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van beroepsziekten in de overheidssector en bezorgt deze aan de federale medische dienst ([Medex](#)) die vaststelt welke periodes van tijdelijke arbeidsongeschiktheid het gevolg zijn van de beroepsziekte en of er blijvende letsels zijn als

¹ <https://fedris.be/nl/slachtoffer/beroepsziekten-privesector/regeling>.

gevolg van de beroepsziekte. In het bevestigende geval kent de federale medische dienst ([Medex](#)) een percentage blijvende arbeidsongeschiktheid toe.

HOOFDSTUK II: VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES WEGENS HANDICAP OF CHRONISCHE ZIEKTE

[Artikel 29](#)

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn uitsluitend van toepassing op de statutaire leden van het administratief en technisch personeel en van het academisch personeel.

Contractuele personeelsleden die door een chronische ziekte of handicap niet langer volgens hun normale tewerkstellingspercentage kunnen werken, kunnen het werk hervatten via de progressieve werkhervatting, zoals voorzien in de ZIV-regeling.

[Artikel 30](#)

§1. Het personeelslid dat beschikt over een externe erkenning als persoon met een chronische ziekte of handicap in de zin van artikel 2, §1, 4°, a) tot en met f), van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, heeft recht op verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte op voorwaarde dat de arbeidsarts van oordeel is dat het deeltijds werken bijdraagt tot of noodzakelijk is voor het aanvangen, hervatten of het behoud van de tewerkstelling van het personeelslid. De arbeidsarts pleegt overleg met de behandelend arts, de leidinggevende of het diensthoofd en desgevallend met het geneeskundig controleorgaan.

§2. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap wordt toegekend a rato van 50%, 60%, 70% of 80% van een voltijdse betrekking.

Het integratieprotocol bepaalt minstens:

1. de modaliteiten van het verlof;
2. de looptijd van het verlof. Dit kan van onbepaalde duur zijn;
3. het tijdstip waarop het verlof en de modaliteiten worden geëvalueerd.

Zowel het personeelslid als de arbeidsarts, in het raam van een gezondheids- of re-integratiebeoordeling zoals voorzien in Boek I, titel 4 van de Codex over het Welzijn op het Werk, kunnen op ieder moment vragen om het verlof en de modaliteiten te herzien.

§3. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte hebben personeelsleden naast hun verloning a rato van hun prestatieregime ook recht op een salarisbonus die gelijk is aan 30% van het niet-gepresteerde gedeelte.

[Artikel 31](#)

Het personeelslid dat verlof voor deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of handicap opneemt, kan dit verlof tezelfdertijd niet combineren met een verlof voor deeltijdse prestaties, een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van Vlaams zorgkrediet of

met een deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van thematische verloven toegekend door de Federale Overheid.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of handicap wordt opgeschort bij opname van een voltijds Vlaams zorgkrediet of voltijds thematische verlof toegekend door de Federale Overheid.

HOOFDSTUK III: MOEDERSCHAPSRUST, MOEDERSCHAPSBESCHERMING EN OMSTANDIGHEIDSVLOF NAAR AANLEIDING VAN DE GEBORTE VAN EEN KIND

Artikel 32

De bepalingen van dit hoofdstuk, met uitzondering van Artikel 37, zijn enkel van toepassing bij een zwangerschap die minstens 180 dagen heeft geduurd.

Artikel 33

De moederschapsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, met recht op behoud van het volledige salaris voor statutaire personeelsleden. Tijdens het verlof hebben contractuele personeelsleden, (post-)doctoraatsbursalen en tijdelijke statutaire personeelsleden onverminderd de aanvullende uitkering bij de geboorte van een kind, geen recht op salaris.

Artikel 34

§1. De moederschapsrust mag niet meer dan vijftien weken bedragen bij een éénling, en niet meer dan negentien weken bij een meerling, tenzij de bevalling plaats heeft na de door de arts voorziene datum. In dit geval wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

§2. De periode waarmee het postnataal verlof overeenkomstig artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan worden verlengd, wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

§3. Wanneer het pasgeboren kind gedurende ten minste acht weken, te rekenen vanaf de geboorte, in het ziekenhuis moet blijven, kan de moeder het resterende prenataal moederschapsrust uitstellen tot op het ogenblik dat het kind naar huis komt. Overlijdt het kind binnen het jaar na de geboorte, dan mag de moeder het resterende gedeelte van de moederschapsrust waarop zij recht heeft, nog opnemen.

Artikel 35

§1. In geval van overlijden van de moeder, heeft de vader of meemoeder van het kind recht op omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind, waarvan de duur het deel van de moederschapsrust dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden, niet mag overschrijden.

§2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis, heeft de vader of meemoeder van het kind recht op omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind, dat ten vroegste

een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven dagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van de moederschapsrust dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§3. Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind bedoeld in §1 en §2 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, met recht op behoud van het volledige salaris voor statutaire personeelsleden. Tijdens het verlof heeft het contractueel personeelslid, onverminderd de aanvullende uitkering bij de geboorte van een kind, geen recht op salaris.

Artikel 36

§1. Het mannelijk personeelslid heeft voor een kind dat van hem afstamt recht op tien werkdagen omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van het kind, te nemen binnen de vier maanden, vanaf de dag van de bevalling, met recht op behoud van het volledige salaris voor statutaire personeelsleden en met behoud van salaris gedurende de eerste drie werkdagen voor contractuele personeelsleden. Dit omstandigheidsverlof geldt als dienstactiviteit.

§2. Bij meemoederschap van een personeelslid, heeft dit personeelslid bij de bevalling van de biologische moeder met wie zij gehuwd is, wettelijk samenwoont of gedurende een onafgebroken periode van 3 jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en effectieve wijze samenwoont met de moeder en bij wie het kind de hoofdverblijfplaats heeft, recht op tien werkdagen omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van het kind. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister. Dit omstandigheidsverlof geldt als dienstactiviteit, met recht op behoud van het volledige salaris voor statutaire personeelsleden. Contractuele personeelsleden hebben recht op behoud van het volledige salaris gedurende de eerste drie werkdagen.

Artikel 37

Het zwangere personeelslid wordt op advies van de arbeidsarts in moederschapsbescherming geplaatst overeenkomstig boek X, titel 5 van de Codex over het Welzijn op het Werk. Vóór het personeelslid in moederschapsbescherming wordt geplaatst, wordt er in eerste instantie gezocht naar een passende alternatieve tewerkstelling. Het initiatief hiertoe wordt in eerste instantie genomen door de vakgroep, respectievelijk afdeling van het betrokken zwangere personeelslid, vervolgens door de faculteit, respectievelijk directie, en tot slot door de directie Personeel en Organisatie.

De periode van moederschapsbescherming wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, met recht op behoud van het volledige salaris voor statutaire personeelsleden. Tijdens het verlof hebben contractuele personeelsleden, (post-)doctoraatsbursalen en tijdelijke statutaire personeelsleden onverminderd de aanvullende uitkering bij de geboorte van een kind, geen recht op salaris.

DEEL V. VERLOVEN EN DIENSTONDERBREKINGEN

HOOFDSTUK I: OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGGOUDEVERLOF

Artikel 38

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de (post)doctoraatsbursalen.

Afdeling 1: Opvangverlof

Artikel 39

§1. Op aanvraag van het personeelslid heeft het personeelslid recht op opvangverlof wanneer een minderjarig kind in het gezin van het personeelslid wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid en moet in een aaneengesloten periode per week of een veelvoud daarvan worden opgenomen. Indien het personeelslid niet al deze weken opneemt, dan is het personeelslid het restant kwijt.

De zes weken opvangverlof worden op de volgende wijze opgetrokken:

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is.

De maximumduur van het opvangverlof wordt met twee weken per personeelslid verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Indien beide ouders het kind adopteren dan worden de bijkomende weken onderling verdeeld. Indien slechts één van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.

§2. Het opgenomen omstandigheidsverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind wordt in mindering gebracht van de duur van het opvangverlof.

Artikel 40

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

Het opvangverlof wordt aan het contractuele personeelslid toegekend als het contractuele personeelslid niet gebruikmaakt van de regeling voor het adoptieverlof, vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 41

Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, met recht op behoud van het salaris.

Afdeling 2: Pleegzorgverlof

Artikel 42

Het contractueel personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand heeft conform de bepalingen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Het statutair personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand heeft conform de bepalingen van huidig reglement per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Indien de samenwonende partner eveneens aangesteld is als pleegouder, dan wordt het pleegzorgverlof onderling verdeeld.

Artikel 43

Het pleegzorgverlof wordt toegekend voor de volgende gebeurtenissen die specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie, waarbij de tussenkomst van het personeelslid vereist is en waarvoor geen andere mogelijkheid bestaat om hierop aanwezig te zijn:

1. alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
2. contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de natuurlijke ouders of voor het pleegkind en de pleeggast belangrijke derden;
3. contacten met de dienst voor pleegzorg.

