

---

## INTEGRATIEKADER

### **Benoeming, bevordering, rangschikking, evaluatie, salarisvaststelling, loopbaan en vakantieregeling**

Reglement van de Universiteit Gent houdende diverse bepalingen inzake de benoeming, de heraanstelling, de bevordering, de rangschikking, de evaluatie, de salarisvaststelling, de loopbaan, de vakantieregeling en diverse andere personeelsaangelegenheden van de leden van het onderwijzend personeel en het administratief en technisch personeel in het integratiekader van de Universiteit Gent

(Raad van Bestuur 5 juli 2013)

---

### *INHOUDSTAFEL*

|                          |                                                                       |           |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Afdeling 1:</i>       | <i>Algemene bepalingen.....</i>                                       | <i>1</i>  |
| <i>Afdeling 2:</i>       | <i>Benoeming en heraanstelling in het integratiekader.....</i>        | <i>2</i>  |
| <i>Afdeling 3:</i>       | <i>Bevordering Onderwijzend Personeel in het integratiekader.....</i> | <i>6</i>  |
| <i>Afdeling 4:</i>       | <i>Rangschikking in het universitaire kader.....</i>                  | <i>13</i> |
| <i>Afdeling 5:</i>       | <i>Evaluatie in het integratiekader .....</i>                         | <i>17</i> |
| <i>Afdeling 6:</i>       | <i>Salarisvaststelling.....</i>                                       | <i>26</i> |
| <i>Onderafdeling 6.1</i> | <i>Administratief en Technisch Personeel.....</i>                     | <i>27</i> |
| <i>Onderafdeling 6.2</i> | <i>Onderwijzend Personeel.....</i>                                    | <i>29</i> |
| <i>Afdeling 7:</i>       | <i>Loopbaan ATP in het integratiekader.....</i>                       | <i>30</i> |
| <i>Afdeling 8:</i>       | <i>Vakantieregeling.....</i>                                          | <i>33</i> |
| <i>Onderafdeling 8.1</i> | <i>Administratief en Technisch Personeel.....</i>                     | <i>33</i> |
| <i>Onderafdeling 8.2</i> | <i>Onderwijzend Personeel.....</i>                                    | <i>34</i> |
| <i>Afdeling 9:</i>       | <i>Diverse andere regelingen.....</i>                                 | <i>35</i> |
| <i>Afdeling 10:</i>      | <i>Opheffing hogeschoolregelingen.....</i>                            | <i>37</i> |
| <i>Afdeling 11:</i>      | <i>Inwerkingtreding.....</i>                                          | <i>37</i> |

\*\*\*

### **Afdeling 1: Algemene bepalingen**

Artikel 1 – §1. Voorliggend reglement is van toepassing op de personeelsleden van het integratiekader van de Universiteit Gent.

Het integratiekader wordt samengesteld uit personeelsleden die zijn opgenomen in de nominatieve integratielijsten van de drie partnerhogescholen in de Associatie Universiteit Gent (zoals goedgekeurd door het Bestuurscollege d.d. 28 maart 2013) of nadien worden toegevoegd conform artikel 171vicies quater §2 van het Hogescholendecreet en artikel 121octies van het Universiteitendecreet.

Het integratiekader van de Universiteit Gent bestaat uit zowel onderwijzend personeel (van groep 3, groep 2 en groep 1) als administratief en technisch personeel.

§2. Bij rangschikking in het universitaire kader, conform hoofdstuk Vbis, afdeling 2 van het Universiteitendecreet en conform de artikelen 12, 13 en 15 van dit reglement, wordt het personeelslid geschrapt uit het integratiekader. Eens een personeelslid door het universiteitsbestuur is gerangschikt in het universitaire kader is een terugkeer naar het integratiekader niet mogelijk.

§3. Contractuele personeelsleden verbonden aan een academische hogeschoolopleiding die met ingang van het academiejaar 2013-2014 is geïntegreerd in de universiteit, die met ingang van 1 oktober 2013 zijn overgenomen door de Universiteit Gent, maken geen deel uit van het integratiekader.

Artikel 2 – De rechtspositieregeling, zoals vastgelegd bij of krachtens het Hogescholendecreet, blijft ook na 1 oktober 2013 van toepassing op de personeelsleden in het integratiekader van de Universiteit Gent.

Conform het krachtens het Integratiedecreet aan het Universiteitendecreet toegevoegde artikel 121sexies blijven tevens de regelingen en reglementen, opgesteld door het hogeschoolbestuur overeenkomstig het Hogescholendecreet en de daaruit volgende uitvoeringsbesluiten, of overeenkomstig andere wettelijke of decretale bepalingen, van toepassing op de personeelsleden in het integratiekader van de Universiteit Gent, tenzij die worden gewijzigd door een eigen regeling of reglement van de Universiteit Gent.

Dit reglement regelt een aantal HR-aangelegenheden met betrekking tot de personeelsleden in het integratiekader van de Universiteit Gent, in het bijzonder de modaliteiten inzake benoeming, bevordering, loopbaan en evaluatie in het integratiekader; de rangschikking in het universitaire kader; de salarisvaststelling op het moment van de integratie en de vakantieregeling in het integratiekader. Bij de inwerkingtreding van dit reglement vervallen de overeenkomstige bepalingen uit de initiële regelingen of reglementen, opgesteld door het hogeschoolbestuur.

## **Afdeling 2: Benoeming en heraanstelling in het integratiekader**

Artikel 3 – *[Benoeming onderwijzend personeelslid van groep 3]*

§1. Een tijdelijk aangesteld onderwijzend personeelslid van groep 3 wordt benoemd in het integratiekader wanneer het over een anciënniteit van minimum 5 jaar in dezelfde graad beschikt, waarbij de anciënniteit wordt bepaald als de som van de termijn gepresteerd in dezelfde graad aan een hogeschool en de termijn gepresteerd in de graad in het integratiekader van de Universiteit Gent.

Het tijdelijk aangesteld onderwijzend personeelslid van groep 3 dat op 1 oktober 2013 over 5 jaar graadanciënniteit beschikt, kan op diezelfde datum door het universiteitsbestuur in bedoelde graad worden benoemd in het integratiekader.

§2. Voor het tijdelijk aangesteld onderwijzend personeelslid van groep 3 dat per 1 oktober 2013 niet over 5 jaar graadanciënniteit beschikt, wordt voor de 'resterende termijn' (i.e. het verschil tussen vijf jaar en de reeds aan de hogeschool in bedoelde graad gepresterde

jaren, met ingang van 1 oktober 2013) een concrete taakomschrijving opgemaakt waarin duidelijke taken zijn opgenomen. Deze ‘resterende termijn’ in het integratiekader dient evenwel minimaal een periode van twee jaar te omvatten.

Op het einde van de ‘resterende termijn’ gebeurt er een evaluatie op basis van de taakomschrijving. Bij een gunstige evaluatie wordt het betrokken personeelslid benoemd in het integratiekader.

Het goedkeuren van bedoelde taakomschrijving gebeurt door de faculteitsraad, op gemotiveerd advies van de vakgroepraad, het betrokken personeelslid gehoord. Het vastleggen van bedoelde taakomschrijving gebeurt bij voorkeur bij ingang van het academiejaar 2013-2014. Binnen de 14 kalenderdagen nadat de faculteitsraad een beslissing inzake de taakomschrijving heeft genomen, wordt het betrokken personeelslid in kennis gesteld.

Het evalueren van de prestaties in functie van de taakomschrijving en de gecorreleerde benoeming van het personeelslid gebeurt door de Raad van Bestuur, op gemotiveerd advies van de faculteitsraad, die op zijn beurt geadviseerd wordt door de facultaire ZAP-evaluatiecommissie.

Bij betwisting van het advies van de faculteitsraad door het betrokken personeelslid of door de academische overheid wint de Raad van Bestuur advies in bij de universitaire ZAP-commissie, waarvan sprake in artikel 12bis §8 van het *Reglement van de Universiteit Gent betreffende de benoeming of aanstelling, de bevordering, de evaluatie en het beroep van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel*.

Het betrokken personeelslid kan intern beroep aantekenen tegen de beslissing vanwege de Raad van Bestuur van de Universiteit Gent inzake het resultaat van de evaluatie van de prestaties in functie van de taakomschrijving en met het oog op benoeming. Het moet dit doen bij een college van beroep, samengesteld conform artikel 77 van het Hogescholendecreet en overeenkomstig artikel 16 §5 van dit reglement. Gedurende de beroepsprocedure wordt de aanstelling van dit personeelslid verlengd.

Met betrekking tot het evalueren op basis van de taakomschrijving voor personeelsleden in het integratiekader is de samenstelling van de facultaire ZAP-evaluatiecommissie zo dat 1/3 van het aantal leden van de commissie afgevaardigd is uit de geïntegreerde vakgroep (en de hogeschool als oorspronkelijke werkgever had).

§3. De benoeming van een onderwijzend personeelslid van groep 3 in het integratiekader gaat steeds in op 1 oktober.

§4. Deze benoemingsmogelijkheid en -procedure gelden voor zowel tijdelijk aangestelde docenten als tijdelijk aangestelde hoofddocenten en hoogleraren in het integratiekader.

Artikel 4 – §1. Als eenmalige overgangsmaatregel en in afwijking van hetgeen bepaald in artikel 3, gaat de Universiteit Gent over tot vaste benoeming per 1 oktober 2013 van de docenten en hoofddocenten in het integratiekader wiens benoemingsdossier reeds tijdens het academiejaar 2012-2013 werd opgestart aan en door de respectieve hogeschool. Dit gebeurt in nauw overleg met de hogeschool en is conform artikel 121ter 3<sup>de</sup> lid van het Universiteitendecreet.

§2. Een op grond van een amtswijziging *aangesteld docent* (vanuit het ambt van vast benoemd assistent, waarbij betrokkene – conform de hogeschoolregeling inzake ‘aanstelling

en een tijdelijk ander ambt' – bij een gebeurlijke negatieve beoordeling over het functioneren in het nieuwe ambt, beschikt over een terugvalrecht naar het vorig ambt, i.c. dat van vast benoemd assistent) in het integratiekader, wordt aan de Universiteit Gent mits gunstige evaluatie door de Universiteit Gent vast benoemd in het ambt van docent in het integratiekader met ingang van de datum zoals destijds bepaald door de hogeschool, i.e. voor de Hogeschool Gent drie jaar na datum van aanstelling in het tijdelijk ander ambt van docent en voor de Hogeschool West-Vlaanderen twee jaar na datum van aanstelling in het tijdelijk ander ambt van docent. Wie bij ongunstige evaluatie vanwege de Universiteit Gent niet wordt benoemd in het nieuwe ambt, blijft benoemd in het ambt dat betrokkene bekleedde in de periode vóór de ambtswijziging, i.c. vast benoemd assistent.

§3. Een op grond van een bevordering *aangesteld hoofddocent* (vanuit de graad van vast benoemd docent, waarbij betrokkene – conform de hogeschoolregelgeving inzake 'aanstelling in een tijdelijk ander ambt' – bij een gebeurlijke negatieve beoordeling in de bevorderingsgraad, beschikt over een terugvalrecht naar de graad van vast benoemd docent) in het integratiekader, wordt door de Universiteit Gent met ingang van 1 oktober 2013 vast benoemd als hoofddocent in het integratiekader.

§4. Een op grond van een bevordering *aangesteld hoogleraar* (vanuit de graad van vast benoemd (hoofd)docent, waarbij betrokkene – conform de hogeschoolregelgeving inzake 'aanstelling in een tijdelijk ander ambt' – bij een gebeurlijke negatieve beoordeling in de bevorderingsgraad, beschikt over een terugvalrecht naar de vorige graad waarin betrokkene vast benoemd was) in het integratiekader, wordt door de Universiteit Gent met ingang van 1 oktober 2013 vast benoemd als hoogleraar in het integratiekader.

#### Artikel 5 – [assistent, doctor-assistent binnen groep 2]

Tijdelijk aangestelde assistenten en doctor-assistenten binnen groep 2 van het onderwijzend personeel in het integratiekader worden niet benoemd in het integratiekader van de Universiteit Gent.

#### Artikel 6 – [Benoeming praktijkassistent en werkleider binnen groep 2]

§1. In afwijking van artikel 5 kunnen tijdelijk aangestelde praktijkassistenten worden benoemd in het integratiekader van de Universiteit Gent.

In uitvoering van artikel 121novies van het Universiteitsdecreet (*zoals gewijzigd door artikel V.12 van het Onderwijsdecreet XXIII*), worden tijdelijk aangestelde praktijkassistenten in het integratiekader die op 30 september 2013 over een anciënniteit van minimaal 10 jaar beschikken, benoemd in het ambt van lector in het integratiekader, op voorwaarde van een gunstige evaluatie.

§2. Bij uitbreiding en naar analogie met bovenstaand lid benoemt Universiteit Gent vanaf 1 oktober 2014 en na een gunstige evaluatie tijdelijk aangestelde praktijkassistenten in het integratiekader in het ambt van lector in het integratiekader, wanneer de praktijkassistent een anciënniteit van 10 jaar verwerft. Bedoelde anciënniteit is de som van de termijn gepresteerd als praktijkassistent aan een hogeschool en de termijn gepresteerd in ditzelfde ambt in het integratiekader van de Universiteit Gent. De benoeming gaat in op 1 oktober van het academiejaar volgend op het academiejaar waarin de bedoelde anciënniteit is verworven.

§3. Een op grond van een ambtswijziging aangesteld werkleider (vanuit het ambt van vast benoemd assistent, waarbij betrokkene – conform de hogeschoolregeling inzake ‘aanstelling in een tijdelijk ander ambt’ – bij een gebeurlijke negatieve beoordeling over het functioneren in het nieuwe ambt, beschikt over een terugvalrecht naar het ambt van vast benoemd assistent) in het integratiekader, wordt aan de Universiteit Gent mits gunstige evaluatie met ingang van 1 oktober 2013 vast benoemd in het ambt van werkleider in het integratiekader. Wie bij ongunstige evaluatie niet wordt benoemd in het nieuwe ambt, blijft benoemd in het ambt dat betrokkene bekleedde in de periode vóór de ambtswijziging.

Artikel 7 – [Benoeming onderwijzend personeelslid van groep 1]

§1. Statutair tijdelijk aangestelde onderwijzende personeelsleden van groep 1 in het integratiekader kunnen door het universiteitsbestuur worden benoemd in het integratiekader van de Universiteit Gent.