In afwijking van het eerste lid, kan het pleegzorgverlof ook voor andere situaties toegekend worden mits de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert dat verduidelijkt waarom het pleegzorgverlof noodzakelijk is.

Artikel 44

Het pleegzorgverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Tijdens het pleegzorgverlof heeft het statutair personeelslid recht op 82% van het brutoloon en ontvangt het contractueel personeelslid geen salaris.

Afdeling 3: Pleegouderverlof

Artikel 45

In geval van langdurige pleegzorg hebben contractuele personeelsleden die in het kader van langdurige pleegzorg een kind in hun gezin opvangen, op basis van de bepalingen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor de zorg van dat kind, naast de losse dagen pleegzorgverlof, ook recht op pleegouderverlof. Statutaire personeelsleden genieten in geval van langdurige pleegzorg, naast de losse dagen pleegzorgverlof, eveneens het recht op pleegouderverlof, conform de bepalingen van huidig reglement.

Onder langdurige pleegzorg wordt verstaan: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven. Dit pleegouderverlof moet een aanvang nemen binnen twaalf maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid de verblijfplaats heeft.

Het pleegouderverlof omvat een aaneengesloten periode van maximaal zes weken. De zes weken pleegouderverlof worden op de volgende wijze opgetrokken:

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per personeelslid verlengd als meerdere pleegkinderen tegelijkertijd langdurig in het gezin worden opgenomen.

Indien beide ouders zijn aangesteld als pleegouder, dan worden de bijkomende weken onderling verdeeld. Indien slechts één van de samenwonende partners is aangesteld als pleegouder, kan alleen die persoon het verlof genieten.

Artikel 46

Het pleegouderverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft elk personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft het statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris en ontvangt het contractueel personeelslid geen salaris.

HOOFDSTUK II: VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES VOOR ATP

Artikel 47

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn uitsluitend van toepassing op de leden van het administratief en technisch personeel, met uitzondering van de leden van het integratiekader, ongeacht het percentage van tewerkstelling.

De directeurs van de centrale administratie komen slechts voor dit verlof in aanmerking voor zover het verlof voor deeltijdse prestaties wordt opgenomen met een vermindering van de arbeidsprestaties tot 90% of 80% van een voltijdse betrekking. Het verlof voor deeltijdse prestaties is voor hen steeds een gunst.

Artikel 48

§1. Het personeelslid kan verlof voor deeltijdse prestaties krijgen als een gunst, afhankelijk van de goede werking van de dienst.

§2. Onverminderd het bepaalde in §1 en met uitzondering van de directeurs van de centrale administratie, is het verlof voor deeltijdse prestaties een recht voor het personeelslid dat:

1. de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt;
2. het personeelslid dat ten minste twee kinderen ten laste heeft die nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben.

§3. Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt met minimaal drie maanden en maximaal vierentwintig maanden aangevraagd, waarbij iedere aanvraag bestaat uit volledige maanden. Verlengingen van ten minste drie en ten hoogste vierentwintig maanden kunnen echter worden toegestaan indien de maatregel te verzoenen valt met de eisen van de goede werking van de dienst.

~~De leidinggevende kan voor zover het toekennen van het verlof voor deeltijdse prestaties krijgen een gunst betreft en indien de goede werking van de dienst dit vereist de opname van het door het personeelslid aangevraagde verlof voor deeltijdse prestaties met maximaal twee maanden uitstellen.~~

Artikel 49

De volgende modaliteiten zijn van toepassing op het verlof voor deeltijdse prestaties:

- 1° het verlof voor deeltijdse prestaties wordt opgenomen met een vermindering van de arbeidsprestaties tot 90%, 80%, of 50% van een voltijdse betrekking, met dien verstande dat het totale tewerkstellingspercentage nooit minder dan 50% van een voltijdse betrekking kan bedragen;
- 2° het werkrooster voor de opname van het verlof voor deeltijdse prestaties worden vastgesteld in overleg met de leidinggevende;
- 3° het gekozen arbeidsregime, het vastgestelde werkrooster en opnamemodaliteiten kunnen gedurende drie maanden niet worden gewijzigd, tenzij in onderling overleg.

Artikel 50

§1. Het ziekteverlof of moederschapsrust maken geen einde aan het stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties.

§2. Als een feestdag op een vrije dag volgens het werkrooster voor deeltijdse prestaties valt, loopt dit verlof door.

Artikel 51

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit gedurende zestig maanden, na deze termijn geldt dit verlof als non-activiteit. De afwezigheid wordt evenwel niet bezoldigd.

Het personeelslid bedoeld in Artikel 48 §2 geniet het salaris dat verschuldigd is voor verlof voor deeltijdse prestaties, vermeerderd met een vijfde van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

HOOFDSTUK III: VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES VOOR WP3

Artikel 52

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn uitsluitend van toepassing op het wetenschappelijk personeel groep 3 met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ongeacht het percentage van tewerkstelling.

Artikel 53

§1. Het personeelslid kan verlof voor deeltijdse prestaties krijgen als een gunst, afhankelijk van de goede werking van de dienst.

§2. Onverminderd het bepaalde in §1 is het verlof voor deeltijdse prestaties een recht voor het personeelslid dat:

1. de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt;
2. het personeelslid dat ten minste twee kinderen ten laste heeft die nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben.

§3. Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt met minimaal drie maanden en maximaal vierentwintig maanden aangevraagd, waarbij iedere aanvraag bestaat uit volledige maanden. Verlengingen van ten minste drie en ten hoogste vierentwintig maanden kunnen echter worden toegestaan indien de maatregel te verzoenen valt met de eisen van de goede werking van de dienst.

Artikel 54

De volgende modaliteiten zijn van toepassing op het verlof voor deeltijdse prestaties:

- 1° het verlof voor deeltijdse prestaties wordt opgenomen met een vermindering van de arbeidsprestaties tot 90%, 80% of 50% van een voltijdse betrekking, met dien verstande dat het totale tewerkstellingspercentage nooit minder dan 50% van een voltijdse betrekking kan bedragen;
- 2° het werkrooster voor de opname van het verlof voor deeltijdse prestaties worden vastgesteld in overleg met de leidinggevende;
- 3° het gekozen arbeidsregime, het vastgestelde werkrooster en opnamemodaliteiten kunnen gedurende drie maanden niet worden gewijzigd, tenzij in onderling overleg.

Artikel 55

§1. Het ziekteverlof of moederschapsrust maken geen einde aan het stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties.

§2. Als een feestdag op een vrije dag volgens het werkrooster voor deeltijdse prestaties valt, loopt dit verlof door.

Artikel 56

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit gedurende zestig maanden, na deze termijn geldt dit verlof als non-activiteit. De afwezigheid wordt evenwel niet bezoldigd.

Het personeelslid bedoeld in Artikel 53 §2 geniet het salaris dat verschuldigd is voor verlof voor deeltijdse prestaties, vermeerderd met een vijfde van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt.

HOOFDSTUK IV: VERLOF EN AFWEZIGHEID VOOR VERMINDERDE PRESTATIES VOOR HET INTEGRATIEKADER EN UITZONDERLIJK VERLOF WEGENS OVERMACHT

Artikel 57

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn uitsluitend van toepassing op de personeelsleden van het integratiekader.

Aan de personeelsleden van het integratiekader wordt verlof en afwezigheid voor verminderde prestaties toegekend overeenkomstig de bepalingen die zijn opgenomen in hoofdstuk IV van het Besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool, zoals het wordt gewijzigd.

Afdeling 1: Verlof voor verminderde prestaties - algemeen stelsel

Artikel 58

§1. Een personeelslid kan verlof voor verminderde prestaties opnemen. Tijdens het verlof voor verminderde prestaties kan het personeelslid de prestaties:

1. volledig onderbreken;
2. verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking;
3. verminderen tot 80% van een voltijdse betrekking.

§2. In afwijking van §1 kan het universiteitsbestuur bij onderlinge overeenkomst het personeelslid een ander volume van vermindering van de prestaties toestaan. Het personeelslid blijft ten minste een opdracht van 10% van een voltijdse opdracht vervullen binnen het integratiekader. De nog te verrichten prestaties worden altijd afgerond naar de hogere eenheid.

De prestaties omvatten ook de prestaties verstrekt aan een andere hogeschool of in een andere onderwijsinstelling van een ander niveau, vermeld in artikel 15 van het besluit van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties, met uitzondering van de universiteiten, behalve voor wat het integratiekader betreft.

De volledige onderbreking omvat al de door de Vlaamse Gemeenschap gefinancierde en gesubsidieerde ambten die het personeelslid uitoefent in het onderwijs en in de centra voor leerlingenbegeleiding, met uitzondering van de universiteiten, behalve voor wat het integratiekader betreft.

Artikel 59

§1. De totale duur van de volledige onderbreking van de prestaties mag over de hele loopbaan niet meer dan 24 maanden bedragen.

De totale duur van de vermindering van de prestaties mag over de hele loopbaan niet meer dan 120 maanden bedragen.