In uitvoering van artikel 121novies van het Universiteitendecreet (*zoals gewijzigd door artikel V.12 van het Onderwijsdecreet XXIII*), worden statutair tijdelijk aangestelde lectoren in het integratiekader die op 30 september 2013 over een anciënniteit van minimaal 10 jaar beschikken, benoemd in het ambt van lector in het integratiekader, op voorwaarde van een gunstige evaluatie. Bedoelde anciënniteit wordt berekend conform artikel 121novies van het Universiteitendecreet: voor de berekening worden de diensten meegenomen vermeld in artikel 98 van het Hogescholendecreet en de werkelijke diensten die het personeelslid in een contractueel dienstverband heeft gepresteerd in de hogeschool.

§2. Bij uitbreiding benoemt Universiteit Gent vanaf 1 oktober 2013 tijdelijk aangestelde onderwijzende personeelsleden van groep 1 in het integratiekader in ditzelfde ambt in het integratiekader, wanneer dit personeelslid over een anciënniteit van minimum 5 jaar in een ambt van onderwijzend personeel beschikt, waarbij bedoelde anciënniteit wordt berekend conform paragraaf 1, 2<sup>de</sup> lid en waarbij de anciënniteit wordt bepaald als de som van de termijn gepresteerd in een ambt van onderwijzend personeel aan de hogeschool en de termijn gepresteerd in dit ambt in het integratiekader van de Universiteit Gent, op voorwaarde dat dit personeelslid tevens over een gunstige evaluatie beschikt.

Artikel 8 – [Benoeming Administratief en Technisch Personeel]

§1. Conform artikel 121decies van het Universiteitendecreet worden door de Universiteit Gent bij een gunstige evaluatie statutair tijdelijk aangestelde leden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader die op 30 september 2013 over een dienstanciënniteit van minimaal 5 jaar in de hogescholen beschikken, met ingang van 1 oktober 2013 benoemd in het integratiekader.

§2. Onverminderd de eerste paragraaf gaat de Universiteit Gent over tot benoeming in het integratiekader van statutair tijdelijk aangestelde leden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader, wanneer dit personeelslid een periode van minstens twee jaar gepresteerd heeft en op voorwaarde dat dit personeelslid gunstig wordt geëvalueerd door de Universiteit Gent. Voor de berekening van de vermelde twee jaar anciënniteit komen zowel de termijn gepresteerd in hetzelfde statuut aan een hogeschool en de termijn gepresteerd in het integratiekader van de Universiteit Gent in aanmerking.

§3. Als eenmalige overgangsmaatregel en in afwijking van hetgeen bepaald in de paragrafen 1 en 2, gaat de Universiteit Gent over tot vaste benoeming per 1 oktober 2013 van de leden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader wiens

benoemingsdossier reeds tijdens het academiejaar 2012-2013 werd opgestart aan en door de respectieve hogeschool. Dit gebeurt in nauw overleg met de hogeschool en is conform artikel 121ter 3<sup>de</sup> lid van het Universiteitendecreet.

Artikel 8bis – [Heraanstelling]

§1. Een tijdelijk aangesteld personeelslid in het integratiekader wordt door het universiteitsbestuur heraangesteld in hetzelfde ambt in het integratiekader, mits gunstige evaluatie zoals bedoeld in *Afdeling 5* van dit reglement.

Onverminderd het bepaalde in artikel 13, wordt de aanstelling van een assistent in het integratiekader hernieuwd binnen het integratiekader.

In voorkomend geval en onverminderd het bepaalde in artikel 13, gebeurt de heraanstelling van een doctor-assistent in het integratiekader binnen het integratiekader.

In geval van een heraanstelling van een praktijkassistent uit het integratiekader en onverminderd het bepaalde in artikel 13, wordt heraangesteld in het integratiekader.

§2. De verlenging van de aanstellingstermijn van een onderwijzend personeelslid van groep 1 en 3, stemt overeen met de periode nodig om benoemd te worden in het integratiekader, conform de richtlijnen beschreven in de artikelen 3 tot en met 8.

### **Afdeling 3: Bevordering Onderwijzend Personeel in het integratiekader**

Artikel 9 – [Bevordering onderwijzend personeelslid van groep 3]

§1. Binnen groep 3 van het onderwijzend personeel kunnen vast benoemde docenten en hoofddocenten bevorderen naar de volgende graad in het integratiekader. Tijdelijk aangestelde personeelsleden van groep 3 dienen eerst hun benoeming af te wachten alvorens zij kunnen instappen in het bevorderingstraject van het integratiekader. Een bevordering van hoogleraar naar gewoon hoogleraar in het integratiekader is niet mogelijk.

Binnen het integratiekader is slechts één bevordering mogelijk, namelijk die tot de eerstvolgende hogere graad. Na een bevordering tot de eerstvolgende graad kan niet nog eens worden bevorderd tot de daarop volgende hogere graad. In concreto is binnen het integratiekader enerzijds een bevordering van docent naar hoofddocent en anderzijds een bevordering van hoofddocent naar hoogleraar mogelijk. Eens gerangschikt in het universitaire kader, zoals beschreven in *afdeling 4*, is verdere bevordering wel nog mogelijk, en dit volgens de modaliteiten zoals die gelden in het universitaire kader.

Of een docent of hoofddocent instapt in het bevorderingstraject van het integratiekader is de vrije keuze van het personeelslid.

§2. Een vast benoemd *docent* kan binnen het integratiekader bevorderen tot hoofddocent na 'gunstige' toetsing van één cyclus met gepersonaliseerde doelstellingen en mits twee gunstige reguliere evaluaties (waaronder de laatst afgenomen evaluatie) van de prestaties en de wijze van functioneren in de graad zoals beschreven in *afdeling 5*. Deze cyclus bestaat in regel uit vijf jaar en gaat steeds in op 1 oktober.

Is bedoelde toetsing van de prestaties in functie van de gepersonaliseerde doelstellingen 'niet gunstig', dan blijft betrokkene in de graad van docent benoemd.

De duur van de cyclus met gepersonaliseerde doelstellingen met het oog op bevordering van docent naar hoofddocent in het integratiekader kan worden verminderd in voorkomende gevallen:

- een op 1 oktober 2013 *vast benoemd* docent aangesteld of benoemd op 1 november 2012, dient een vierjarige cyclus te doorlopen, die ingaat op 1 oktober 2013;
- een op 1 oktober 2013 *vast benoemd* docent aangesteld of benoemd op 1 november 2011 of in de periode tussen 1 november 2011 en 1 november 2012, dient een driejarige cyclus te doorlopen, die ingaat op 1 oktober 2013;
- een op 1 oktober 2013 *vast benoemd* docent aangesteld of benoemd vóór 1 november 2011, dient een tweejarige cyclus te doorlopen, die ingaat op 1 oktober 2013;
- deze mindering in de duur van de cyclus is eenmalig en geldt enkel voor de vast benoemde docent die instapt in het bevorderingstraject van het integratiekader per 1 oktober 2013;
- Een op 1 oktober 2013 *aangesteld* docent kan vanaf 1 oktober 2013 een bevorderingscyclus van vijf jaar aanvatten.

§3. Een vast benoemd *hoofddocent* kan binnen het integratiekader bevorderen tot hoogleraar na 'gunstige' toetsing van twee consecutieve cycli met gepersonaliseerde doelstellingen en mits twee gunstige reguliere evaluaties (waaronder de laatst afgenomen evaluatie) van de prestaties en de wijze van functioneren in de graad zoals beschreven in *afdeling 5*. Een cyclus bestaat in regel uit vijf jaar en gaat steeds in op 1 oktober. De tweede cyclus hoeft niet onmiddellijk aan te sluiten op de eerste cyclus en kan in ieder geval pas worden aangesneden nadat de toetsing van de daaraan voorafgaande cyclus een 'gunstig' resultaat had.

Is bedoelde toetsing van de prestaties in functie van de gepersonaliseerde doelstellingen 'niet gunstig', dan blijft betrokkene in de graad van hoofddocent benoemd.

De duur van de eerste cyclus met gepersonaliseerde doelstellingen met het oog op bevordering van hoofddocent naar hoogleraar in het integratiekader kan worden verminderd in voorkomende gevallen:

- een op 1 oktober 2013 *vast benoemd* hoofddocent bevorderd in deze graad op 1 november 2012, dient een eerste vierjarige cyclus te doorlopen, die ingaat op 1 oktober 2013 (en vervolgens een tweede vijfjarige cyclus);
- een op 1 oktober 2013 *vast benoemd* hoofddocent bevorderd in deze graad op 1 november 2011 of in de periode tussen 1 november 2011 en 1 november 2012, dient een eerste driejarige cyclus te doorlopen, die ingaat op 1 oktober 2013 (en vervolgens een tweede vijfjarige cyclus);
- een op 1 oktober 2013 *vast benoemd* hoofddocent in deze graad bevorderd vóór 1 november 2011, dient een eerste tweejarige cyclus te doorlopen, die ingaat op 1 oktober 2013 (en vervolgens een tweede vijfjarige cyclus);
- deze mindering in de duur van de cyclus is eenmalig en geldt enkel voor de vast benoemde docent die instapt in het bevorderingstraject van het integratiekader per 1 oktober 2013;
- Een op 1 oktober 2013 *aangesteld* hoofddocent kan vanaf 1 oktober 2013 een eerste bevorderingscyclus van vijf jaar aanvatten (en vervolgens een tweede vijfjarige cyclus).

§4. Het vastleggen van de gepersonaliseerde doelstellingen met het oog op een bevordering in het integratiekader gebeurt door de faculteitsraad, op gemotiveerd advies van de facultaire ZAP-evaluatiecommissie, de betrokken (hoofd)docent gehoord, waarbij naar een consensus wordt gestreefd. Het vastleggen van de gepersonaliseerde doelstellingen gebeurt in regel binnen de eerste vier maanden na het starten van de 'cyclus'. Hierbij is de

samenstelling van de facultaire ZAP-evaluatiecommissie zo dat 1/3 van het aantal leden van de commissie afgevaardigd is uit de geïntegreerde vakgroep (en de hogeschool als oorspronkelijke werkgever had).

De gepersonaliseerde doelstellingen met het oog op bevordering in het integratiekader, zijn een particuliere en facultaire vertaling van het centraal vastgelegde referentiekader, dat specifiek wordt ontwikkeld voor het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader.

De gepersonaliseerde doelstellingen dienen voldoende concreet en meetbaar c.q. verifieerbaar te worden opgesteld.

Binnen de 14 kalenderdagen nadat de faculteitsraad een beslissing inzake de gepersonaliseerde doelstellingen heeft genomen, wordt de betrokken (hoofd)docent in kennis gesteld.

De (hoofd)docent in het integratiekader die beroep wenst aan te tekenen tegen de bij aanvang van de 'cyclus' voor hem/haar vastgelegde gepersonaliseerde doelstellingen, kan dit doen volgens de procedure zoals ten behoeve van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel beschreven in artikel 16 van het *Reglement van de Universiteit Gent betreffende de benoeming of aanstelling, de bevordering, de evaluatie en het beroep van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel*.

§5. De (hoofd)docent is niet verplicht om in het bevorderingstraject van het integratiekader te stappen. Op uitdrukkelijk verzoek van de (hoofd)docent worden er geen gepersonaliseerde doelstellingen opgemaakt en komt betrokkene bijgevolg niet in aanmerking voor bevordering naar de volgende graad. Betrokkene wordt wel nog steeds geëvalueerd zoals vastgelegd in *afdeling 5*.

Een (hoofd)docent die besliste om niet in het bevorderingstraject van het integratiekader te stappen, behoudt het recht om op een later ogenblik alsnog in dit traject te stappen. Betrokkene kan dit doen op 1 oktober van elk nieuw academiejaar.

Een ingestapt (hoofd)docent kan op elk moment uit het bevorderingstraject stappen, op de geëigende wijze. Ook de (hoofd)docent die uit het bevorderingstraject is gestapt, behoudt het recht om – zoals in het lid hierboven beschreven – op een later ogenblik opnieuw in het bevorderingstraject te stappen. In dat geval wordt een nieuwe cyclus met nieuwe gepersonaliseerde doelstellingen opgemaakt, waarbij eerder gepresteerde jaren niet in rekening worden gebracht.

De tweede cyclus met gepersonaliseerde doelstellingen in het kader van een mogelijke bevordering van hoofddocent naar hoogleraar in het integratiekader hoeft niet onmiddellijk aan te sluiten op de eerste cyclus.

§6. De facultaire ZAP-evaluatiecommissie toetst na afloop van elke cyclus of de gepersonaliseerde doelstellingen door de (hoofd)docent in het integratiekader werden behaald en maakt het resultaat van deze toetsing over aan de faculteitsraad. Hierbij is de samenstelling van de facultaire ZAP-evaluatiecommissie zo dat 1/3 van het aantal leden van de commissie afgevaardigd is uit de geïntegreerde vakgroep (en de hogeschool als oorspronkelijke werkgever had). De faculteitsraad brengt een gemotiveerd advies uit over de



toetsing van de prestaties in functie van de gepersonaliseerde doelstellingen aan de Raad van Bestuur, die de eindbevoegdheid heeft over de bevordering binnen het integratiekader.

Elke cyclus wordt afzonderlijk en in de maanden voorafgaand aan de einddatum van de cyclus getoetst door de facultaire ZAP-evaluatiecommissie.

Een toetsing van de prestaties in functie van de gepersonaliseerde doelstellingen kan als eindresultaat ofwel 'gunstig' ofwel 'niet gunstig' hebben. Een toetsing is 'gunstig' wanneer kan worden aangetoond dat de gepersonaliseerde doelstellingen zijn bereikt.

Een als 'gunstig' getoetste cyclus die werd bekrachtigd door de Raad van Bestuur, is voor de betrokken (hoofd)docent voor de volledige loopbaan in het integratiekader verworven.

De toetsing van de prestaties in functie van de gepersonaliseerde doelstellingen gebeurt na afloop van een cyclus. Bij een toetsing met als eindresultaat 'niet gunstig' zal een nieuwe toetsing gebeuren na 1 jaar, en zo nodig 3 jaar of 5 jaar, te tellen vanaf het eerste toetsingmoment. Dit impliceert dat de cyclus wordt verlengd met consecutief 1, 2 en nog eens 2 jaar en bijgevolg maximaal 10 jaar kan beslaan. Er worden geen nieuwe c.q. bijkomende gepersonaliseerde doelstellingen opgemaakt in het geval een cyclus aldus wordt verlengd. Indien na 10 jaar geen 'gunstige' toetsing volgt, dient voor het betrokken onderwijzend personeelslid van groep 3 een nieuwe vijfjarige cyclus met nieuwe gepersonaliseerde doelstellingen te worden opgemaakt. Deze nieuwe cyclus zal worden getoetst in jaar 5 of in voorkomend geval in jaar 6, 8 of 10.

Bij betwisting van het advies van de faculteitsraad door het betrokken personeelslid of door de academische overheid wint de Raad van Bestuur advies in bij de universitaire ZAP-commissie, waarvan sprake in artikel 12bis §8 van het *Reglement van de Universiteit Gent betreffende de benoeming of aanstelling, de bevordering, de evaluatie en het beroep van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel*.

Het betrokken personeelslid kan geen intern beroep aantekenen tegen de beslissing vanwege de Raad van Bestuur van de Universiteit Gent inzake het resultaat van de toetsing van de prestaties in functie van de gepersonaliseerde doelstellingen.

§7. Overeenkomstig de regeling voor het Zelfstandig Academisch Personeel, kan een universitaire cyclus met gepersonaliseerde doelstellingen pas worden getoetst als minimaal 36 maanden van deze cyclus werden gepresteerd. Wanneer een langere periode van afwezigheid zich stelt en het minimum van 36 maanden van prestaties niet wordt gehaald tijdens de vijfjarige cyclus, dan schuiven de termijnen op tijdens de duur van de afwezigheid en zal een toetsing van de lopende cyclus plaatsvinden vanaf het moment dat het minimum van 36 maanden van prestaties wordt gepresteerd, m.a.w. zonder dat de tijdens de lopende cyclus gepresteerde jaren verloren gaan.

In afwijking van het eerste lid dient in geval van 'verkorte cycli' 60% van de doorlooptijd van de universitaire cyclus effectief gepresteerd te worden, met een minimum van 24 maanden.

§8. Overeenkomstig de regeling voor het Zelfstandig Academisch Personeel en mits uitdrukkelijke motivering kunnen tijdens de duur van de 'cyclus' de gepersonaliseerde doelstellingen van het onderwijzend personeelslid van groep 3 worden aangepast. Dit kan op gemotiveerd verzoek van ofwel de faculteit, ofwel het betrokken personeelslid. Dit verzoek wordt gericht aan de faculteitsraad. Een dergelijke wijziging van de gepersonaliseerde doelstellingen dient te worden goedgekeurd door de faculteitsraad, nadat

deze gemotiveerd advies inwon bij de facultaire ZAP-evaluatiecommissie, waarbij deze is samengesteld overeenkomstig het bepaalde in paragraaf 4.

In het geval van langdurig ziekteverlof, zwangerschaps- en borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof en palliatief verlof vanwege het onderwijzend personeelslid van groep 3 kunnen de gepersonaliseerde doelstellingen na terugkeer uit het betrokken verlofstelsel en op verzoek van de docent of hoofddocent worden aangepast.

Een toetsing van de prestaties in functie van de aldus aangepaste gepersonaliseerde doelstellingen is slechts mogelijk als minimaal 36 maanden van de lopende cyclus werden gepresteerd, zoals vastgelegd in artikel 9 §7. M.a.w. de gepersonaliseerde doelstellingen kunnen aldus worden aangepast c.q. herschaald tot een minimum van 36 maanden effectieve prestaties.

Naar analogie met het lid hierboven is in geval van 'verkorte cycli' een toetsing van de prestaties in functie van de aldus aangepaste gepersonaliseerde doelstellingen slechts mogelijk als 60% van de lopende cyclus werden gepresteerd, met een minimum van 24 maanden, zoals vastgelegd in artikel 9 §7. M.a.w. de gepersonaliseerde doelstellingen kunnen aldus worden aangepast c.q. herschaald tot een minimum van 24 maanden effectieve prestaties.

§9. Voor de docenten en hoofddocenten die op het moment van potentiële bevordering niet over de vereiste twee gunstige reguliere evaluaties beschikken, met als laatste evaluatie 'goed' of 'zeer goed', schuift de bevorderingsdatum op naar 1 oktober van het jaar waarin wel aan bedoelde evaluatievoorwaarde voldaan wordt.

#### Artikel 10 – [Bevordering onderwijzend personeelslid van groep 1]

§1. Een vast benoemd *lector* kan binnen het integratiekader van de Universiteit Gent op basis van ambtspecifieke gepersonaliseerde doelstellingen bevorderen tot hoofdlector na 10 jaar anciënniteit als lector en/of praktijkassistent en/of vastbenoemd assistent, waarbij de anciënniteit wordt bepaald als de som van de termijn gepresteerd in het ambt van lector en/of praktijkassistent en/of vastbenoemd assistent aan een hogeschool en de termijn gepresteerd in hetzelfde ambt in het integratiekader van de Universiteit Gent. Bijkomende voorwaarde is dat betrokkene beschikt over drie gunstige reguliere evaluaties (waaronder de laatst afgenomen evaluatie) van de prestaties en de wijze van functioneren in het ambt, zoals beschreven in *afdeling 5*.

In het bijzonder kan een vast benoemd lector die op 1 oktober 2013 over 10 jaar anciënniteit als lector en/of praktijkassistent en/of vastbenoemd assistent beschikt, door het universiteitsbestuur op 1 oktober 2015 worden bevorderd tot hoofdlector in het integratiekader op voorwaarde dat betrokkene succesvol een 'cyclus' van twee jaar met gepersonaliseerde doelstellingen heeft afgerond.

§2. Voor de vast benoemd lector die per 1 oktober 2013 niet over 10 jaar graadanciënniteit beschikt, worden met ingang van 1 oktober 2013 ambtspecifieke gepersonaliseerde doelstellingen voor de 'resterende termijn' (c.q. 'cyclus', i.e. het verschil tussen tien jaar en de reeds aan de hogeschool in het ambt van lector en/of praktijkassistent en/of vastbenoemd assistent gepresterde jaren) opgemaakt. Deze 'resterende termijn' in het integratiekader dient evenwel minimaal een periode van twee jaar te omvatten.

Op het einde van de 'resterende termijn' wordt getoetst of de gepersonaliseerde doelstellingen zijn behaald. Blijken de doelstellingen behaald en zijn de reguliere evaluaties gunstig, dan wordt de benoemde lector bevorderd tot benoemd hoofdlector.

§3. Het vastleggen van de gepersonaliseerde doelstellingen gebeurt door de faculteitsraad, op gemotiveerd advies van de facultaire ZAP-evaluatiecommissie, het betrokken personeelslid gehoord, waarbij naar een consensus wordt gestreefd. Het vastleggen van de gepersonaliseerde doelstellingen gebeurt in regel binnen de eerste vier maanden na het starten van de 'cyclus'. Hierbij is de samenstelling van de facultaire ZAP-evaluatiecommissie zo dat 1/3 van het aantal leden van de commissie afgevaardigd is uit de geïntegreerde vakgroep (en de hogeschool als oorspronkelijke werkgever had).

De gepersonaliseerde doelstellingen zijn specifiek gelieerd aan het ambt en bijhorende taakomschrijving van hoofdlector.

Binnen de 14 kalenderdagen nadat de faculteitsraad een beslissing inzake de gepersonaliseerde doelstellingen heeft genomen, wordt de betrokken lector in kennis gesteld.

De lector die beroep wenst aan te tekenen tegen de voor hem/haar vastgelegde gepersonaliseerde doelstellingen, kan dit doen volgens de procedure zoals ten behoeve van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel beschreven in artikel 16 van het *Reglement van de Universiteit Gent betreffende de benoeming of aanstelling, de bevordering, de evaluatie en het beroep van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel*.

§4. De lector is niet verplicht om in het bevorderingstraject van het integratiekader te stappen. Op uitdrukkelijk verzoek van de lector worden er geen gepersonaliseerde doelstellingen opgemaakt en komt betrokkene bijgevolg niet in aanmerking voor bevordering tot hoofdlector. Betrokkene wordt wel nog steeds geëvalueerd zoals vastgelegd in *afdeling 5*.

De lector die beslist om niet in het bevorderingstraject van het integratiekader te stappen, behoudt het recht om op een later ogenblik alsnog in dit traject te stappen. Betrokkene kan dit doen op 1 oktober van elk nieuw academiejaar.

Een ingestapt lector kan op elk moment uit het bevorderingstraject stappen, op de geëigende wijze. Ook de lector die uit het bevorderingstraject is gestapt, behoudt het recht om – zoals in het lid hierboven beschreven – op een later ogenblik opnieuw in het bevorderingstraject te stappen. In dat geval wordt een nieuwe 'cyclus' met nieuwe gepersonaliseerde doelstellingen opgemaakt, waarbij eerder gepresteerde jaren niet in rekening worden gebracht.

De lector die beslist om niet onmiddellijk (i.e. academiejaar 2013-2014, waarbij de beslissing door betrokkene dient kenbaar gemaakt te worden vóór 31 januari 2014) in het bevorderingstraject te stappen en dus later (her)instapt, verliest het recht op een ingekorte bevorderingstermijn en dient bijgevolg een cyclus van 10 jaar met ambtspecifieke gepersonaliseerde doelstellingen te doorlopen ten einde te kunnen bevorderen naar hoofdlector.

§5. Het toetsen van de prestaties in functie van de gepersonaliseerde doelstellingen en de gecorreleerde bevordering tot hoofdlector gebeurt door de Raad van Bestuur, op gemotiveerd advies van de faculteitsraad, die op zijn beurt geadviseerd wordt door de facultaire ZAP-evaluatiecommissie. Hierbij is de samenstelling van de facultaire ZAP-

evaluatiecommissie zo dat 1/3 van het aantal leden van de commissie afgevaardigd is uit de geïntegreerde vakgroep (en de hogeschool als oorspronkelijke werkgever had).

Een toetsing van de prestaties in functie van de gepersonaliseerde doelstellingen kan als eindresultaat ofwel 'gunstig' ofwel 'niet gunstig' hebben. Een toetsing is 'gunstig' wanneer kan worden aangetoond dat de gepersonaliseerde doelstellingen zijn bereikt.

Bij betwisting van het advies van de faculteitsraad door het betrokken personeelslid of door de academische overheid wint de Raad van Bestuur advies in bij de universitaire ZAP-commissie, waarvan sprake in artikel 12bis §8 van het *Reglement van de Universiteit Gent betreffende de benoeming of aanstelling, de bevordering, de evaluatie en het beroep van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel*.

Het betrokken personeelslid kan geen intern beroep aantekenen tegen de beslissing vanwege de Raad van Bestuur van de Universiteit Gent inzake het resultaat van de toetsing van de prestaties in functie van de gepersonaliseerde doelstellingen.

§6. Een 'cyclus' met gepersonaliseerde doelstellingen kan pas geldig worden getoetst als minimaal 60% van de duur van de 'cyclus' werd gepresteerd, met een minimum van 2 jaar. Wanneer een langere periode van afwezigheid van de lector zich stelt en de vooropgestelde minimumduur niet wordt gehaald, dan schuiven de termijnen op tijdens de duur van de afwezigheid en zal een toetsing van de 'cyclus' plaatsvinden vanaf het moment dat het minimum wordt gepresteerd, m.a.w. zonder dat de tijdens de lopende cyclus gepresterde jaren verloren gaan.

§7. Overeenkomstig de regeling voor het Zelfstandig Academisch Personeel en deze voor het onderwijzend personeel van groep 3 en mits uitdrukkelijke motivering kunnen tijdens de duur van de 'cyclus' de gepersonaliseerde doelstellingen van de lector worden aangepast. Dit kan op gemotiveerd verzoek van ofwel de faculteit, ofwel het betrokken personeelslid. Dit verzoek wordt gericht aan de faculteitsraad. Een dergelijke wijziging van de gepersonaliseerde doelstellingen dient te worden goedgekeurd door de faculteitsraad, nadat deze gemotiveerd advies inwon bij de facultaire ZAP-evaluatiecommissie, waarbij deze is samengesteld overeenkomstig het bepaalde in paragraaf 3.

In het specifieke geval van langdurig ziekteverlof, zwangerschaps- en borstvoedingsverlof, ouderschapsverlof en palliatief verlof vanwege de lector kunnen de gepersonaliseerde doelstellingen worden aangepast na terugkeer uit het betrokken verlofstelsel en op verzoek van het betrokken personeelslid.

§8. Voor de lectoren die op het moment van potentiële bevordering niet over de vereiste drie gunstige reguliere evaluaties beschikken, met als laatste evaluatie 'goed' of 'zeer goed', schuift de bevorderingsdatum op naar 1 oktober van het jaar waarin wel aan bedoelde evaluatievoorwaarde voldaan wordt.

Artikel 11 – §1. De bevordering van het onderwijzend personeel in het integratiekader gaat steeds in op 1 oktober.

§2. De bevordering in het integratiekader gebeurt op basis van een beslissing van de Raad van Bestuur van de Universiteit Gent.

#### **Afdeling 4: Rangschikking in het universitair kader**

##### **Artikel 12 – [Rangschikking onderwijzend personeel van groep 3]**

§1. Conform artikel 121ter decies van het Universiteitendecreet kan het universiteitsbestuur de leden van het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader vanaf het begin van het academiejaar 2013-2014 rangschikken in een graad van het Zelfstandig Academisch Personeel in het universitaire kader, op grond van een specifiek reglement, i.c. het door de Raad van Bestuur d.d. 14 juni 2013 goedgekeurde *reglement inzake rangschikking van OP3-leden uit het integratiekader in het ZAP-kader UGent*.

In genoemd reglement legt het universiteitsbestuur de aanvraagprocedure, de beslissingsprocedure en de preliminaire verzappingscriteria vast.

Op grond van hetzelfde artikel kan het universiteitsbestuur leden van het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader vanaf het begin van het academiejaar 2013-2014 rangschikken in een graad van het Administratief en Technisch Personeel in het universitaire kader. De Universiteit Gent zal dit enkel toepassen voor de leden van het onderwijzend personeel van groep 3 die overwegend administratieve taken uitvoeren, onverminderd paragraaf 5.