§2. Bij de berekening van de maximale duur van het verlof voor verminderde prestaties, vermeld in §1, wordt alleen rekening gehouden met de volledige onderbreking of de vermindering van de prestaties vanaf 1 september 2017. Bij de berekening van die termijnen wordt ook rekening gehouden met de duur van de verloven voor verminderde prestaties die opgenomen zijn aan andere hogescholen, andere onderwijsinstellingen of centra voor leerlingenbegeleiding, met uitzondering van de universiteiten, behalve voor wat het integratiekader betreft.

Artikel 60

Het verlof voor verminderde prestaties is gedurende een periode van 60 maanden een recht, ongeacht of de prestaties tijdens het verlof volledig onderbroken worden of verminderd worden tot de helft of 80% van een voltijdse betrekking.

Vanaf de 61ste maand of wanneer bij onderlinge overeenkomst een ander volume van vermindering van de prestaties toegestaan is dan vermeld in het eerste lid, kan het verlof alleen opgenomen worden met instemming van het universiteitsbestuur.

Het in het eerste lid vermelde recht geldt voor tijdelijke personeelsleden op voorwaarde dat ze:

- in de periode voorafgaand aan het verlof een aanstelling hebben gekregen voor een volledig academiejaar als onderwijzend personeel of voor een aaneensluitende periode van 12 maanden als administratief en technisch personeel in een vacante of niet-vacante betrekking;
- bij de aanvang van het verlof voor een volledig academiejaar als onderwijzend personeel of voor een aaneensluitende periode van 12 maanden als administratief of technisch personeel zijn aangesteld.

Artikel 61

§1. Het verlof voor verminderde prestaties gaat in op 1 september, 1 oktober of 1 februari.

Het verlof voor verminderde prestaties eindigt altijd op 31 augustus of 30 september. Voor tijdelijke personeelsleden eindigt het verlof voor verminderde prestaties altijd op het einde van hun aanstelling.

In afwijking van het eerste en het tweede lid kan het universiteitsbestuur een andere begin- of einddatum toestaan.

§2. In afwijking van Artikel 7 kan het universiteitsbestuur het personeelslid, op verzoek van het personeelslid en mits een opzeggingsperiode van één maand in acht wordt genomen, toestaan vervroegd een einde te maken aan het verlof voor verminderde prestaties. Het universiteitsbestuur kan een kortere opzeggingstermijn aanvaarden.

Afdeling 2: Verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar

Artikel 62

Personeelsleden hebben vanaf 1 september, 1 oktober of 1 februari die volgt op de datum waarop ze de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben, en uiterlijk tot de datum waarop ze met pensioen gaan, recht op een gedeeltelijk verlof voor verminderde prestaties.

Tijdelijke personeelsleden hebben recht op het verlof, vermeld in het eerste lid, op voorwaarde dat ze :

- in het academiejaar dat voorafgaat aan het verlof, een aanstelling hebben gekregen voor het volledige academiejaar als onderwijzend personeel of een aaneensluitende periode van 12 maanden als administratief en technisch personeel in een vacante of niet-vacante betrekking;
- bij de aanvang van het academiejaar waarin ze het verlof nemen, opnieuw voor een volledig academiejaar als onderwijzend personeel of voor een aaneensluitende periode van 12 maanden als administratief en technisch personeel zijn aangesteld.

De periodes van verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar tellen niet mee voor de berekening van de termijnen, vermeld in Artikel 59 en Artikel 60.

Artikel 63

Tijdens het verlof voor verminderde prestaties kan het personeelslid de prestaties :

- verminderen tot de helft van een voltijdse betrekking;
- verminderen tot 80% van een voltijdse betrekking.

Het personeelslid kan ieder jaar op de ingangsdatum van het verlof de omvang van het gedeeltelijke verlof voor verminderde prestaties vanaf 55 jaar aanpassen.

Het personeelslid heeft eenmalig het recht om, met behoud van het recht op een nieuw verlof voor verminderde prestaties vanaf 55 jaar, op de ingangsdatum van het verlof voor verminderde prestaties vanaf 55 jaar het verlof te beëindigen en de betrekking aan de universiteit weer op te nemen.

Afdeling 3: Afwezigheid voor verminderde prestaties

Artikel 64

§1. Een personeelslid kan voltijdse of deeltijdse afwezigheid voor verminderde prestaties aanvragen.

§2. De totale duur van de afwezigheid voor verminderde prestaties mag over de hele loopbaan niet meer dan zestig maanden bedragen, ongeacht of het gaat om een voltijdse of deeltijdse afwezigheid.

In afwijking van het eerste lid kan de totale duur van zestig maanden worden overschreden als een andere onderbreking van de beroepsloopbaan, ander verlof of een andere afwezigheid ambtshalve wordt omgezet in een afwezigheid voor verminderde prestaties.

§3. Bij de berekening van de maximale duur van de afwezigheid voor verminderde prestaties, vermeld in §1, wordt alleen rekening gehouden met de volledige onderbreking of de vermindering van de prestaties vanaf 1 september 2017. Bij de berekening van die termijnen wordt ook rekening gehouden met de duur van de afwezigheden voor verminderde prestaties die opgenomen zijn aan andere hogescholen, andere onderwijsinstellingen of centra voor leerlingenbegeleiding, met uitzondering van de universiteiten, behalve voor wat het integratiekader betreft.

Artikel 65

§1. De afwezigheid voor verminderde prestaties eindigt altijd op het einde van een academiejaar, de zomervakantie inbegrepen, tenzij het universiteitsbestuur een afwijking daarvan toestaat. Voor tijdelijke personeelsleden eindigt de afwezigheid voor verminderde prestaties altijd op het einde van hun aanstelling.

In afwijking van het eerste en het tweede lid kan het universiteitsbestuur een andere begin- of einddatum toestaan.

§2. In afwijking van Artikel 7 kan het universiteitsbestuur het personeelslid, op verzoek van het personeelslid en mits een opzeggingsperiode van één maand in acht wordt genomen, toestaan vervroegd een einde te maken aan de afwezigheid voor verminderde prestaties. Het universiteitsbestuur kan een kortere opzeggingstermijn aanvaarden.

Afdeling 4: Algemene bepalingen

Artikel 66

§1. Het verlof voor verminderde prestaties wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het personeelslid ontvangt tijdens de periode waarin het de prestaties vermindert, een salaris dat overeenkomt met het volume van de effectieve prestaties. Bij een volledige onderbreking van de prestaties ontvangt het personeelslid geen salaris, salaristoelage, wachtgeld of wachtgeldtoelage.

Gedurende de periode dat een personeelslid een verlof voor verminderde prestaties geniet, mag het geen vervangende winstgevende activiteit uitoefenen. De volgende politieke mandaten worden niet als een vervangende winstgevende activiteit beschouwd:

gemeenteraadslid, provincieraadslid, lid van het Bureau van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn, lid van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn of lid van de districtsraad.

§2. Gedurende de afwezigheid voor verminderde prestaties bevindt het personeelslid zich in de stand non-activiteit.

Bij een deeltijdse afwezigheid ontvangt het personeelslid een salaris dat gebaseerd is op de effectieve prestaties. Bij een voltijdse afwezigheid ontvangt het personeelslid geen salaris, salaristoelage, wachtgeld of wachtgeldtoelage.

Artikel 67

Het verlof voor verminderde prestaties en de afwezigheid voor verminderde prestaties worden opgeschort op het ogenblik dat het personeelslid afwezig is wegens:

- 1° moederschapsrust;
- 2° verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij;
- 3° borstvoedingsverlof;
- 4° verlof bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder;
- 5° loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;
- 6° loopbaanonderbreking voor medische bijstand;
- 7° loopbaanonderbreking voor palliatief verlof;
- 8° Vlaams zorgkrediet.

Ziekteverlof of een terbeschikkingstelling wegens ziekte schorten het verlof voor verminderde prestaties of de afwezigheid voor verminderde prestaties niet op.

Afdeling 5: Uitzonderlijk verlof wegens overmacht

Artikel 68

Aan het personeelslid kan uitzonderlijk verlof toegestaan worden dat het gevolg is van de ziekte of van een ongeval van een van de volgende personen:

- 1° de echtgenoot of samenwonende partner;
- 2° een bloed- of aanverwant die onder hetzelfde dak woont;
- 3° een met het oog op zijn adoptie of de uitoefening van een pleegvoogdij opgenomen persoon die onder hetzelfde dak woont;
- 4° een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet onder hetzelfde dak woont.

De noodzaak van het verlof, vermeld in het eerste lid, wordt bewezen aan de hand van een doktersattest.

In de omstandigheden, vermeld in het eerste lid, 1°, 2° en 3°, wordt het verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit en wordt het bezoldigd. De duur van het verlof bedraagt ten hoogste vier dagen per kalenderjaar.

In de omstandigheid, vermeld in het eerste lid, 4°, kan het betrokken personeelslid ten hoogste vier dagen per kalenderjaar het verlof opnemen als onbezoldigd verlof dat gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit, of als een verworven vakantiedag die afgetrokken wordt van het aantal vakantiedagen.