§2. Een *tijdelijk* aangesteld lid van het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader dat voldoet aan de verzappingscriteria kan mits toestemming van dit lid door de Raad van Bestuur worden gerangschikt in het universitair kader van de Universiteit Gent. Bij rangschikking wordt dit lid conform artikel 121ter decies §3 2<sup>e</sup> lid van het Universiteitendecreet aangesteld in een tijdelijk dienstverband als lid van het Zelfstandig Academisch Personeel voor een periode van ten hoogste drie jaar met uitzicht op een vaste benoeming zonder nieuwe vacature indien de Raad van Bestuur de prestaties van de betrokkene gunstig beoordeelt. De periode die het betrokken personeelslid in het integratiekader tewerkgesteld is vanaf 1 oktober 2013 wordt meegerekend voor het bepalen van deze periode van aanstelling in tijdelijk dienstverband.

§3. Een *vast benoemd* lid van het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader dat door de Raad van Bestuur, overeenkomstig §1 1<sup>ste</sup> lid, gerangschikt wordt in het universitair kader van de Universiteit Gent, wordt benoemd als lid van het Zelfstandig Academisch Personeel.

In het uitzonderlijke geval dat een vast benoemd lid van het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader door de Raad van Bestuur overeenkomstig §1 2<sup>de</sup> lid wordt gerangschikt in het universitaire kader, dan wordt dit lid benoemd als lid van het Administratief en Technisch Personeel.

§4. Rangschikking als Zelfstandig Academisch Personeel in het universitair kader van een lid van het onderwijzend personeel van groep 3 gebeurt met behoud van de graad (i.e. docent, hoofddocent, hoogleraar, gewoon hoogleraar) die het lid had in het integratiekader.

§5. Het universiteitsbestuur kan een lid van het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader enkel rangschikken in het universitair kader mits het uitdrukkelijk akkoord van het betrokken personeelslid.

§6. Rangschikking in het universitair kader van een lid van het onderwijzend personeel van groep 3 gebeurt zonder voorafgaande openbare vacature.

§7. Rangschikking in het universitair kader van een lid van het onderwijzend personeel van groep 3 gebeurt steeds op 1 oktober en kan vanaf 1 oktober 2013.

§8. Wanneer een lid van het onderwijzend personeel van groep 3 wordt gerangschikt als Zelfstandig Academisch Personeel in het universitair kader, dan verlaat dit lid het integratiekader en ressorteert dit lid onder alle wetgeving en reglementering die binnen de Universiteit Gent van kracht is voor het Zelfstandig Academisch Personeel, onverminderd het terugvalrecht naar het vorige ambt in het integratiekader zoals beschreven in artikel 4 §2.

Na rangschikking in het universitair kader kan het betrokken personeelslid als lid van het Zelfstandig Academisch Personeel instappen in de functionele loopbaan, zoals beschreven in de artikelen 11, 12, 12bis en 19 van het *Reglement van de Universiteit Gent betreffende de benoeming of aanstelling, de bevordering, de evaluatie en het beroep van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel*.

Een tijdelijk lid van het onderwijzend personeel van groep 3 dat vanaf 1 oktober 2013 overeenkomstig paragraaf 2 als tijdelijk lid van het Zelfstandig Academisch Personeel wordt gerangschikt in het universitaire kader kan op het moment van rangschikking meteen ook instappen in de functionele loopbaan van het Zelfstandig Academisch Personeel en dus een vierjarige bevorderingscyclus met gepersonaliseerde doelstellingen aanvatten.

Overeenkomstig artikel 19 van bovengenoemd reglement wordt voor het onderwijzend personeelslid van groep 3 dat als lid van het Zelfstandig Academisch Personeel gerangschikt wordt in het universitaire kader en dat bij ingang van het academiejaar 2013-2014 wenst in te stappen in de functionele loopbaan van het Zelfstandig Academisch Personeel, het aantal jaren dat betrokken personeelslid verbonden was aan de Universiteit Gent in het statuut van 'gastprofessor met onderzoeksofdracht' in mindering gebracht van de vierjarige bevorderingscyclus met gepersonaliseerde doelstellingen. Voor gerangschikte docenten betreft het de eerste en enige vierjarige bevorderingscyclus; voor gerangschikte hoofddocenten betreft het de eerste van de twee bevorderingscycli, waarbij de eerste bevorderingscyclus in regel 4 jaar duurt en de tweede in regel 5 jaar. De aldus ingekorte cyclus omvat bijgevolg een periode die het verschil uitmaakt tussen vier jaar en het aantal jaren anciënniteit als 'gastprofessor met onderzoeksofdracht', maar moet evenwel uit minimum 2 jaar bestaan.

In het geval een lid van het onderwijzend personeel van groep 3 wordt gerangschikt als Administratief en Technisch Personeel in het universitaire kader, dan verlaat dit lid het integratiekader en ressorteert dit lid onder alle wetgeving en reglementering die binnen de Universiteit Gent van kracht is van het Administratief en Technisch Personeel.

Na rangschikking in het universitair kader kan het betrokken personeelslid als lid van het Administratief en Technisch Personeel instappen in de functionele loopbaan, zoals beschreven in het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP*.

#### Artikel 13 – [Rangschikking onderwijzend personeel van groep 2]

§1. Conform artikel 121quater decies van het Universiteitsdecreet kunnen *tijdelijke assistenten* van het onderwijzend personeel van groep 2 in het integratiekader door het universiteitsbestuur bij de verlenging van hun mandaat gerangschikt worden in de graad van assistent in het universitaire kader.

Conform hetzelfde artikel kunnen *doctor-assistenten* van het onderwijzend personeel van groep 2 in het integratiekader door het universiteitsbestuur bij de verlenging van hun mandaat gerangschikt worden in de graad van doctor-assistent in het universitaire kader.

§2. Conform artikel 121quater decies §3 van het Universiteitendecreet kunnen *vast benoemde assistenten* van het onderwijzend personeel van groep 2 in het integratiekader door het universiteitsbestuur worden gerangschikt in een graad van het Administratief en Technisch Personeel in het universitaire kader.

Conform artikel 121quater decies §3 van het Universiteitendecreet kunnen *vast benoemde praktijkassistenten* van het onderwijzend personeel van groep 2 in het integratiekader door het universiteitsbestuur worden gerangschikt in een graad van het Administratief en Technisch Personeel in het universitaire kader.

§3. Conform artikel 121quater decies §3 van het Universiteitendecreet kunnen *werkleiders* van het onderwijzend personeel van groep 2 in het integratiekader door het universiteitsbestuur worden gerangschikt in een graad van het Administratief en Technisch Personeel in het universitaire kader.

§4. Het universiteitsbestuur zal de hierboven omschreven assistent, praktijkassistent, doctor-assistent en werkleider enkel rangschikken in het universitair kader op formeel verzoek van het betrokken personeelslid.

Het personeelslid dient hiertoe een schriftelijk verzoek te richten aan de directeur van de directie Personeel en Organisatie van de Universiteit Gent.

§5. Het universiteitsbestuur kan een lid van het onderwijzend personeel van groep 2 in het integratiekader enkel rangschikken in het universitair kader mits het uitdrukkelijk akkoord van het betrokken personeelslid.

§6. Rangschikking in het universitair kader van een lid van het onderwijzend personeel van groep 2 gebeurt zonder voorafgaande openbare vacature.

§7. Rangschikking in het universitair kader van een lid van het onderwijzend personeel van groep 2 kan vanaf 1 oktober 2013.

§8. Wanneer een lid van het onderwijzend personeel van groep 2, overeenkomstig §1, wordt gerangschikt in een graad van het Assisterend Academisch Personeel in het universitair kader, dan verlaat dit lid het integratiekader en ressorteert dit lid onder alle wetgeving en reglementering die binnen de Universiteit Gent van kracht is voor het Assisterend Academisch Personeel.

Wanneer een lid van het onderwijzend personeel van groep 2, overeenkomstig §§2 en 3, wordt gerangschikt in een graad van het Administratief en Technisch Personeel in het universitair kader, dan verlaat dit lid het integratiekader en ressorteert dit lid onder alle wetgeving en reglementering die binnen de Universiteit Gent van kracht is voor het Administratief en Technisch Personeel.

Artikel 14 – *[onderwijzend personeel van groep 1]*

Leden van het onderwijzend personeel van groep 1 in het integratiekader worden niet gerangschikt in het universitair kader van de Universiteit Gent

Artikel 15 – *[Rangschikking administratief en Technisch Personeel]*

§1. Conform artikel 121quinquies decies van het Universiteitendecreet kunnen leden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader door het universiteitsbestuur worden gerangschikt in een graad van het Administratief en Technisch Personeel in het universitaire kader.

§2. Het universiteitsbestuur rangschikt een lid van het Administratief en Technisch Personeel nadat het personeelslid hiertoe een schriftelijk verzoek indiende bij de directeur van de directie Personeel en Organisatie van de Universiteit Gent.

§3. Het universiteitsbestuur rangschikt een lid van het Administratief en Technisch Personeel met behoud van de functieklasse waarin betrokkene werkzaam was in het integratiekader.

§4. Het universiteitsbestuur kan een lid van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader enkel rangschikken in het universitair kader mits het uitdrukkelijk akkoord van het betrokken personeelslid.

§5. Rangschikking in het universitair kader van een lid van het Administratief en Technisch Personeel gebeurt zonder voorafgaande openbare vacature.

§6. Rangschikking in het universitair kader van een lid van het Administratief en Technisch Personeel kan vanaf 1 oktober 2013.

§7. Wanneer een lid van het Administratief en Technisch Personeel, overeenkomstig §1, wordt gerangschikt in een graad van het Administratief en Technisch Personeel in het universitair kader, dan verlaat dit lid het integratiekader en ressorteert dit lid onder alle wetgeving en reglementering die binnen de Universiteit Gent vigeren voor het Administratief en Technisch Personeel.



## **Afdeling 5: Evaluatie in het integratiekader**

### **Artikel 16 – [onderwijzend personeel van groep 3]**

§1. De reguliere evaluatie betreft een evaluatie in de graad, meer bepaald een evaluatie van de prestaties en wijze van functioneren van het personeelslid binnen de huidige graad.

De reguliere evaluatie is een periodieke evaluatie en peilt naar de prestaties op het vlak van zowel wetenschappelijk onderzoek als academisch onderwijs en dienstverlening (voor zover elk van deze drie academische opdrachten deel uitmaakt van het effectieve takenpakket van het betrokken personeelslid).

De reguliere evaluatie heeft tevens een sturend karakter en is als zodanig een hulpmiddel bij de verdere uitbouw van de loopbaan en het in overleg met de vakgroep vastleggen van nieuwe taakafspraken voor de komende twee of vier jaar.

§2. De procedure en inherente timing m.b.t. de reguliere evaluatie van het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader zijn analoog aan deze van het Zelfstandig Academisch Personeel en worden geregeld volgens de bepalingen zoals vastgelegd in artikel 14 van het *Reglement van de Universiteit Gent betreffende de benoeming of aanstelling, de bevordering, de evaluatie en het beroep van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel*.

De reguliere evaluaties van het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader worden uitgevoerd in de faculteiten door een evaluatiecommissie. Hierbij is de samenstelling van de facultaire ZAP-evaluatiecommissie zo dat 1/3 van het aantal leden van de commissie afgevaardigd is uit de geïntegreerde vakgroep (en de hogeschool als oorspronkelijke werkgever had).

De reguliere evaluatie gebeurt op basis van de individuele ‘taakomschrijvingen’ en het daaraan te koppelen ‘activiteitenverslag’. Elk lid van het onderwijzend personeel van groep 3 in het integratiekader dient jaarlijks een toekomstgerichte ‘taakomschrijving’ op te maken, die op voorstel van de vakgroepraad door de faculteitsraad wordt goedgekeurd. In het jaar dat de reguliere evaluatie zal plaatsvinden dient het personeelslid tevens een ‘activiteitenverslag’ op te maken. Dit evaluatieproces verloopt via een e-HR-applicatie, dat wordt gemonitord vanuit de directie Personeel en Organisatie.

Elke faculteit dient een standaardprocedure vast te leggen voor de appreciatie van het wetenschappelijk onderzoek van leden van het onderwijzend personeel van groep 3 (zo het betrokken personeelslid belast is met een opdracht van wetenschappelijk onderzoek).

§3. Voor de docenten en hoofddocenten in het integratiekader dient tweejaarlijks een reguliere evaluatie te worden georganiseerd. De reguliere evaluatie heeft betrekking op het lopende academiejaar en het daaraan voorafgaande academiejaar. Het voorstel tot reguliere evaluatie vindt plaats ten vroegste drie maanden vóór het aflopen van de te evalueren periode. De evaluatie heeft bijgevolg betrekking op een periode van minimaal 1 jaar en 9 maanden.

Voor de hoogleraren in het integratiekader dient vierjaarlijks een reguliere evaluatie te worden georganiseerd. De reguliere evaluatie heeft betrekking op het lopende academiejaar en de drie daaraan voorafgaande academiejaren. Het voorstel tot reguliere evaluatie vindt plaats ten vroegste drie maanden vóór het aflopen van de te evalueren periode. De evaluatie heeft bijgevolg betrekking op een periode van minimaal 3 jaar en 9 maanden.

In afwijking van het bepaalde in het 1<sup>ste</sup> en/of 2<sup>de</sup> lid van deze paragraaf moet er evenwel een reguliere evaluatie plaatsvinden in 2015 en twee jaar na elke benoeming of bevordering. Deze reguliere evaluatie heeft betrekking op het lopende academiejaar en het daaraan voorafgaande academiejaar. Het voorstel tot reguliere evaluatie vindt plaats ten vroegste drie maanden vóór het aflopen van de te evalueren periode. De evaluatie heeft bijgevolg betrekking op een periode van minimaal 1 jaar en 9 maanden.

§3bis. Overeenkomstig de praxis bij de reguliere evaluatie van het Zelfstandig Academisch Personeel en conform artikel 14 §12 van het *Reglement van de Universiteit Gent betreffende de benoeming of aanstelling, de bevordering, de evaluatie en het beroep van de leden van het Zelfstandig Academisch Personeel*, kunnen volgende eindconclusies worden toegekend: 'zeer goed', 'goed', 'voldoende', 'ondermaats' en 'onvoldoende'. Overeenkomstig ditzelfde artikel resulteren de eindconclusies 'goed' en 'zeer goed' in een '*gunstig*' evaluatieresultaat; en de eindconclusies 'voldoende', 'ondermaats' en 'onvoldoende' in een '*niet gunstig*' eindresultaat. Het hierboven genoemde eindresultaat 'onvoldoende' is synoniem aan de evaluatie '*onvoldoende*' zoals bedoeld in artikel 77 §3 van het Hogescholendecreet.