HOOFDSTUK V: VLAAMS ZORGKREDIET

Afdeling 1: Motieven en duur van het Vlaams zorgkrediet

Artikel 69

Het Vlaams zorgkrediet wordt alleen toegekend als het personeelslid een van de motieven bewijst vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor Vlaams zorgkrediet.

Artikel 70

§1. Een personeelslid heeft het recht om Vlaams zorgkrediet te nemen en daarmee met al dan niet opeenvolgende periodes de arbeidsprestaties te verminderen of de loopbaan volledig te onderbreken gedurende een van de volgende termijnen:

1° 18 maanden bij een volledige onderbreking van de loopbaan;

2° 36 maanden bij een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking;

3° 90 maanden bij een vermindering van een voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

Het personeelslid kan bij een nieuwe aanvraag van opnamevorm veranderen. Het al opgenomen Vlaams zorgkrediet wordt in dat geval pro rata aangerekend waarbij één maand volledige onderbreking van de loopbaan gelijkstaat aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking, en aan vijf maanden vermindering van een voltijdse arbeidsbetrekking met een vijfde.

Bij de berekening van het resterende Vlaams zorgkrediet wordt er afgerond naar de hogere maandeenheden.

§2. Het personeelslid neemt het Vlaams zorgkrediet op met periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden, waarbij iedere aanvraag bestaat uit gehele maanden. De minimum en maximumtermijn gelden ook in geval van een verlenging of van een nieuwe aanvraag.

Als de minimumduur van drie maanden het personeelslid verhindert om het resterend Vlaams zorgkrediet op te nemen, bedraagt de minimumduur één maand.

In afwijking van het eerste lid neemt een personeelslid het Vlaams zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorgen op met periodes van ten minste één maand en ten hoogste drie maanden.

In afwijking van het eerste lid neemt het personeelslid Vlaams zorgkrediet op met niet-gehele maanden in één van de volgende gevallen:

1° de periode waarvoor het Vlaams zorgkrediet wordt aangevraagd, eindigt de dag voordat het kind voor wie Vlaams zorgkrediet wordt opgenomen, de leeftijd van dertien jaar bereikt;

2° het Vlaams zorgkrediet wordt opgenomen om een opleiding te volgen.

§3. In afwijking van §1 is de volledige onderbreking van de loopbaan in het kader van Vlaams zorgkrediet een gunst voor het contractueel personeelslid met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur.

Om het Vlaams zorgkrediet met een vermindering van de arbeidsprestaties tot vier vijfden van een voltijdse betrekking te kunnen opnemen, moet het personeelslid te werk gesteld zijn in een voltijdse betrekking.

Artikel 71

Het verlof voor loopbaanonderbreking, algemeen stelsel, dat werd opgenomen op grond van de regeling die van toepassing was vóór 2 september 2016 wordt niet aangerekend op de periodes van Vlaams zorgkrediet vermeld in Artikel 70.

Het Vlaams zorgkrediet dat vanaf 2 september 2016 bij een andere werkgever wordt opgenomen, wordt aangerekend op de periode van Vlaams zorgkrediet vermeld in Artikel 70.

Loopbaanonderbreking voor palliatief verlof, medische bijstand en ouderschapsverlof worden niet meegeteld voor de berekening van het Vlaams zorgkrediet vermeld onder Artikel 70.

Afdeling 2: Administratieve toestand, voorwaarden en uitkeringen

Artikel 72

§1. Het personeelslid dat afwezig is als gevolg van de opname van het Vlaams zorgkrediet bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, maar heeft geen recht op salaris voor het niet-gewerkte deel.

Gedurende een afwezigheid door Vlaams zorgkrediet heeft het personeelslid recht op een onderbrekingsuitkering conform het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor Vlaams zorgkrediet.

Als het personeelslid de onderbrekingsuitkering verliest als gevolg van een niet-toegestane cumulatie, of doordat het personeelslid zelf van een onderbrekingsuitkering afziet of er geen recht op heeft, dan wordt de volledige onderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties gelijkgesteld met non-activiteit en wordt het Vlaams zorgkrediet stopgezet.

Die gelijkstelling met non-activiteit geldt voor de volledige periode waarin het personeelslid geen recht had op een onderbrekingsuitkering en eindigt als het personeelslid het werk hervat of een ander verlof opneemt.

Als de persoon voor wie het personeelslid het Vlaams zorgkrediet opneemt, overlijdt, mag het personeelslid het Vlaams zorgkrediet tot maximaal zes maanden na de dag van het overlijden voortzetten.

Als het Vlaams zorgkrediet stopt in de loop van een kalendermaand wordt, conform de hogere regelgeving, een volledige maand aangerekend op de periode vermeld in Artikel 70.

§2. Ziekteverlof of moederschapsrust maken geen einde aan het Vlaams zorgkrediet.

§3. De vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het Vlaams zorgkrediet kunnen niet gecombineerd worden met verlof voor deeltijdse prestaties of met een deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van thematische verloven toegekend door de Federale Overheid.

§4. Het werkrooster voor de opname van de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het Vlaams zorgkrediet worden bepaald in overleg tussen de leidinggevende en het personeelslid.

HOOFDSTUK VI: VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING IN HET KADER VAN THEMATISCHE VERLOVEN TOEGEKEND DOOR DE FEDERALE OVERHEID

Afdeling 1: Algemene bepalingen

Artikel 73

§1. Er zijn vier thematische stelsels van loopbaanonderbreking in het kader van thematische verloven toegekend door de Federale Overheid: het palliatief verlof, het verlof voor medische bijstand, het ouderschapsverlof en mantelzorgverlof.

Elk personeelslid heeft recht op verlof om de loopbaan te onderbreken voor deze thematische verloven, voor zover het personeelslid aan de voorwaarden voldoet.

§2. Het personeelslid met verlof voor loopbaanonderbreking in het kader van thematische verloven toegekend door de Federale Overheid bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, maar heeft geen recht op salaris voor het niet-gewerkte deel.

§3. Ziekteverlof of moederschapsrust maken geen einde aan de loopbaanonderbreking.

§4. De deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van thematische verloven toegekend door de Federale Overheid kan niet gecombineerd worden met een verlof voor deeltijdse prestaties of met een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het Vlaams zorgkrediet.

§5. Het werkrooster voor de opname van de deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van thematische verloven toegekend door de Federale Overheid worden bepaald in overleg tussen de leidinggevende en het personeelslid.

§6. In afwijking van Artikel 77 §2, lid 2, Artikel 81 §2, lid 2 en Artikel 84 mogen personeelsleden van het integratiekader die belast zijn met ten minste een halftijdse opdracht hun beroepsloopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreken, conform het Besluit van de Vlaamse regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool.

Artikel 74

Het personeelslid met verlof voor loopbaanonderbreking als gevolg van thematische verloven toegekend door de Federale Overheid krijgt een onderbrekingsuitkering overeenkomstig de federale bepalingen.

Indien aan het personeelslid onderbrekingsuitkeringen worden geweigerd als gevolg van een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau bevoegd voor de verblijfplaats van het personeelslid, of wanneer het personeelslid afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in een afwezigheid die geldt als non-activiteit.

Artikel 75

Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking worden de prestaties in principe verricht ofwel elke dag, ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week of over de maand. Bij de gedeeltelijke loopbaanonderbreking met een vijfde, kan de vermindering van arbeidstijd ook in uren volgens een vaste verdeling worden genomen. Het personeelslid maakt op voorhand de keuze van regeling bekend. De leidinggevende beslist over de aangevraagde regeling van deeltijdse prestaties rekening houdende met de noden van de dienst. Het personeelslid volgt deze regeling gedurende de volledige periode van verlof.

Afdeling 2: Palliatief verlof

Artikel 76

Onder palliatieve zorgen 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.

Artikel 77

§1. voltijdse loopbaanonderbreking

Het personeelslid kan verlof krijgen om de loopbaan volledig te onderbreken voor een periode van één maand, tweemaal verlengbaar met één maand, om palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon zoals bedoeld in Artikel 76.

§2. deeltijdse loopbaanonderbreking

Het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling kan verlof krijgen om de loopbaan gedeeltelijk te onderbreken ten belope van een vijfde of de helft voor een periode van een maand, tweemaal verlengbaar met één maand, teneinde palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon zoals bedoeld in Artikel 76.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling van ten minste drie vierden van een voltijdse arbeidsregeling, kan voor dezelfde reden voor een periode van een maand, tweemaal verlengbaar met één maand, naar een deeltijdse arbeidsregeling overgaan die normaal gemiddeld de helft bedraagt van het aantal arbeidsuren in de voltijdse arbeidsregeling.

§3. Het palliatief verlof geldt per patiënt. De verloven zoals bepaald in §1 en in §2 zijn niet cumuleerbaar.

Artikel 78

De onderbreking begint ten vroegste vanaf de eerste dag van de week volgend op die waarin de mededeling is gebeurd, tenzij de leidinggevende een kortere termijn aanvaardt.

Artikel 79

Het bewijs van de reden van deze vorm van loopbaanonderbreking wordt geleverd door een attest afgeleverd door de behandelende arts van de persoon die palliatieve zorgen behoeft en waaruit blijkt dat het personeelslid zich bereid heeft verklaard deze palliatieve zorgen te verlenen. De identiteit van de patiënt moet hierbij niet worden vermeld.

Afdeling 3: Verlof voor medische bijstand

Artikel 80

Het verlof voor medische bijstand betreft het verlof voor verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder gezinslid, elke persoon die samenwoont met het personeelslid, en als familielid zowel de bloed- als de aanverwanten.

Onder zware ziekte wordt verstaan elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

Onder alleenstaanden in de zin van Artikel 81 §4 wordt verstaan de personeelsleden die uitsluitend en effectief samenwonen met één of meerdere van hun kinderen.

Artikel 81

§1. voltijdse loopbaanonderbreking

Het personeelslid kan verlof krijgen om de loopbaan volledig te onderbreken voor het verlenen van bijstand aan of verzorging van een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte.

De mogelijkheid om de loopbaan volledig te onderbreken is beperkt tot maximum 12 maanden per patiënt. De onderbrekingsperiodes kunnen opgenomen worden met periodes van minimum één en maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 12 maanden bereikt is.

§2. deeltijdse loopbaanonderbreking

Het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling kan voor dezelfde reden verlof krijgen om de loopbaan gedeeltelijk te onderbreken met een vijfde of de helft.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling van ten minste drie vierden van voltijdse arbeidsregeling, kan voor dezelfde reden naar een deeltijdse arbeidsregeling overgaan die de helft bedraagt van het aantal arbeidsuren in de voltijdse arbeidsregeling.

De mogelijkheid van gedeeltelijke loopbaanonderbreking is beperkt tot maximum 24 maanden per patiënt. De periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimum één maand tot maximum drie maanden, aaneensluitend of niet tot de maximumtermijn van 24 maanden bereikt is.

§3. Onverminderd het bepaalde in §1, tweede lid, kunnen de voltijdse onderbrekingsperiodes, naar keuze van het personeelslid, eveneens worden ingekort tot periodes van één, twee of drie weken. Het reeds opgenomen verlof wordt in dat geval aangerekend volgens het principe dat één maand loopbaanonderbreking gelijkstaat aan vier weken loopbaanonderbreking.

§4. Het verlof voor medische bijstand geldt per patiënt. De verlopen voor loopbaanonderbreking zoals bepaald in §1 en in §2 zijn niet cumuleerbaar.

§5. Ingeval van zware ziekte van een kind dat hoogstens 16 jaar oud is, wordt, wanneer het personeelslid alleenstaand is, de maximumperiode van de volledige loopbaanonderbreking bedoeld in §1, tweede lid van dit artikel uitgebreid naar 24 maanden en wordt de maximumperiode van de gedeeltelijke loopbaanonderbreking bedoeld in §2, derde lid van dit artikel uitgebreid naar 48 maanden.

Artikel 82

De onderbreking begint ten vroegste vanaf de eerste dag van de week volgend op die waarin de mededeling is gebeurd, tenzij de leidinggevende een kortere termijn aanvaardt.

Artikel 83

Het bewijs van de reden van deze loopbaanonderbreking wordt geleverd bij middel van een attest afgeleverd door de behandelende arts van het zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad, waaruit blijkt dat het personeelslid bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

Ingeval van toepassing van Artikel 81 §5 moet het personeelslid bovendien het bewijs leveren van de gezinssamenstelling door middel van een attest dat wordt afgeleverd door de gemeentelijke overheid en waaruit blijkt dat het personeelslid op het moment van de aanvraag uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van de kinderen van het personeelslid.

Afdeling 4: Ouderschapsverlof

Artikel 84

§1. Om voor een kind te zorgen heeft het voltijds tewerkgestelde personeelslid in dienstactiviteit recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof waarvan de duur:

- in geval van voltijdse loopbaanonderbreking, vier maanden per kind bedraagt, naar keuze van het personeelslid, op te nemen in periodes van een maand of een veelvoud hiervan;
- in geval van halftijdse loopbaanonderbreking, acht maanden per kind bedraagt, naar keuze van het personeelslid op te nemen in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;

- in geval van één vijfde loopbaanonderbreking, twintig maanden per kind bedraagt, naar keuze van het personeelslid op te nemen in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan;
- in geval van één tiende loopbaanonderbreking, veertig maanden per kind bedraagt, naar keuze van het personeelslid op te nemen in periodes van tien maanden of een veelvoud hiervan.

In geval van deeltijdse loopbaanonderbreking wordt het nieuwe werkrooster opgesteld in onderling overleg met de leidinggevende.

Om voor een kind te zorgen heeft het deeltijds tewerkgestelde personeelslid in dienstactiviteit recht op voltijdse loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof waarvan de duur vier maanden per kind bedraagt, naar keuze van het personeelslid, op te nemen in periodes van een maand of een veelvoud hiervan.

§2. Onverminderd §1 mag het voltijds ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk opgesplitst worden in periodes van een week of een veelvoud hiervan en halftijds ouderschapsverlof in periodes van een maand of een veelvoud hiervan.

§3. Het personeelslid heeft de mogelijkheid de opnamevorm van het ouderschapsverlof te wijzigen. Het reeds opgenomen ouderschapsverlof wordt in dat geval aangerekend volgens het principe dat één maand voltijdse loopbaanonderbreking gelijkstaat aan vier weken voltijdse loopbaanonderbreking, twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking, vijf maanden loopbaanonderbreking met één vijfde of 10 maanden loopbaanonderbreking met één tiende.

§4. Wanneer ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing in weken bij voltijds ouderschapsverlof, of een gedeeltelijke opsplitsing in maanden bij halftijds ouderschapsverlof, het resterende gedeelte minder dan vier weken, respectievelijk een maand bedraagt, heeft het personeelslid het recht dit saldo op te nemen.

Artikel 85

Het personeelslid heeft recht op ouderschapsverlof:

- naar aanleiding van de geboorte van het eigen kind en dit zolang het kind waarvoor ouderschapsverlof wordt genomen, de leeftijd van twaalf jaar (21 jaar voor een kind met een handicap) niet heeft bereikt op de ingangsdatum van de gevraagde onderbreking;
- in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de verblijfplaats van het personeelslid is, en dit zolang het kind waarvoor ouderschapsverlof wordt genomen, de leeftijd van twaalf jaar (21 jaar voor een kind met een handicap) niet heeft bereikt op de ingangsdatum van de gevraagde onderbreking.

Artikel 86

De loopbaanonderbreking bij geboorte of adoptie geldt per kind.

Artikel 87

Per aanvraag overeenkomstig Artikel 6 §1 kan slechts één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof worden gevraagd.

Afdeling 5: Mantelzorg

Artikel 88

§1. Onder mantelzorger wordt verstaan de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

§2. Een personeelslid dat erkend is als mantelzorger van een zorgbehoevend persoon heeft recht op mantelzorgverlof. Het personeelslid neemt het mantelzorgverlof op een van de volgende wijzen op:

- 1° met een volledige onderbreking van de loopbaan;
- 2° met een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft;
- 3° met een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

§3. De voltijdse onderbreking van de loopbaan bedraagt maximaal één maand per zorgbehoevend persoon.

De vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft of een vijfde bedraagt maximaal twee maanden per zorgbehoevend persoon.

Een personeelslid heeft gedurende de volledige loopbaan recht op maximaal:

- 1° zes maanden volledige onderbreking van de loopbaan;
- 2° twaalf maanden vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft of een vijfde.

Bij verandering van opnamevorm wordt het al opgenomen mantelzorgverlof aangerekend volgens het principe dat een maand volledige onderbreking gelijk is aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties.

Artikel 89

Gedurende de afwezigheid voor mantelzorgverlof bevindt het personeelslid zich in de stand dienstactiviteit.

Bij een deeltijdse afwezigheid ontvangt het personeelslid een salaris dat gebaseerd is op de effectieve prestaties. Bij een voltijdse onderbreking van de loopbaan ontvangt het personeelslid geen salaris.

HOOFDSTUK VII: VERLOF VOOR OPDRACHT

Artikel 90

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn uitsluitend van toepassing op de leden van het administratief en technisch personeel en van het wetenschappelijk personeel groep 3 met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Met uitzondering van het verlof bedoeld in afdeling 1 van deze titel heeft de stagiair geen recht op verlof voor opdracht.

Afdeling 1: Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet

Artikel 91

Het personeelslid krijgt verlof wanneer het personeelslid door één van volgende instanties wordt aangewezen om een ambt uit te oefenen op hun kabinet, secretariaat, cel Algemene Beleidscoördinatie of cel Algemeen Beleid:

- een minister;
- een staatssecretaris;
- een regeringscommissaris;
- een lid van de regering van een gemeenschap of gewest;
- een gouverneur van een Vlaamse provincie;
- de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad;
- een bestendig afgevaardigde;
- een burgemeester;
- een schepen;
- een OCMW-voorzitter;
- een voorzitter van een districtsraad;
- een Europees commissaris;
- de voorzitter van een wetgevende vergadering.