§4. De eindbeoordeling van de reguliere evaluatie wordt elektronisch gerapporteerd. Gunstige evaluatieresultaten worden meegedeeld aan het onderwijzend personeelslid per e-mail. Niet-gunstige evaluaties worden meegedeeld per e-mail en bovendien ook nog eens door de decaan per aangetekend schrijven verstuurd en geregistreerd in het e-HR-programma.

Indien de facultaire evaluatiecommissie overweegt een niet-gunstige uitspraak te doen m.b.t. de reguliere evaluatie van het onderwijzend personeelslid van groep 3, dient dit personeelslid door de evaluatiecommissie gehoord te worden.

§5. Een lid van het onderwijzend personeel van groep 3 dat zich niet akkoord kan verklaren met de beoordeling van de evaluatiecommissie kan een beroep aantekenen bij een college van beroep, dat alsdan de eindbeoordeling uitspreekt, na betrokkene te hebben gehoord. Dit college van beroep is samengesteld conform artikel 77 §3 2<sup>de</sup> lid van het Hogescholendecreet en bestaat derhalve uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden. Zij worden aangeduid voor een termijn van vier jaar door het universiteitsbestuur, waarbij het integratie-onderhandelingscomité moet instemmen met drie van de vijf leden en drie van de vijf plaatsvervangende leden.

§6. Als de Raad van Bestuur meent dat er duidelijke aanwijzingen zijn dat (een) bepaalde evaluatie(s) geheel of gedeeltelijk niet correct verlopen zijn, kan de Raad van Bestuur het dossier doorverwijzen naar de werkgroep ZAP-beleid. Als deze werkgroep effectief constateert dat de procedure vermoedelijk niet correct verlopen is, stelt de Raad van Bestuur een werkgroep ad hoc aan, die de procedure overdoet. Tegen de conclusies van die werkgroep ad hoc behoudt het betrokken onderwijzend personeelslid van groep 3 de beroepsmogelijkheid voorzien in paragraaf 5.

§7. Voor de (hoofd)docent in het integratiekader die gedurende de beschouwde evaluatieperiode minstens twaalf maanden afwezig is geweest (ten gevolge van verlof voor opdracht, ziekte, ongeval, arbeidsongeval, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof, palliatieve zorgen of medische bijstand, beroepsziekte, volledige onderbreking van ambtsvervulling om persoonlijke, sociale of familiale redenen

en/of schorsing), wordt de reguliere evaluatie uitgesteld tot het jaar dat minstens twaalf maanden effectieve prestaties gedurende de te beschouwen evaluatieperiode zijn gerealiseerd. Het jaar waarin de betrokkene in de toekomst verder wordt geëvalueerd schuift in dat geval mee op, i.c. twee jaar na het feitelijke evaluatiejaar.

Voor de hoogleraar in het integratiekader die gedurende de beschouwde evaluatieperiode minstens vierentwintig maanden afwezig is geweest (ten gevolge van verlof voor opdracht, ziekte, ongeval, arbeidsongeval, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof, palliatieve zorgen of medische bijstand, beroepsziekte, volledige onderbreking van ambtsvervulling om persoonlijke, sociale of familiale redenen en/of schorsing), wordt de reguliere evaluatie uitgesteld tot het jaar dat minstens vierentwintig maanden effectieve prestaties gedurende de te beschouwen evaluatieperiode zijn gerealiseerd. Het jaar waarin de betrokkene in de toekomst verder wordt geëvalueerd schuift in dat geval mee op, i.c. vier jaar na het feitelijke evaluatiejaar.

§8. In afwijking van paragraaf 2 (en dus de praxis bij het Zelfstandig Academisch Personeel) en conform artikel 77 van het Hogescholendecreet dient het onderwijzend personeelslid van groep 3 dat de eindevaluatie 'onvoldoende' toegewezen krijgt na één jaar opnieuw te worden geëvalueerd.

§9. Indien het vast benoemd onderwijzend personeelslid van groep 3 in het integratiekader gedurende twee opeenvolgende academiejaren of vijf keer in zijn loopbaan de evaluatie 'onvoldoende' heeft gekregen voor het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft, wordt dit personeelslid ontslagen conform de bepalingen van artikel 93 §2, 2<sup>e</sup> lid van het Hogescholendecreet.

In deze gevallen wordt – conform genoemd artikel – een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk te zijn aangesteld en kan het universiteitsbestuur het betrokken personeelslid met een andere opdracht belasten. Het betrokken personeelslid geniet dan het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het was benoemd. Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

#### Artikel 17 – [onderwijzend personeel van groep 2]

§1. Voor een *assistent* of *doctor-assistent* in het integratiekader wordt enkel een reguliere evaluatie ingericht met het oog op de hernieuwing van het mandaat door de faculteit.

De reguliere evaluatie omvat een evaluatie van de prestaties en van het opgebouwde curriculum tijdens het voorbije mandaat, waarbij tevens melding wordt gemaakt van de vooruitgang in de wetenschappelijke onderzoeksactiviteiten. Deze reguliere evaluatie wordt noodzakelijk toegevoegd aan het facultaire voorstel tot hernieuwing van het mandaat.

De procedure en inherente timing m.b.t. de reguliere evaluatie van een assistent of doctor-assistent het integratiekader zijn analoog aan deze van het Academisch Assisterend Personeel in het universitair kader en worden geregeld volgens de bepalingen zoals gestipuleerd in artikel 14 respectievelijk 18 van het *Reglement houdende uitvoeringsmodaliteiten inzake ambten van het Assisterend Academisch Personeel* van de Universiteit Gent.

De globale eindevaluatie kan 'gunstig' of 'niet gunstig' zijn.

§2. Voor een *tijdelijk aangesteld praktijkassistent* in het integratiekader wordt enkel een reguliere evaluatie ingericht met het oog op de hernieuwing van het mandaat door de faculteit.

De reguliere evaluatie omvat een evaluatie van de prestaties en van het opgebouwde curriculum van het voorbije mandaat. Deze reguliere evaluatie wordt noodzakelijk toegevoegd aan het facultaire voorstel tot hernieuwing van het mandaat.

De procedure en inherente timing m.b.t. de reguliere evaluatie van een tijdelijk aangesteld praktijkassistent in het integratiekader zijn analoog aan deze van het Academisch Assisterend Personeel in het universitair kader en worden geregeld volgens de bepalingen zoals gestipuleerd in artikel 21bis van het *Reglement houdende uitvoeringsmodaliteiten inzake ambten van het Assisterend Academisch Personeel* van de Universiteit Gent.

De globale eindevaluatie kan 'gunstig' of 'niet gunstig' zijn.

§3. Voor een *vast benoemd assistent* in het integratiekader wordt tweejaarlijks een reguliere evaluatie ingericht.

De reguliere evaluatie omvat een evaluatie van de prestaties en van het opgebouwde curriculum tijdens de te beschouwen evaluatieperiode, i.e. het lopende academiejaar en het daaraan voorafgaande academiejaar.

De procedure en inherente timing m.b.t. de reguliere evaluatie van een vast benoemd assistent in het integratiekader worden geregeld volgens de bepalingen gestipuleerd in artikel 14 respectievelijk 18 van het *Reglement houdende uitvoeringsmodaliteiten inzake ambten van het Assisterend Academisch Personeel* van de Universiteit Gent en conform paragrafen 6 en 7 van dit artikel.

De globale eindevaluatie kan 'gunstig' of 'niet gunstig' zijn. Een reguliere evaluatie is 'gunstig' bij de eindscores 'zeer goed' of 'goed'; een reguliere evaluatie is 'niet gunstig' bij een eindscore 'voldoende', 'ondermaats' of 'onvoldoende'. Het genoemde eindresultaat 'onvoldoende' is synoniem aan de evaluatie '*onvoldoende*' zoals bedoeld in artikel 77 §3 van het Hogescholendecreet.

In afwijking van het eerste lid van deze paragraaf en conform artikel 77 van het Hogescholendecreet dient het personeelslid dat de eindevaluatie 'onvoldoende' toegewezen krijgt na één jaar opnieuw te worden geëvalueerd.

§4. Voor een *vast benoemd praktijkassistent* in het integratiekader wordt tweejaarlijks een reguliere evaluatie ingericht.

De reguliere evaluatie omvat een evaluatie van de prestaties tijdens de te beschouwen evaluatieperiode, i.e. het lopende academiejaar en het daaraan voorafgaande academiejaar.

De procedure en inherente timing m.b.t. de reguliere evaluatie van een vast benoemd praktijkassistent in het integratiekader worden geregeld volgens de bepalingen gestipuleerd in artikel 21bis van het *Reglement houdende uitvoeringsmodaliteiten inzake ambten van het Assisterend Academisch Personeel* van de Universiteit Gent en conform paragrafen 6 en 7 van dit artikel.

De globale eindevaluatie kan 'gunstig' of 'niet gunstig' zijn. Een reguliere evaluatie is 'gunstig' bij de eindscores 'zeer goed' of 'goed'; een reguliere evaluatie is 'niet gunstig' bij een eindscore 'voldoende', 'ondermaats' of 'onvoldoende'. Het genoemde eindresultaat 'onvoldoende' is synoniem aan de evaluatie '*onvoldoende*' zoals bedoeld in artikel 77 §3 van het Hogescholendecreet.

In afwijking van het eerste lid van deze paragraaf en conform artikel 77 van het Hogescholendecreet dient het personeelslid dat de eindevaluatie 'onvoldoende' toegewezen krijgt na één jaar opnieuw te worden geëvalueerd.

§5. Voor een *werkleider* in het integratiekader wordt tweejaarlijks een reguliere evaluatie ingericht.

De reguliere evaluatie omvat een evaluatie van de prestaties tijdens de te beschouwen evaluatieperiode, i.e. het lopende academiejaar en het daaraan voorafgaande academiejaar.

De procedure en inherente timing m.b.t. de reguliere evaluatie van een werkleider in het integratiekader worden geregeld analoog aan hetgeen is gestipuleerd in artikel 21bis van het *Reglement houdende uitvoeringsmodaliteiten inzake ambten van het Assisterend Academisch Personeel* van de Universiteit Gent en conform paragrafen 6 en 7 van dit artikel.

De globale eindevaluatie kan 'gunstig' of 'niet gunstig' zijn. Een reguliere evaluatie is 'gunstig' bij de eindscores 'zeer goed' of 'goed'; een reguliere evaluatie is 'niet gunstig' bij een eindscore 'voldoende', 'ondermaats' of 'onvoldoende'. Het genoemde eindresultaat 'onvoldoende' is synoniem aan de evaluatie '*onvoldoende*' zoals bedoeld in artikel 77 §3 van het Hogescholendecreet.

In afwijking van het eerste lid van deze paragraaf en conform artikel 77 van het Hogescholendecreet dient het personeelslid dat de eindevaluatie 'onvoldoende' toegewezen krijgt na één jaar opnieuw te worden geëvalueerd.

§6. De reguliere evaluaties van het onderwijzend personeel van groep 2 (assistent, doctor-assistent, praktijkassistent of werkleider) in het integratiekader worden uitgevoerd in de faculteiten door een evaluatiecommissie. Hierbij is de samenstelling van de facultaire ZAP-evaluatiecommissie zo dat 1/3 van het aantal leden van de commissie afgevaardigd is uit de geïntegreerde vakgroep (en de hogeschool als oorspronkelijke werkgever had).

De reguliere evaluatie gebeurt op basis van de individuele 'taakomschrijvingen' en het daaraan te koppelen 'activiteitenverslag'. Dit evaluatieproces verloopt via een e-HR-applicatie, dat wordt gemonitord vanuit de directie Personeel en Organisatie.

Elk lid van het onderwijzend personeel van groep 2 in het integratiekader dient jaarlijks een toekomstgerichte 'taakomschrijving' op te maken, die op voorstel van de vakgroepraad door de faculteitsraad wordt goedgekeurd.

In het jaar dat – in voorkomend geval – de reguliere evaluatie zal plaatsvinden dient het personeelslid tevens een 'activiteitenverslag' op te maken.

§7. Een assistent, doctor-assistent, praktijkassistent of werkleider in het integratiekader die vanwege de faculteit het globale eindoordeel 'niet gunstig' heeft gekregen, kan binnen de

veertien kalenderdagen een bezwaarschrift indienen bij een college van beroep, dat is samengesteld conform artikel 77 §3 2<sup>de</sup> lid van het Hogescholendecreet en derhalve bestaat uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden, die worden aangeduid voor een termijn van vier jaar door het universiteitsbestuur, waarbij het integratie-onderhandelingscomité moet instemmen met drie van de vijf leden en drie van de vijf plaatsvervangende leden.

§8. Indien het vast benoemd onderwijzend personeelslid van groep 2 in het integratiekader gedurende twee opeenvolgende academiejaren of vijf keer in zijn loopbaan de evaluatie 'onvoldoende' heeft gekregen voor het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft, wordt dit personeelslid ontslagen conform de bepalingen van artikel 93 §2, 2<sup>e</sup> lid van het Hogescholendecreet.

In deze gevallen wordt – conform genoemd artikel – een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk te zijn aangesteld en kan het universiteitsbestuur het betrokken personeelslid met een andere opdracht belasten. Het betrokken personeelslid geniet dan het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het was benoemd. Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

#### Artikel 18 – [onderwijzend personeel van groep 1]

§1. Voor een *tijdelijk aangesteld lector c.q. hoofdlector* in het integratiekader wordt enkel een reguliere evaluatie ingericht met het oog op een heraanstelling door de faculteit.

De reguliere evaluatie omvat een evaluatie van de prestaties en van het opgebouwde curriculum tijdens de aflopende aanstellingsperiode. Deze reguliere evaluatie wordt noodzakelijk toegevoegd aan het facultaire voorstel tot heraanstelling.

De procedure en inherente timing m.b.t. de reguliere evaluatie van een tijdelijk aangesteld praktijkassistent in het integratiekader zijn analoog aan deze van het Academisch Assisterend Personeel in het universitair kader, worden geregeld volgens de bepalingen zoals gestipuleerd in artikel 21bis van het *Reglement houdende uitvoeringsmodaliteiten inzake ambten van het Assisterend Academisch Personeel* van de Universiteit Gent en zijn conform paragrafen 3 en 4 van dit artikel.