Artikel 92

§1. Aan de stagiair kan bij wijze van uitzondering en om functionele redenen een verlof voor opdracht worden toegekend om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet.

In afwijking van Artikel 91 krijgt de stagiair het verlof enkel wanneer de stagiair door een Vlaams minister aangewezen wordt om een ambt uit te oefenen op het kabinet van die Vlaams minister en na akkoord van de minister-president van de Vlaamse regering, van de Vlaamse minister, bevoegd voor de ambtenarenzaken, en van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

§2. Tijdens het verlof wordt de stage niet geschorst, en blijft de stagiair onderworpen aan de stageverplichtingen. De leidinggevende bepaalt in overleg met de betrokken Vlaams minister op welke wijze de modaliteiten van de stage worden aangepast aan de uitoefening van een ambt bij het ministerieel kabinet.

Artikel 93

Het verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het verlof dat is toegestaan aan het personeelslid dat een ambt uitoefent bij een kabinet wordt ofwel bezoldigd door de Universiteit Gent met doorbetaling van het salaris en terugvordering ofwel niet bezoldigd door de Universiteit Gent indien het betrokken kabinet een salaris betaalt.

Artikel 94

Bij het einde van de aanwijzing en tenzij het personeelslid naar een ander kabinet overgaat, krijgt het personeelslid, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen. Dit verlof wordt eveneens gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Afdeling 2: Verlof voor opdracht van algemeen belang

Artikel 95

Het personeelslid krijgt verlof voor de uitoefening van een opdracht waarvan het algemeen belang erkend wordt.

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.

Artikel 96

§1. Het verlof voor opdracht van algemeen belang wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het is onbezoldigd tenzij wanneer het personeelslid wordt aangewezen als nationale deskundige krachtens het besluit van de Europese Commissie van 7 januari 1998 houdende regeling van toepassing op de nationale deskundigen die bij de diensten van de Commissie zijn gedetacheerd.

§2. Er kan beslist worden 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.

Artikel 97

§1. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de opdrachten in een ontwikkelingsland en voor de opdrachten die het als nationale deskundige aangewezen personeelslid uitvoert ingevolge het voormeld besluit van 7 januari 1998.

§2. Het karakter van algemeen belang wordt voor de overige opdrachten erkend door de rector. De toestemming voor de opdracht wordt gegeven indien de opdracht geacht wordt van overwegend belang te zijn voor het land, de Vlaamse regering of de Vlaamse administratie.

§3. In afwijking van §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.

Artikel 98

Iedere Vlaamse minister kan, met instemming van de betrokkene, aan de Universiteit Gent vragen om een personeelslid met de uitvoering van een opdracht te mogen belasten. Er kan beslist worden of er op deze vraag ingegaan wordt.

Artikel 99

§1. Aan het personeelslid met verlof wegens een internationale opdracht die het personeelslid door de Vlaamse regering werd toevertrouwd, kan een vergoeding worden toegekend onder de voorwaarden en voor het bedrag bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de ambtenarenzaken.

§2. De in dit artikel bedoelde vergoeding mag niet worden toegekend aan het met een opdracht belaste personeelslid die hetzij krachtens andere wets- of verordeningsbepalingen, hetzij wegens de vervulling van de opdracht, voordelen geniet die ten minste gelijkwaardig zijn aan het salaris dat het personeelslid zou gekregen hebben indien het personeelslid in dienst was gebleven.

Artikel 100

De in Artikel 99 genoemde Vlaamse minister kan op ieder ogenblik een eind maken aan de opdracht of verlof voor opdracht van algemeen belang.

Afdeling 3: Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België

Artikel 101

§1. Het statutair personeelslid wordt ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België gesteld, op hun verzoek.

§2. Voor de tijd dat het statutair personeelslid ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België wordt gesteld, krijgt het personeelslid verlof.

§3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het personeelslid heeft recht op salaris.

Afdeling 4: Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

Artikel 102

§1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep krijgt het personeelslid, met instemming van het personeelslid en voor zover het belang van de dienst zich er niet tegen verzet, verlof om een ambt uit te oefenen bij een erkende politieke groep in de wetgevende vergaderingen van een federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie of bij de voorzitter van zulke groep.

Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§2. 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 of van het Europees Parlement.

§3. Binnen de perken van de reglementering of het reglement van de betrokken wetgevende vergadering wordt het verlof dat is toegestaan aan het personeelslid die een ambt uitoefent bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter van een van die groepen ofwel bezoldigd door de Universiteit Gent met doorbetaling van het salaris en terugvordering ofwel niet bezoldigd door de Universiteit Gent en wordt het salaris stopgezet indien de betrokken wetgevende vergadering of de erkende politieke groep een salaris betaalt.

Afdeling 5: Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 103

Het Bestuurscollege beslist volgens de behoeften van de dienst of de betrekking waarvan de titularis met een verlof voor opdracht belast is, als vacant moet worden beschouwd.

In afwijking van het eerste lid geldt deze mogelijkheid niet voor de betrekking van het personeelslid met verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet.

HOOFDSTUK VIII: VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Artikel 104

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling en de periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit voor alle interne of externe opleidingsactiviteiten die worden toegestaan.

Artikel 105

§1. Het personeelslid kan vormingsverlof krijgen 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.

Dit vormingsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§2. Onder beroepsopleiding worden enkel die opleidingen verstaan die in verband staan met het uitgeoefende ambt.

§3. Het vormingsverlof wordt aangevraagd bij het afdelingshoofd Loopbaan, Begeleiding en Vorming van de Directie Personeel en Organisatie dat, na het advies te hebben ingewonnen van de leidinggevende, oordeelt of de aanvraag in verband staat met het uitgeoefende ambt of in het kader van de loopbaanbegeleiding wordt aangeboden en of het vormingsverlof verenigbaar is met de belangen van de dienst. Het dienstbelang kan slechts éénmaal ingeroepen worden om deze opleidingen te weigeren.

De maximumduur van het vormingsverlof bedraagt per schooljaar 120 uur.

§4. Het vormingsverlof wordt beëindigd indien blijkt dat het personeelslid niet regelmatig de opleiding heeft gevolgd.

§5. De nadere bepalingen inzake de toekenning van het vormingsverlof, de controle op de inschrijvingen en op de regelmatige deelname aan de opleiding worden vastgesteld door de directie Personeel en Organisatie.

HOOFDSTUK IX: OMSTANDIGHEIDSVLOF

Artikel 106

Aan het personeelslid wordt omstandigheidsverlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld:

1. Huwelijk van het personeelslid en het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid: 4 werkdagen;
2. Bevalling van de echtgenote of samenwonende partner: 10 werkdagen overeenkomstig Artikel 36 §1;
3. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner: 4 werkdagen;
4. Huwelijk van een kind van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner: 2 werkdagen;
5. Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in om het even welke graad maar onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid: 2 werkdagen;
6. Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) van de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind maar niet onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner: 1 werkdag;
7. Huwelijk van een bloed- of aanverwant
 - in de eerste graad, die geen kind is,
 - of in de tweede graad, van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner de dag van het huwelijk.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met een dienstactiviteit.

HOOFDSTUK X: GECONTINGENTEERD VLOF

Artikel 107

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn uitsluitend van toepassing op de leden van het wetenschappelijk personeel groep 3 met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en van het administratief en technisch personeel, met uitzondering van de leden van het integratiekader.

De directeurs van de centrale administratie kunnen enkel gecontingenteerd verlof genieten als gunst. De stagiair heeft geen recht op gecontingenteerd verlof.

Artikel 108

§1. Een personeelslid heeft de mogelijkheid een contingent verlof van 8 jaar gedurende de loopbaan te genieten, waarvan de eerste 4 jaren gelden als recht, te nemen in periodes van minimum 6 maanden. Dit verlof wordt beschouwd als non-activiteit en wordt niet bezoldigd. Dit verlof dient niet gemotiveerd te worden.

In afwijking van de minimumperiode van 6 maanden zoals bepaald in het vorige lid, kan ook één maand gecontingenteerd verlof worden toegestaan per verkiezing om de kandidatuur voor wetgevende, provinciale, Europese en gemeentelijke verkiezingen en rechtstreekse verkiezingen voor OCMW-raden voor te bereiden.

In afwijking van de minimumperiode van 6 maanden zoals bepaald in het eerste lid, kan de rector in het kader van het dienstbelang beslissen ook één maand gecontingenteerd verlof toe te staan.

§2. Aan personeelsleden kan eveneens het volgende contingent verlof worden toegestaan: 20 werkdagen per jaar te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes. Voor niet-voltijdse prestatie wordt het aantal dagen pro rata bepaald. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, maar wordt niet bezoldigd.