De globale eindevaluatie kan 'gunstig' of 'niet gunstig' zijn.

§2. Voor een *vast benoemd lector c.q. hoofdlector* in het integratiekader wordt tweejaarlijks een reguliere evaluatie ingericht.

De reguliere evaluatie omvat een evaluatie van de prestaties en van het opgebouwde curriculum tijdens de te beschouwen evaluatieperiode.

De procedure en inherente timing m.b.t. de reguliere evaluatie van een vast benoemd (hoofd)lector in het integratiekader worden geregeld volgens de bepalingen gestipuleerd in artikel 21bis van het *Reglement houdende uitvoeringsmodaliteiten inzake ambten van het Assisterend Academisch Personeel* van de Universiteit Gent en conform paragrafen 3 en 4 van dit artikel.

De globale eindevaluatie kan 'gunstig' of 'niet gunstig' zijn. Een reguliere evaluatie is 'gunstig' bij de eindscores 'zeer goed' of 'goed'; een reguliere evaluatie is 'niet gunstig' bij

een eindscore 'voldoende', 'ondermaats' of 'onvoldoende'. Het genoemde eindresultaat 'onvoldoende' is synoniem aan de evaluatie 'onvoldoende' zoals bedoeld in artikel 77 §3 van het Hogescholendecreet.

In afwijking van het eerste lid van deze paragraaf en conform artikel 77 van het Hogescholendecreet dient het personeelslid dat de eindevaluatie 'onvoldoende' toegewezen krijgt na één jaar opnieuw te worden geëvalueerd.

§3. De reguliere evaluaties van het onderwijzend personeel van groep 1 (i.c. lector of hoofdlector) in het integratiekader worden uitgevoerd in de faculteiten door een evaluatiecommissie. Hierbij is de samenstelling van de facultaire ZAP-evaluatiecommissie zo dat 1/3 van het aantal leden van de commissie afgevaardigd is uit de geïntegreerde vakgroep (en de hogeschool als oorspronkelijke werkgever had).

De reguliere evaluatie gebeurt op basis van de individuele 'taakomschrijvingen' en het daaraan te koppelen 'activiteitenverslag'. Dit evaluatieproces verloopt via een e-HR-applicatie, dat wordt gemonitord vanuit de directie Personeel en Organisatie.

Elk lid van het onderwijzend personeel van groep 1 in het integratiekader dient jaarlijks een toekomstgerichte 'taakomschrijving' op te maken, die op voorstel van de vakgroepraad door de faculteitsraad wordt goedgekeurd.

In het jaar dat – in voorkomend geval – de reguliere evaluatie zal plaatsvinden dient het personeelslid tevens een 'activiteitenverslag' op te maken.

§4. Een lector of hoofdlector in het integratiekader die vanwege de faculteit het globale eindoordeel 'niet gunstig' heeft gekregen, kan binnen de veertien kalenderdagen een bezwaarschrift indienen bij een college van beroep, dat is samengesteld conform artikel 77 §3 2<sup>de</sup> lid van het Hogescholendecreet en derhalve bestaat uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden, die worden aangeduid voor een termijn van vier jaar door het universiteitsbestuur, waarbij het integratie-onderhandelingscomité moet instemmen met drie van de vijf leden en drie van de vijf plaatsvervangende leden.

§5. Indien het vast benoemd onderwijzend personeelslid van groep 1 in het integratiekader gedurende twee opeenvolgende academiejaren of vijf keer in zijn loopbaan de evaluatie 'onvoldoende' heeft gekregen voor het ambt waarop de evaluatie betrekking heeft, wordt dit personeelslid ontslagen conform de bepalingen van artikel 93 §2, 2<sup>e</sup> lid van het Hogescholendecreet.

In deze gevallen wordt – conform genoemd artikel – een opzeggingstermijn toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens deze opzeggingstermijn wordt het personeelslid geacht als tijdelijk te zijn aangesteld en kan het universiteitsbestuur het betrokken personeelslid met een andere opdracht belasten. Het betrokken personeelslid geniet dan het brutosalairis verbonden aan het ambt waarin het was benoemd. Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

Artikel 19 – [Administratief en Technisch Personeel]

§1. De evaluatie van leden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader verloopt volgens dezelfde modaliteiten en procedures als deze van de leden van het Administratief en Technisch Personeel in het universitaire kader, en verloopt overeenkomstig de artikelen 93 tot en met 115 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP*.

§2. Overeenkomstig het bepaalde in bovengenoemd besluit wordt in de periode van april tot juni van elk oneven jaar een *evaluatie* stricto sensu van het lid van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader ingericht. De evaluatie betreft het functioneren van de geëvalueerde tijdens de evaluatieperiode. Daarbij wordt verwezen naar meer informele evaluatiemomenten uit de voorbije periode en naar de persoonlijke ontwikkelingsplannen opgemaakt naar aanleiding van de functioneringsgesprekken, zoals beschreven in paragraaf 3.

De evaluatie gebeurt op basis van een evaluatiegesprek en een evaluatieverslag. Het evaluatiegesprek is een tweejaarlijks gesprek tussen de direct leidinggevende en het personeelslid met als hoofddoel het bespreken van de evaluatie van het personeelslid, i.e. het tijdens het gesprek meegedeelde voorstel van evaluatie dat tot stand kwam na overleg tussen de direct leidinggevende en het departementshoofd. Het evaluatieverslag is een document dat bestaat uit een formulier waarop kerncompetenties worden gescoord, een globaal beschrijvende evaluatie en een globale eindevaluatie.

De globaal beschrijvende evaluatie geeft op een beknopte wijze de sterktes en zwaktes weer van het personeelslid evenals het mogelijk remediëren van de tekortkomingen. Het evaluatieverslag concludeert met de globale eindevaluatie c.q. eindscores 'onvoldoende', 'ondermaats', 'voldoende', 'goed' of 'zeer goed'. Overeenkomstig artikel 107 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP* is een evaluatie '*gunstig*' bij de eindscores 'zeer goed', 'goed' of 'voldoende'; een evaluatie is '*niet gunstig*' bij een eindscore 'ondermaats' of 'onvoldoende'. Het genoemde eindresultaat 'onvoldoende' is synoniem aan de evaluatie '*onvoldoende*' zoals bedoeld in artikel 77 §3 van het Hogescholendecreet.

De geëvalueerde kan onmiddellijk opmerkingen toevoegen op het evaluatieverslag of binnen de zeven kalenderdagen bij een afzonderlijk schrijven aan de directie Personeel en Organisatie.

§3. Overeenkomstig het bepaalde in bovengenoemd besluit wordt in de periode van april tot juni van elk even jaar een *functioneringsgesprek* ingericht, i.e. een tweejaarlijks gesprek tussen de direct leidinggevende en het personeelslid met als hoofddoel het verbeteren van de prestatie en de motivatie van de medewerker en de werkomstandigheden. Onverminderd deze formele functioneringsgesprekken is het de taak van de direct leidinggevende de personeelsleden permanent te begeleiden en op te volgen.

Functioneringsgesprekken worden dus in een tweerichtingscommunicatie gevoerd, wat betekent dat het personeelslid actief participeert. Deze gesprekken zijn toekomstgericht en de nadruk ligt op verandering en ontwikkeling. De direct leidinggevende treedt op als coach. De doelstelling(en), het takenpakket en de taakomschrijving van de functie vormen de uitgangspunten voor de gesprekken. Daartoe worden functie-informatieformulieren, desgevallend stagedocumenten en vorige persoonlijke ontwikkelingsplannen, beschreven in artikel 99 van bovenvermeld besluit, aangewend.



Bij het eind van een functioneringsgesprek worden de resultaten en de afspraken schriftelijk vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

§4. Elk personeelslid dat het globale eindoordeel ‘ondermaats’ of ‘onvoldoende’ heeft gekregen, kan binnen de veertien kalenderdagen een bezwaarschrift indienen bij een college van beroep, dat is samengesteld conform artikel 77 §3 2<sup>de</sup> lid van het Hogescholendecreet en derhalve bestaat uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden, die worden aangeduid voor een termijn van vier jaar door het universiteitsbestuur, waarbij het hogeschoolonderhandelingscomité moet instemmen met drie van de vijf leden en drie van de vijf plaatsvervangende leden.

§5. In afwijking van paragraaf 1 (en dus de praxis bij het Administratief en Technisch Personeel in het universitair kader) en conform artikel 77 van het Hogescholendecreet dient het lid van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader dat de evaluatie ‘onvoldoende’ toegewezen krijgt na één jaar opnieuw te worden geëvalueerd.

§6. Een personeelslid van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader dat tweemaal na elkaar of vijfmaal in de loop van de beroepscarrière ‘onvoldoende’ als globale eindevaluatie krijgt, wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid bij beslissing van het universiteitsbestuur.

In het geval het een vast benoemd personeelslid betreft wordt een opzeggingsperiode toegekend waarvan de duur gelijk is aan de periode die nodig is om de voordelen van de sociale zekerheid en werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten. Tijdens deze opzeggingsperiode wordt het personeelslid geacht als tijdelijk te zijn aangesteld en kan het universiteitsbestuur het betrokken personeelslid met een andere opdracht belasten. Het betrokken personeelslid geniet dan het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het was benoemd. Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

§7. Indien de globale eindevaluatie van een personeelslid ‘ondermaats’ of ‘onvoldoende’ is, start de directie Personeel en Organisatie – overeenkomstig artikel 114 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP* – een procedure op om het betrokken personeelslid te begeleiden. Bovendien dient vanaf het moment van de ‘ondermaatse’ of ‘onvoldoende’ globale eindevaluatie en dit tot aan de volgende evaluatie, om de drie maanden een functioneringsgesprek plaats te vinden in aanwezigheid van een medewerker van de directie Personeel en Organisatie, met het oog op een significante verbetering van de werkprestaties. Dit gebeurt maximaal gedurende 2 opeenvolgende negatieve evaluaties. Indien het personeelslid hier expliciet om vraagt, wordt in een langere begeleiding voorzien.

#### Artikel 20 – [overname evaluaties uitgevoerd aan de hogeschool]

§1. De evaluaties van personeelsleden in het integratiekader zoals voorheen uitgevoerd aan de respectieve hogescholen en het resultaat van deze evaluaties worden overgenomen door de Universiteit Gent. De directie Personeel en Organisatie zal deze zo nodig opvragen bij de personeelsdienst van de respectieve hogeschool.

§2. Indien voor een personeelslid in het integratiekader één of meerder evaluatie(s) nodig is/zijn in het kader van een benoeming of bevordering (conform *afdeling 2 en 3* van dit

reglement) en er zouden geen dergelijke evaluaties uit de hogescholen voor handen zijn, dan beschouwt de Universiteit Gent de evaluatie(s) vanwege de hogeschool als toch doorgevoerd en met 'gunstig' resultaat.

## **Afdeling 6: Salarisvaststelling**

### **Artikel 21 – [Algemeen principe]**

§1. Een salarisvaststelling dringt zich op wanneer een personeelslid in het integratiekader wordt gerangschikt in het universitair kader (zoals geregeld in *afdeling 4* van dit reglement) of wanneer een personeelslid in het integratiekader wordt ingeschaald in een ander loopbaanmodel in het integratiekader.

Dit laatste is het geval voor de leden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader die op 30 september 2013 zijn tewerkgesteld aan de Arteveldehogeschool of de Hogeschool West-Vlaanderen en die per 1 oktober 2013 worden ingeschaald in het loopbaanmodel zoals beschreven in *afdeling 7* van dit reglement.

§2. Voor personeelsleden in het integratiekader die op 30 september 2013 zijn tewerkgesteld aan de Hogeschool Gent dient geen salarisvaststelling overeenkomstig §1 te gebeuren. Zij behouden de salarisschaal, de salarisschaalanciënniteit en/of de geldelijke anciënniteit die ze op 30 september 2013 hadden aan de Hogeschool Gent, onverminderd de doorgroeimogelijkheden beschreven in *afdeling 7* van dit reglement.

Ook voor de leden van het onderwijzend personeel van groep 1, 2 en 3 die niet worden gerangschikt in het universitair kader dient geen salarisvaststelling overeenkomstig §1 te gebeuren. Zij behouden op 1 oktober 2013 de salarisschaal en de anciënniteit die ze op 30 september 2013 hadden aan de respectieve hogeschool, onverminderd de mogelijke verhogingen in salaristrap op basis van anciënniteitsopbouw. Deze salarisschalen zijn vastgelegd in het *Besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de salarisschalen van de leden van het onderwijzend personeel van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap*.

§3. Ongeacht het statuut (onderwijzend personeel of administratief en technisch personeel) gebeurt de salarisvaststelling volgens dezelfde methodiek:

- behoud van de graad (onderwijzend personeel, bij rangschikking) of functieklasse (administratief en technisch personeel, bij rangschikking of inschaling in het loopbaanmodel van het integratiekader conform *afdeling 7*);
- keuze van de salarisschaal:
  - voor het onderwijzend personeel (i.e. bij rangschikking): de overeenkomstige salarisschaal in het universitair kader;
  - voor het administratief en technisch personeel (i.e. zowel bij rangschikking als inschaling in het loopbaanmodel): op basis van een simulatie van de individuele loopbaan, zoals beschreven in artikel 22 van dit reglement.

### ***Onderafdeling 6.1: Administratief en Technisch Personeel***

#### **Artikel 22 –**

§1. De salarিসvaststelling van een lid van het administratief en technisch personeel in het integratiekader dat overeenkomstig *afdeling 4* van dit reglement gerangschikt wordt in het universitair kader, gebeurt als volgt: binnen de functieklassie wordt op basis van relevante ervaring een simulatie gemaakt van de individuele loopbaan alsof dit personeelslid deze loopbaan volledig aan de Universiteit Gent had doorlopen. Deze simulatie levert een specifieke salarisschaal op behorende tot de functieklassie, die aan het betrokken personeelslid wordt toegekend bij rangschikking in het universitair kader. Hierbij wordt tevens de geldelijke anciënniteit die betrokken personeelslid had op 30 september 2013 aan de hogeschool (in voorkomend geval aangevuld met de geldelijke anciënniteit opgebouwd na 1 oktober 2013 aan de Universiteit Gent) behouden, waardoor een specifiek salaris in de gesimuleerde salarisschaal wordt bekomen. In geval deze totaalsimulatie een salaris zou opleveren dat lager ligt dan het salaris dat het betrokken personeelslid had aan de hogeschool, wordt de eerstvolgende hogere salarisschaal binnen de klasse toegekend; indien dit niet toereikend is, wordt gekeken naar de geldelijke anciënniteit.