Artikel 109

Het gecontingenteerd verlof andere dan de 20 werkdagen per jaar, zoals bedoeld in Artikel 108 §2, dat een personeelslid reeds genoten heeft vóór de inwerkingtreding van dit reglement wordt in mindering gebracht van het contingent verlof zoals het destijds is toegekend, hetzij als recht, hetzij als gunst. Indien het reeds opgenomen gecontingenteerd verlof als gunst méér dan 4 jaar bedraagt, dan kan het personeelslid een eventueel lopend verlof dat toegekend werd als gunst nog voleindigen, zonder dat dit evenwel in mindering wordt gebracht van het contingent verlof van 4 jaar als recht.

HOOFDSTUK XI: POLITIEK VERLOF

Artikel 110

Met uitzondering van Artikel 119, zijn de bepalingen van dit hoofdstuk uitsluitend van toepassing op de leden van het administratief en technisch personeel en van het wetenschappelijk personeel groep 3 met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Artikel 111

Het personeelslid dat het ambt met volledige prestaties uitoefent, heeft, volgens de hierna bepaalde gevallen en modaliteiten, recht op politiek verlof voor het uitoefenen van een politiek mandaat of een ambt dat ermee gelijkgesteld kan worden, mits naleving van de

onverenigbaarheden en verbodsbepalingen die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen op het personeelslid van toepassing zijn.

Het eerste lid is ook van toepassing op het personeelslid dat minimaal 80% van de normale arbeidsduur werkt door verlof voor deeltijdse prestaties.

Afdeling 1: Politiek verlof via dienstvrijstelling

Artikel 112

Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken 2 dagen per maand dienstvrijstelling verleend voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten:

- 1° gemeenteraadslid;
- 2° lid van de raad voor maatschappelijk welzijn, dat geen gemeenteraadslid is;
- 3° lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst, dat geen gemeenteraadslid of lid van de raad voor maatschappelijk welzijn is;
- 4° lid van de districtsraad;
- 5° lid van de provincieraad.

De dienstvrijstelling, vermeld in het eerste lid, is niet van toepassing als het personeelslid naast een mandaat als vermeld in het eerste lid, ook een of meer van de volgende mandaten uitoefent:

- 1° burgemeester;
- 2° schepen;
- 3° districtsburgemeester;
- 4° districtsschepen;
- 5° voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst;
- 6° lid van het vast bureau van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat een andere gemeente bedient dan de gemeente Voeren of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 7° voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 8° gedeputeerde.

Afdeling 2: Facultatief politiek verlof

Artikel 113

Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken facultatief politiek verlof toegekend voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten:

1. gemeenteraadslid, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn dat geen lid is van de gemeenteraad, lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst, dat geen gemeenteraadslid of lid van de raad voor maatschappelijk welzijn is of districtsraadslid:
 - a) tot 80.000 inwoners: 2 dagen per maand;
 - b) meer dan 80.000 inwoners: 4 dagen per maand;
2. schepen, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als

vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 of districtsburgemeester:

- a) tot 30.000 inwoners: 4 dagen per maand;
 - b) van 30.001 tot 50.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - c) van 50.001 tot 80.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
3. districtsschepen:
- a) tot 10.000 inwoners: 2 dagen per maand;
 - b) van 10.001 tot 20.000 inwoners: 3 dagen per maand;
 - c) met meer dan 20.000 inwoners: 5 dagen per maand.
4. burgemeester van een gemeente:
- a) tot 30.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - b) van 30.001 tot 50.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
5. provincieraadslid dat gedeputeerde is: 4 dagen per maand;

Het politiek verlof, vermeld in het eerste lid, 1°, wordt niet toegekend als het personeelslid ook een of meer van de volgende mandaten uitoefent:

- 1° burgemeester;
- 2° schepen;
- 3° districtsburgemeester;
- 4° districtsschepen;
- 5° voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst;
- 6° lid van het vast bureau van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat een andere gemeente bedient dan de gemeente Voeren of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1996;
- 7° voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1996.

Afdeling 3: Politiek verlof van ambtswege

Artikel 114

§1. Het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken met politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten:

1. burgemeester van een gemeente:
 - a) tot 20.000 inwoners: 3 dagen per maand;
 - b) van 20.001 tot 30.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - c) van 30.001 tot 50.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
 - d) met meer dan 50.000 inwoners: voltijds.

De districtsburgemeesters worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een burgemeester van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de burgemeester die zij ontvangen.

2. schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente :
 - a) tot 20.000 inwoners: 2 dagen per maand;
 - b) van 20.001 inwoners tot 30.000 inwoners: 4 dagen per maand;
 - c) van 30.001 tot 50.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - d) van 50.001 tot 80.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;

e) met meer dan 80.000 inwoners: voltijds.

De districtsschepenen worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een schepen van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de schepenen die zij ontvangen.

3. lid van de bestendige deputatie van een provincieraad : voltijds;
4. lid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers of van de Senaat: voltijds;
5. lid van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad: voltijds;
6. lid van het Europees Parlement: voltijds;
7. lid van de federale regering: voltijds;
8. lid van de Brusselse hoofdstedelijke regering: voltijds;
9. staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: voltijds;
10. lid van de Commissie van de Europese Unie: voltijds.

Het politiek verlof van ambtswege vangt aan op de datum van de eedaflegging.

§2. In afwijking van het bepaalde in §1, 2°, d) worden personeelsleden van het integratiekader conform artikel V.116/1 van de Codex Hoger Onderwijs voltijds met politiek verlof gezonden voor de uitoefening van het ambt van schepen of voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst in een gemeente of een district van meer dan 50.000 inwoners.

Afdeling 4: Algemene bepalingen

Artikel 115

In afwijking van Artikel 111 wordt het personeelslid dat het ambt met deeltijdse prestaties van minder dan 80% van de normale arbeidsduur uitoefent niettemin met voltijds politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van een in Artikel 114 vermeld politiek mandaat, voor zover daaraan een politiek verlof van ambtswege beantwoordt waarvan de duur ten minste de helft van een voltijds ambt bedraagt.

Artikel 116

Het personeelslid dat voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepen of voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn of van de districtsraad van een district recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op aanvraag, halftijds of voltijds politiek verlof krijgen.

Het personeelslid dat voor de uitoefening van een in het eerste lid vermeld mandaat recht heeft op halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof krijgen.

Het politiek verlof dat in toepassing van het eerste en tweede lid wordt verkregen, wordt gelijkgesteld met politiek verlof van ambtswege wat betreft de weerslag die het heeft op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid.

Artikel 117

De afwezigheden wegens facultatief politiek verlof en politiek verlof van ambtswege voor een in Artikel 113 en in Artikel 114, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermelde politiek mandaat worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris.

Het voltijds politiek verlof van ambtswege voor een in Artikel 114, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermelde politiek mandaat wordt gelijkgesteld met een periode van non-activiteit.

Het personeelslid heeft recht op bevordering in salarisschaal, behalve bij voltijds politiek verlof.

Artikel 118

§1. De tot benoemen bevoegde overheid onder wie het personeelslid met voltijds politiek verlof ressorteert, beslist volgens de behoeften van de dienst of de betrekking waarvan de betrokkene titularis is, als vacant moet worden beschouwd.

Zij kan die beslissing nemen zodra het personeelslid vier jaar afwezig is en, wat het in Artikel 114, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermelde politiek mandaat betreft, bij de aanvang van een tweede bij het eerste aansluitend mandaat.

§2. Het politiek verlof voor een in Artikel 112, Artikel 113 en Artikel 114, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermeld politiek mandaat eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op die tijdens dewelke het mandaat eindigt.

Het politiek verlof voor een in Artikel 114, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermeld politiek mandaat loopt tot zes maanden na de beëindiging van het mandaat.

Vanaf dat ogenblik herkrijgt het personeelslid alle rechten overeenkomstig het personeelsstatuut. Het personeelslid dat niet werd vervangen, neemt bij wederindiensttreding de vroegere betrekking opnieuw op. Het personeelslid dat wel is vervangen, wordt voor een andere betrekking aangewezen overeenkomstig de regeling inzake mobiliteit.

§3. Het personeelslid mag na wederindiensttreding het salaris niet cumuleren met enig voordeel verbonden aan de uitoefening van het afgelopen mandaat.

Artikel 119

§1. Het personeelslid dat de eed aflegt als lid van het Vlaams Parlement of lid van de Vlaamse Regering, geniet van rechtswege een regime van voltijds politiek verlof voor de uitoefening van het mandaat.

§ 2. Voor de periode waarin het personeelslid ingevolge §1 politiek verlof geniet, wordt het personeelslid in non-activiteit geplaatst. Voor de contractuele personeelsleden wordt de arbeidsovereenkomst voor dezelfde periode geschorst.

§3. Het politiek verlof gaat in op de datum van de eedaflegging en eindigt zes maanden na de beëindiging van het mandaat. Het personeelslid mag na de wederopneming het salaris niet cumuleren met enig voordeel verbonden aan de uitoefening van het afgelopen mandaat.