§2. De salarিসvaststelling van een lid van het administratief en technisch personeel in het integratiekader dat op 30 september 2013 is tewerkgesteld aan de Arteveldehogeschool of de Hogeschool West-Vlaanderen en dat op 1 oktober 2013 wordt ingeschaald in het loopbaanmodel van het integratiekader zoals beschreven in *afdeling 7* van dit reglement, gebeurt als volgt: binnen de functieklassie (bepaald conform artikel 23) wordt op basis van relevante ervaring een simulatie gemaakt van de individuele loopbaan alsof dit personeelslid deze loopbaan volledig aan de Hogeschool Gent had doorlopen. Deze simulatie levert een specifieke salarisschaal op behorende tot de functieklassie, die aan het betrokken personeelslid bij inschaling op 1 oktober 2013 wordt toegekend, onverminderd het bepaalde in *afdeling 7*. Hierbij wordt tevens de geldelijke anciënniteit behouden die betrokken personeelslid op 30 september 2013 was toegekend aan de resp. hogeschool, waardoor een specifiek salaris in de gesimuleerde salarisschaal wordt bekomen. In geval de simulatie een salarisschaal zou opleveren die lager is dan de salarisschaal die het betrokken personeelslid had aan de hogeschool, dan behoudt dit personeelslid de salarisschaal die hij op 30 september 2013 had aan de hogeschool.

**Artikel 23** – Alvorens een lid van het administratief en technisch personeel in het integratiekader dat op 30 september 2013 is tewerkgesteld aan de Arteveldehogeschool of Hogeschool West-Vlaanderen wordt ingeschaald overeenkomstig artikel 22 §2, dient de functie van dit personeelslid te worden ondergebracht in een functieklassie (zoals bepaald in artikel 29 §1). Dit gebeurt op basis van een functieclassificatie. De procedure van deze functieclassificatie is conform de artikelen 59 tot en met 66 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP*.

Personeelsleden die ten gevolge van de functieclassificatie op 30 september 2013 een salarisschaal bezitten die behoort tot een hogere functieklassie dan de functieklassie waartoe hun functie op grond van de functieclassificatie is ingedeeld, behouden deze salarisschaal en kunnen verder de hen toegekende salarisschaal doorlopen. Ze komen echter niet meer in aanmerking voor salarisschaalverhogingen binnen de hogere functieklassie, behoudens de verhogingen weergegeven in onderstaande tabel.

Overeenkomstig artikel 55 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP* geldt voor hen een voorrangregeling inzake vacatures die behoren tot de functieklassie waarbinnen hun graad zich situeert. De betrokken personeelsleden worden expliciet gevraagd of zij van deze overgangsmaatregel wensen gebruik te maken. In afwijking van de algemene regel moeten deze personeelsleden niet aan de voorwaarde voldoen dat ze behoren tot de onmiddellijk lagere functieklassie dan de functieklassie waartoe de vacature behoort bijaldien ze over de met de functieklassie waartoe de vacature behoort overeenstemmende salarisschaal bezitten.

|                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A3/A4 [hogeschool] -> A [functieclassificatie UGent]:<br>behoud salarisschaal (geen verhoging)                                           |
| A* [hogeschool] -> B [functieclassificatie UGent]:<br>behoud salarisschaal (geen verhoging)                                              |
| B21/B22 [hogeschool] -> C [functieclassificatie UGent]:<br>behoud salarisschaal (geen verhoging)                                         |
| B12 [hogeschool] -> C [functieclassificatie UGent]:<br>verhoging naar C22 na 6 jaar in B12                                               |
| B11 [hogeschool] -> C [functieclassificatie UGent]:<br>verhoging naar C21 na 4 jaar in B11<br>daarna verhoging naar C22 na 8 jaar in C21 |
| C12/C21/C22 [hogeschool] -> D [functieclassificatie UGent]:<br>behoud salarisschaal (geen verhoging)                                     |
| C11 [hogeschool] -> D [functieclassificatie UGent]:<br>verhoging naar D21 na 4 jaar in C11<br>daarna verhoging naar D22 na 8 jaar in D21 |
| * = elke salarisschaal in die functieklassie                                                                                             |

#### Artikel 24 –

§1. Met betrekking tot de toekenning van salarisschaalanciënniteit: de simulatie zoals beschreven in artikel 22 §1 en §2 levert niet alleen een specifieke salarisschaal op, maar geeft tevens aan hoeveel jaar salarisschaalanciënniteit de Universiteit Gent het personeelslid toekent op het moment van inschaling in het integratiekader (i.c. 1 oktober 2013) of rangschikking in het universitaire kader. Dit is belangrijk met het oog op het doorgroeien naar de volgende salarisschaal zoals beschreven in artikel 29.

§2. De wachttijd naar de volgende annale of biënnale salarisverhoging (i.e. geldelijke anciënniteit) start per 1 oktober 2013 in het geval van inschaling in het integratiekader of op de datum waarop de rangschikking in het universitair kader ingang neemt.

***Onderafdeling 6.2: Onderwijzend personeel***

Artikel 25 – De salarisvaststelling van een lid van het onderwijzend personeel van groep 3 dat overeenkomstig *afdeling 4* van dit reglement gerangschikt wordt in het universitair kader, gebeurt als volgt: dit personeelslid behoudt de graad en ontvangt een salaris dat behoort tot de universitaire salarisschaal inherent aan bedoelde graad, waarbij dit salaris wordt toegekend dat gelijk is aan of net hoger is dan het salaris dat het personeelslid had op 1 oktober van het jaar waarin de rangschikking ingang vindt.

Artikel 26 – §1. De salarisvaststelling van een lid van het onderwijzend personeel van groep 2 dat overeenkomstig artikel 13 §1 van dit reglement gerangschikt wordt in het universitair kader, gebeurt als volgt: dit personeelslid behoudt de graad die het heeft op 30 september 2013 aan de resp. hogeschool en ontvangt een salaris dat behoort tot de overeenkomstige universitaire salarisschaal inherent aan bedoelde graad c.q. ambt, waarbij dit salaris wordt toegekend dat gelijk is aan of net hoger is dan het salaris dat het personeelslid had op 1 oktober van het jaar waarin de rangschikking ingang vindt.

§2. Bij de salarisvaststelling van een doctor-assistent die overeenkomstig §1 wordt gerangschikt in het universitaire kader, wordt de anciënniteit in rekening gebracht die betrokkene had op 1 oktober van het jaar waarin de rangschikking ingang vindt (dus inclusief de anciënniteit opgebouwd aan de resp. hogeschool).

Artikel 27 – §1. De salarisvaststelling van een vast benoemd lid van het onderwijzend personeel van groep 2 dat overeenkomstig artikel 13 §§2 en 3 van dit reglement gerangschikt wordt in een graad van het administratief en technisch personeel in het universitaire kader, gebeurt in dezelfde functieklasse die wordt gehanteerd voor de inschaling van praktijkassistenten uit het universitaire kader in het ambt van Administratief en Technisch Personeel.

§2. De onderwijzende personeelsleden van groep 3 die overeenkomstig artikel 12 §1 2<sup>de</sup> lid worden gerangschikt als Administratief en Technisch Personeel in het universitaire kader, worden ingeschaald in de functieklasse A+, met tenminste een jaarsalaris dat gelijk is aan of onmiddellijk hoger is dan het jaarsalaris dat ze genoten in hun vorige dienstverband aan de partnerhogeschool.

Artikel 28 – Wanneer een lid van het onderwijzend personeel van groep 2 overeenkomstig het Onderwijsdecreet XXIII in het integratiekader een ambtswijziging tot lector of hoofdlector ondergaat, heeft dit geen implicaties op het salaris van het betrokken personeelslid, aangezien overeenkomstig artikel 2 van het *Besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de salarisschalen van de leden van het onderwijzend personeel van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap* dezelfde salarisschalen worden gehanteerd.

## **Afdeling 7: Loopbaan ATP in het integratiekader**

### **Artikel 29 – [Loopbaan binnen de functieklasse]**

§1. In het integratiekader worden de functies van het Administratief en Technisch Personeel ondergebracht in vijf functieklassen (A+, A, B, C, D). Dit conform de functieclassificatie zoals beschreven in het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP*.

Binnen elke functieklasse zijn er vier salarisschalen:

- binnen de functieklasse A+, achtereenvolgens: A21, A22, A31 en A32;
- binnen de functieklasse A, achtereenvolgens: A11, A12, A21 en A22 ;
- binnen de functieklasse B, achtereenvolgens: B11, B12, B21 en B22 ;
- binnen de functieklasse C, achtereenvolgens: C11, C12, C21 en C22 ;
- binnen de functieklasse D, achtereenvolgens: D11, D12, D21 en D22.

Deze salarisschalen zijn vastgelegd in het *Besluit van de Vlaamse regering houdende vaststelling van de loopbaanstructuur en van de salarisschalen van het administratief en technisch personeel van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap*.

§2. Aangezien de Universiteit Gent voor wat betreft het integratiekader het loopbaanmodel van de Hogeschool Gent overneemt, behouden personeelsleden in het integratiekader die op 30 september 2013 waren tewerkgesteld aan de Hogeschool Gent de functieklasse en salarisschaal die ze op diezelfde datum hadden aan de hogeschool. Ook het loopbaantraject c.q. de doorgroeimogelijkheden binnen de functieklasse (zoals in de paragrafen hieronder beschreven) blijven voor deze personeelsleden ongewijzigd.

§3. Doorgroeien binnen de functieklasse houdt een verhoging van de salarisschaal in binnen dezelfde functieklasse met behoud van de geldelijke anciënniteit.

§4. Wanneer aan de onderstaande voorwaarden voldaan is, verwerft het personeelslid op het ogenblik dat het voldoet aan de voorwaarden de hogere salarisschaal:

- het personeels moet een salarisschaal genieten behorend tot de functieklasse waarin het is geklasseerd;
- salarisschaalanciënniteit (berekend conform het bepaalde in artikel 24 §1 van dit reglement ) hebben, d.w.z.
  - 4 jaar salarisschaalanciënniteit hebben in de laagste salarisschaal in de klasse D tot en met A+ om door te groeien naar de volgende salarisschaal
  - 6 jaar salarisschaalanciënniteit hebben in de tweede salarisschaal in de klasse D tot en met A+ om door te groeien naar de volgende salarisschaal
  - 8 jaar salarisschaalanciënniteit hebben in de derde salarisschaal in de klasse D tot en met A+ om door te groeien naar de hoogste salarisschaal;
- De recentste twee evaluaties, uitgevoerd conform artikel 19 van dit reglement, moeten als globale eindscore ‘voldoende’, ‘goed’ of ‘zeer goed’ hebben.

### **Artikel 30 – [Mutatie]**

§1. Een lid van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader komt in aanmerking voor mutatie, zoals beschreven in artikel 40 van het *Besluit van de Universiteit*

*Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP.*

Onder mutatie wordt verstaan de verandering van functie(plaats) in dezelfde functieklasse met behoud van graad en salarisschaal op verzoek van het betrokken personeelslid, ambtshalve of als resultaat van een selectie na interne bekendmaking.

De mutatie op verzoek van het personeelslid kan door het universiteitsbestuur worden toegestaan op advies uitgebracht door de Arbeidsgeneesheer of de directie Personeel en Organisatie wanneer de tewerkstelling van een personeelslid in de huidige functie om medische of persoonlijke redenen niet langer aangewezen is. In dit geval gaat de directie Personeel en Organisatie op zoek naar een passende betrekking.

De ambtshalve mutatie kan door het universiteitsbestuur worden opgelegd wanneer de tewerkstelling van een personeelslid in de huidige functie om gemotiveerde dienstorganisatorische redenen niet langer aangewezen is. In dit geval gaat de directie Personeel en Organisatie op zoek naar een passende betrekking, in overleg met het betrokken personeelslid.

§2. Leden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader kunnen kandideren voor elke vacature in te vullen door mutatie als resultaat van een selectie na interne bekendmaking, zoals geregeld in afdeling V (arts. 41-48) van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP.*

§3. Ook na mutatie blijft het personeelslid deel uitmaken van het integratiekader, tenzij het vraagt om gerangschikt te worden, zoals geregeld in artikel 15 van dit reglement.

#### Artikel 31 – [Bevordering]

§1. Een lid van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader komt in aanmerking voor bevordering naar een hogere functie, zoals beschreven in artikel 24 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP.*

Een dergelijke bevordering naar een hogere functie is het resultaat van een selectie na interne bekendmaking.

§2. Bij elke vacature voor een functie die behoort tot de functieklasse A+, A, B of C in te vullen door bevordering naar hogere functie, kan het vast benoemd lid van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader, dat behoort tot de onmiddellijk lagere functieklasse dan de functieklasse waartoe de vacature behoort, minstens vier jaar functieklasse-anciënniteit (i.e. de som van de functieklasse-anciënniteit aan de Universiteit Gent en deze of hiermee gelijkgeschakelde anciënniteit aan de respectieve hogeschool) bezit, ter gelegenheid van de laatste twee uitgebrachte evaluaties voorafgaand aan de vacature telkens een gunstige evaluatie (conform artikel 19 van dit reglement) heeft gekregen en, voor de functies behorend tot de functieklasse A, B of C, een extern rapport van potentieelinschatting bezit, zich kandidaat stellen. Dit zoals geregeld in de artikelen 24-37 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van*

*betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP.*

§3. Ook na bevordering naar een hogere functie blijft het personeelslid deel uitmaken van het integratiekader, tenzij het vraagt om gerangschikt te worden, zoals geregeld in artikel 15 van dit reglement.

§4. Zij worden ingevolge de bevordering naar een hogere functie als volgt ingeschaald:

|                                             |                                         |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------|
| D -> C:                                     | D11 -> C11                              |
|                                             | D12 -> C11                              |
|                                             | D21 -> C12                              |
|                                             | D22 -> C21                              |
| C -> B                                      | C11 -> B11                              |
|                                             | C12 -> B11                              |
|                                             | C21 -> B12                              |
|                                             | C22 -> B21                              |
| B -> A                                      | B* -> A11                               |
| A -> A+                                     | A11 -> A21                              |
|                                             | A12 -> A21                              |
|                                             | A21 -> A21                              |
|                                             | (! schaalverhoging indien reeds 4 jaar) |
|                                             | A22 -> A22                              |
|                                             | (! schaalverhoging indien reeds 6 jaar) |
| * = elke salarisschaal in die functieklasse |                                         |

#### Artikel 32 – [Functieherclassificatie]

§1. De functies van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader kunnen individueel worden geherevalueerd indien er een vermoeden is dat de totaalscore van een functie in die mate is veranderd dat die functie in een andere functieklasse dient te worden ondergebracht.