HOOFDSTUK XII: VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN

Afdeling 1: Verlof om in vreedstijd militaire of burgerlijke prestaties te verrichten

Artikel 120

Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op verlof om in vreedstijd militaire of burgerlijke prestaties te verrichten.

Gedurende de afwezigheid bevindt het personeelslid zich in de stand dienstactiviteit en heeft het personeelslid recht op salaris, tenzij de wederoproeping een volle maand betreft, dan wordt het personeelslid in non-activiteit geplaatst en is het verlof onbezoldigd. Het personeelslid behoudt evenwel recht op bevordering in salarisschaal.

Afdeling 2: Verlof om als vrijwilliger prestaties bij het korps voor burgerlijke veiligheid te verrichten

Artikel 121

Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op verlof om als vrijwilliger prestaties bij het korps voor burgerlijke veiligheid te verrichten.

Deze afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode als dienstactiviteit. Enkel het statutair personeelslid heeft evenwel recht op salaris.

Afdeling 3: Voorbehoedend verlof ter voorkoming van ziekte

Artikel 122

Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op voorbehoedend verlof ter voorkoming van ziekte.

Dit verlof is een verplichting wanneer een familielid besmet is met een besmettelijke ziekte. Voorbehoedend verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft recht op salaris.

Afdeling 4: Vakbondsverlof

Artikel 123

Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op vakbondsverlof.

Het personeelslid, al dan niet vakbondsafgevaardigde, krijgt vakbondsverlof:

1. als verantwoordelijke leider of als vaste gemachtigde van een vakorganisatie om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités;
2. als "vaste afgevaardigde" erkend personeelslid;
3. als lid van de afvaardiging van een vakorganisatie die vertegenwoordigd is in een onderhandelings- of overlegcomité of als technicus van die afvaardiging om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités waaronder het personeelslid ressorteert;

4. om deel te nemen aan de werkzaamheden van de in de vakorganisatie opgerichte algemene commissies of comités.

Het vakbondsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft recht op salaris.

Afdeling 5: Ziekte- of gebrekkigheidsverlof

Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, conform de bepalingen van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en het KB van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding ten gunste van personeelsleden van de overheidssector, voor de arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk. De afwezigheid als gevolg van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft recht op salaris.

HOOFDSTUK XIII: ONDERBREKING VAN AMBTSVERVULLING

[Artikel 124](#)

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn uitsluitend van toepassing op de leden van het academisch personeel.

[Artikel 125](#)

De onderscheiden gevallen, die met dienstactiviteit gelijkgesteld worden, zijn:

1. gehele of gedeeltelijke onderbreking van de ambtsvervulling met behoud van salaris;
2. gehele of gedeeltelijke onderbreking van de ambtsvervulling met geheel of gedeeltelijk verlies van salaris.

Deze onderbrekingen van de ambtsvervulling die omschreven en gereguleerd zijn in artikel 2, §4 en §5 van het besluit van de Vlaamse regering van 1 december 1998 ter zake, worden toegestaan conform de bevoegdheidsdelegaties.

[Artikel 126](#)

Behoren tot de stand gehele of gedeeltelijke onderbreking van de ambtsvervulling met behoud van salaris:

Wat van het zelfstandig academisch personeel betreft:

1. het sabbatsverlof;
2. de duur van het gastprofessoraat aan een andere universiteit of het bezetten van een leerstoel aan een buitenlandse universiteit;
3. vervullen van wetenschappelijke opdrachten buiten de universiteiten vermeld in artikel II.2 van de Codex Hoger Onderwijs.

Onder sabbatsverlof wordt verstaan maximaal twee jaar verlof over de gehele carrière voor herbronning.

In het geval de activiteiten bedoeld onder punt 2 en 3 bezoldigd worden, dan komen deze bedragen toe aan de universiteit, zo niet is er geen sprake van een onderbreking van de ambtsvervulling maar van een nevenactiviteit.

Artikel 127

Behoren tot de stand gehele of gedeeltelijke onderbreking van de ambtsvervulling met geheel of gedeeltelijk verlies van salaris:

1. Wat het assisterend academisch personeel betreft:
 - a) stage- of proefperiodes die een doctor-assistent doorloopt met het oog op een aanstelling in een andere functie;
 - b) de periodes van de door het universiteitsbestuur toegestane onderbreking van de ambtsvervulling voor het vervullen van bezoldigde wetenschappelijke opdrachten;
De totale duur van die onderbreking kan ten hoogste twee jaar bedragen indien de wetenschappelijke opdrachten volledig kaderen in het onderzoeksopzet van het doctoraatsproefschrift. In de andere gevallen is de duur beperkt tot ten hoogste één jaar.
 - c) periodes van schorsing van het mandaat voor het volbrengen van de militieverplichtingen of vervangende burgerdienst;
2. Wat het zelfstandig academisch personeel betreft: de volledige onderbreking van de ambtsvervulling gedurende maximaal twee jaar om persoonlijke redenen;
3. Wat het zelfstandig en assisterend academisch personeel betreft: de periodes van onderbreking van de ambtsvervulling om sociale of familiale redenen. Slechts twee dergelijke onderbrekingen kunnen worden toegestaan en de totale duur ervan kan ten hoogste één jaar bedragen voor het assisterend academisch personeel en ten hoogste twee jaar voor het zelfstandig academisch personeel.

Artikel 128

Deelname aan congressen, studiedagen, colloquia, veldwerk, dienstverplaatsingen behoren tot de normale opdracht van het academisch personeel en vallen niet onder dit hoofdstuk. Voor afwezigheid in dergelijke gevallen dient het academisch personeel zich te schikken naar de richtlijnen voor meldingen van verplaatsingen in dienstverband (besluit van het Bestuurscollege van 12 december 1997).

DEEL VI. DIENSTVRIJSTELLINGEN

Artikel 129

Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of (adjunct)secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau werkt bij de verkiezingen, krijgt dienstvrijstelling

- de dag van de verkiezingen, indien het personeelslid volgens de werktijdregeling op dezelfde dag tot dienstverplichtingen gehouden is;

- de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen, op voorwaarde dat het personeelslid afziet van het presentiegeld en de werkzaamheden in het stem- of stemopnemingsbureau tot na middernacht hebben voortgeduurd.

Artikel 130

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

- voor het afstaan van beenmerg, a rato van 4 werkdagen per afname;
- voor het afstaan van bloed, plasma of bloedplaatjes, a rato van de benodigde duur en voor een maximale verplaatsingstijd van 2 uur;
- als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis, a rato van maximum 5 werkdagen per jaar.

Artikel 131

Het personeelslid heeft recht op dienstvrijstelling voor vakbondsactiviteiten overeenkomstig de federale bepalingen.

Artikel 132

Het zwangere personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de duur van het prenataal onderzoek dat tijdens de diensturen plaats heeft.

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk, en dit tot 9 maanden na de geboorte van het kind, mits overhandiging van een attest van Kind en Gezin of een medisch attest. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd. Met het diensthoofd wordt overeengekomen wanneer de pauzes genomen worden.

Artikel 133

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor medische onderzoeken en psychologische begeleiding in het kader van transgenderzorg, a rato van twintig werkdagen gedurende de volledige loopbaan.

Artikel 134

Het attest ter staving van voormelde dienstvrijstellingen wordt aan de afdeling Personeelsadministratie van de directie Personeel en Organisatie bezorgd. Het attest wordt bewaard in het personeelsdossier.

DEEL VII. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 135

Dit reglement treedt in werking op 1 april 2021.

Met ingang van dezelfde datum wordt opgeheven:

- de gecoördineerde tekst inzake administratieve standen, verlof en ambtsneerlegging voor het administratief en technisch personeel van de Universiteit Gent, zoals goedgekeurd door het Bestuurscollege van 24 november 2011, en gewijzigd door het Bestuurscollege

van 12 december 2013 en door de Raad van Bestuur van 5 juli 2019, met uitzondering van de artikels 73-80;

- het reglement inzake verlof voor loopbaanonderbreking voor ATP-leden van de Universiteit Gent, bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen, zoals goedgekeurd door het Bestuurscollege van 20 februari 2003 en gewijzigd op 5 juni 2003, 27 mei 2004, 21 juni 2007 en 24 november 2011;
- het reglement inzake verlof voor loopbaanonderbreking voor contractuele ATP-leden en WP van de Universiteit Gent, zoals goedgekeurd door het Bestuurscollege van 24 november 2011;
- het reglement tot vaststelling van de regeling omtrent de afwezigheden, de administratieve standen, het verlof, het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid en het geneeskundig toezicht voor het academisch personeel bij de Universiteit Gent, zoals goedgekeurd door de Raad van bestuur van 9 juli 1999;
- hoofdstuk I van het reglement op het geneeskundig controletoezicht, zoals goedgekeurd door het Bestuurscollege van 2 oktober 2003 en gewijzigd op 6 november 2003.