Het verzoek tot individuele herevaluatie, gestaafd met een nieuw functieinformatieformulier voor de desbetreffende functie, kan worden ingediend door de titularis van de desbetreffende functie bij de faculteit en voor wat betreft de centrale administratie bij het directiecollege.

De verzoeken tot individuele herevaluatie van een functie worden door de faculteiten en voor wat betreft de centrale administratie door het directiecollege jaarlijks onderzocht naar aanleiding van de vaststelling van de personeelsformatie van het ATP. Bij een positieve beslissing dienen de verzoeken tot individuele herevaluatie van functies te worden opgenomen in de beleidsplannen. Naar aanleiding van de besprekingen van de beleidsplannen door de Raad van Bestuur wordt beslist al of niet in te gaan op het verzoek tot individuele herevaluatie van functies. Bij de beslissing om over te gaan tot een individuele herevaluatie van een functie gebeurt dit volgens de procedure beschreven in de artikels 59 tot 66 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP.*

§2. De modaliteiten en individuele procedure tot herclassificatie en de beroepsprocedure verlopen overeenkomstig de procedure zoals beschreven in respectievelijk de artikelen 67-



68 en 69-70 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP*.

§3. Zij worden ingevolge een functieherclassificatie naar een hogere functie ingeschaald conform artikel 31 §4.

## **Afdeling 8: Vakantieregeling**

### ***Onderafdeling 8.1: Administratief en Technisch Personeel***

Artikel 33 – §1. De leden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader volgen de nieuwe, geharmoniseerde vakantieregeling, zoals vastgelegd door de Universiteit Gent.

§2. Het toekennen en opnemen van vakantie wordt geregeld volgens de bepalingen gestipuleerd in *titel 2* van de tweede bijlage bij het *besluit van de rector van de Universiteit Gent inzake administratieve standen, verlof en ambtsneerlegging van het Administratief en Technisch Personeel*.

Het opnemen van vakantiedagen wordt geregistreerd en goedgekeurd via een e-HR-applicatie.

§3. De leden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader hebben bij voltijdse tewerkstelling recht op 35 vakantiedagen, waar de jaarlijks vast te leggen brugdagen aan worden toegevoegd.

Onder brugdagen wordt verstaan, dagen die de brug maken tussen een weekend en een feestdag die op een dinsdag of donderdag valt.

§4. Bovenop het aantal vakantiedagen bepaald in paragraaf 3, hebben de personeelsleden recht op de wettelijke, decretale of reglementaire feestdagen, alsook op compensatiedagen ter compensatie van de feestdagen die op een zaterdag of zondag vallen. Deze compensatiedagen worden collectief vastgelegd om de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar te overbruggen, ongeacht het aantal feestdagen dat op een zaterdag of zondag valt.

§5. De personeelsleden kunnen 10 vakantiedagen overdragen naar het volgend kalenderjaar. Deze tien overgedragen vakantiedagen moeten worden opgenomen vóór eind april.

§6. De Universiteit Gent kent geen extra vakantiedagen toe op basis van opgebouwde dienstanciënniteit.

Artikel 34 – Van de 35 vakantiedagen worden een aantal vast opgelegd en in mindering gebracht van deze 35 vakantiedagen, meer bepaald de werkdagen in de week van de Gentse feesten.

Artikel 35 – De 35 vakantiedagen worden in evenredige mate verminderd indien men deeltijds werkt, onbezoldigd verlof neemt of één of andere vorm van loopbaanvermindering

neemt. Het aantal aldus berekende vakantiedagen bedraagt steeds een halve of een volledige dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

### ***Onderafdeling 8.2: Onderwijzend personeel***

Artikel 36 – §1. De leden van het onderwijzend personeel in het integratiekader volgen de vakantieregeling zoals door dit reglement vastgelegd door het universiteitsbestuur.

§2. De leden van het onderwijzend personeel in het integratiekader hebben conform het Hogescholendecreet recht op 45 vakantiedagen, waar de jaarlijks vast te leggen brugdagen aan worden toegevoegd.

Onder brugdagen wordt verstaan, dagen die de brug maken tussen een weekend en een feestdag die op een dinsdag of donderdag valt.

§3. Bovenop het aantal vakantiedagen bepaald in paragraaf 2 hebben de personeelsleden recht op de wettelijke, decretale of reglementaire feestdagen, alsook op compensatiedagen ter compensatie van de feestdagen die op een zaterdag of zondag vallen. Deze compensatiedagen worden collectief vastgelegd om de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar te overbruggen, ongeacht het aantal feestdagen dat op een zaterdag of zondag valt.

§4. De personeelsleden kunnen 10 vakantiedagen overdragen naar het volgend kalenderjaar. Deze tien overgedragen vakantiedagen moeten worden opgenomen vóór eind april.

§5. Voor het onderwijzend personeel van groep 1 en 2 in het integratiekader wordt het opnemen van vakantiedagen geregistreerd en goedgekeurd via een e-HR-applicatie.

Leden van het onderwijzend personeel van groep 3 nemen vakantiedagen op in overleg met de vakgroepvoorzitter. In regel en naar analogie met het academisch personeel neemt het onderwijzend personeel de vakantie zoveel als mogelijk op in één of in verschillende blok(ken) gedurende de vakantieperiodes vastgelegd in de academische kalender.

Artikel 37 – Van de 45 vakantiedagen worden een aantal vast opgelegd en in mindering gebracht van deze 45 vakantiedagen, meer bepaald de werkdagen in de week van de Gentse feesten.

Artikel 38 – De 45 vakantiedagen worden in evenredige mate verminderd indien men deeltijds werkt, onbezoldigd verlof neemt of één of andere vorm van loopbaanvermindering neemt. Het aantal aldus berekende vakantiedagen bedraagt steeds een halve of een volledige dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

## **Afdeling 9: Diverse andere regelingen**

### **Artikel 39 – [Met betrekking tot opdracht Onderwijzend Personeel]**

#### **§1. Rechten van het onderwijzend personeelslid in het integratiekader:**

- een onderwijzend personeelslid van groep 3 kan budgethouder zijn;
- een onderwijzend personeelslid van groep 3 kan hoofdpromotor zijn van een onderzoeksproject (met inbegrip van BOF-projecten);
- een onderwijzend personeelslid van groep 3 kan optreden als co-promotor van een doctoraat;
- een onderwijzend personeelslid van groep 3 kan verantwoordelijk lesgever zijn;
- een onderwijzend personeelslid van groep 2 kan verantwoordelijk lesgever zijn;
- een onderwijzend personeelslid van groep 1 kan verantwoordelijk lesgever zijn;
- conform artikel 16 van het *Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen* (zoals gewijzigd door het *Bijzonder Decreet van 13 juli 2012 houdende wijziging van het Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen*), dat hen in deze materie indeelt in de categorie van het Zelfstandig Academisch Personeel, zijn onderwijzende personeelsleden van groep 3 opgenomen in het integratiekader kiesgerechtigd voor de verkiezing van de Raad van Bestuur en kunnen zij verkozen worden als lid in de Raad van Bestuur;
- conform artikel 16 van het *Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen* (zoals gewijzigd door het *Bijzonder Decreet van 13 juli 2012 houdende wijziging van het Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen*), dat hen in deze materie indeelt in de categorie van het Assisterend Academisch Personeel, zijn onderwijzende personeelsleden van groep 1 en 2 opgenomen in het integratiekader kiesgerechtigd voor de verkiezing van de Raad van Bestuur en kunnen zij verkozen worden als lid in de Raad van Bestuur;
- conform artikel 27 van het *Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen* (zoals gewijzigd door het *Bijzonder Decreet van 13 juli 2012 houdende wijziging van het Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen*), kan een onderwijzend personeelslid van groep 3 lid zijn van de faculteitsraad; hierbij is een voltijds onderwijzend personeelslid van groep 3 in de graad van (gewoon) hoogleraar van rechtswege lid van de faculteitsraad;
- conform artikel 27 van het *Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen* (zoals gewijzigd door het *Bijzonder Decreet van 13 juli 2012 houdende wijziging van het Bijzonder Decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen*), kan een onderwijzend personeelslid van groep 3 lid zijn van de faculteitsraad;
- bij uitbreiding en naar analogie met bovenstaande bepalingen kunnen leden van het integratiekader lid zijn van de vakgroepraad, waarbij onderwijzende personeelsleden van groep 3 worden ingedeeld in categorie van het Zelfstandig Academisch Personeel; personeelsleden van groep 1 en 2 in de categorie van het Assisterend Academisch Personeel; personeelsleden van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader in de categorie van het Administratief en Technisch Personeel;

- een onderwijzend personeelslid van groep 3 kan ook tot vakgroepvoorzitter worden verkozen.

§2. Conform artikel 171duodevices van het Hogescholendecreet kan het universiteitsbestuur een doctor-assistent in het integratiekader na een gunstige evaluatie – zoals beschreven in artikel 17 van dit reglement – voor een derde termijn van maximaal drie jaar aanstellen. Het universiteitsbestuur doet dit op voorstel van de faculteitsraad.

§3. Conform artikel 122 §1 van het Hogescholendecreet kan het universiteitsbestuur het tijdelijk toegewezen ambt van assistent in het integratiekader met een vierde termijn van twee jaar verlengen. Het universiteitsbestuur doet dit op voorstel van de faculteitsraad, na gunstige evaluatie van de derde termijn.

§4. De opdracht van een doctor-assistent in het integratiekader dient uit minstens 70% onderzoek te bestaan. Dit impliceert dat – analoog aan de opdracht van een doctor-assistent in het universitaire kader – maximaal 30% van de mandaatomvang aan onderwijs en dienstverlening mag worden besteed.

#### Artikel 40 – [Wijziging omvang opdracht onderwijzend personeel]

Overeenkomstig artikel 171undecies van het Hogescholendecreet is een wijziging mogelijk in de omvang van de opdracht verbonden aan het ambt of de graad. Deze reductie of uitbreiding is alleen mogelijk in de volgende gevallen:

- het universiteitsbestuur heeft ingestemd met het verzoek van een lid van het onderwijzend personeel om de voltijdse opdracht terug te brengen naar een deeltijdse opdracht, overeenkomstig artikel 114 van het Hogescholendecreet;
- de opdracht van een lid van het onderwijzend personeel, belast met een voltijdse opdracht, wordt ambtshalve deeltijds, overeenkomstig artikel 148 §1 van het Hogescholendecreet;
- het voltijds benoemde lid van het onderwijzend personeel dat op zijn verzoek of ambtshalve in een deeltijdse opdracht wordt geplaatst, verkrijgt opnieuw een voltijdse opdracht overeenkomstig artikel 148 §4 van het Hogescholendecreet;
- de uitbreiding van de opdracht door ambtswijziging van een personeelslid dat al een deeltijds ambt als werkleider bekleedt, met vrijstelling van de anciënniteitsvoorwaarde, vermeld in artikel 130 1<sup>ste</sup> lid 1<sup>o</sup> van het Hogescholendecreet.

#### Artikel 41 – [Vorming]

§1. Zoals in het universitair kader heeft elk lid van het Administratief en Technisch Personeel in het integratiekader vormingsrecht en vormingsplicht.

Vormingsrecht is de verplichting het personeelslid vorming aan te bieden indien deze beantwoordt aan een noodzaak tot functioneren binnen de instelling, het departement en/of het persoonlijk functioneren. Vormingsplicht is de verplichting van het personeelslid om vorming te volgen noodzakelijk voor het functioneren binnen de instelling, het departement en/of het persoonlijk functioneren.

§2. De modaliteiten en procedure zijn conform het gestipuleerde in de artikelen 116 tot en met 121 van het *Besluit van de Universiteit Gent houdende de procedures van toewijzing*

*van betrekkingen, loopbaanstructuren bezoldigingsregeling en functionering, evaluatie en vorming bij het ATP.*

§3. De vormingsbehoeften van de personeelsleden van het Administratief en Technisch Personeel worden vastgesteld in onderling overleg met de direct leidinggevende tijdens de functioneringsgesprekken. In het kader van de permanente vorming van de personeelsleden kunnen ook buiten deze formeel vastgelegde momenten vormingsbehoeften worden gedetecteerd.

De direct leidinggevende is steeds verantwoordelijk voor de opvolging van de met de medewerker overeengekomen afspraken met betrekking tot de te volgen vorming.

§4. De leden van het onderwijzend personeel van groep 3 kunnen deelnemen aan de vormingsinitiatieven die binnen de UGent ten behoeve van het Zelfstandig Academisch Personeel worden ingericht.

§5. De leden van het onderwijzend personeel kunnen deelnemen aan de vormingsinitiatieven die binnen de UGent worden ingericht.

#### Artikel 42 – [Woon-werk-verkeer]

De personeelsleden in het integratiekader van de Universiteit Gent die het traject woonplaats-werk en werk-woonplaats afleggen met de fiets of met het openbaar vervoer kunnen op dezelfde manier en onder dezelfde modaliteiten als de personeelsleden in het universitaire kader van de Universiteit Gent een terugbetaling bekomen van de reiskosten in het kader van dit woon-werk-verkeer.

### **Afdeling 10: Opheffing hogeschoolregelingen**

Artikel 43 – §1. Bij de inwerkingtreding van dit reglement vervallen de overeenkomstige bepalingen uit de initiële regelingen of reglementen, opgesteld door het respectieve hogeschoolbestuur.

§2. De arbeidsvoorwaarden van de personen die werkzaam zijn in het integratiekader van de Universiteit Gent worden vanaf 1 oktober 2013 en onder opschortende voorwaarde van voorafgaande onderhandeling met de vakorganisaties, geregeld door het arbeidsreglement van de Universiteit Gent en niet langer door het arbeidsreglement van de respectieve hogeschool.

### **Afdeling 11: Inwerkingtreding**

Artikel 44 – §1. Behoudens *Afdeling 8* (zijnde de artikelen 33 tot en met 38) treedt dit reglement in werking op 1 oktober 2013.

§2. Het bepaalde in *Afdeling 8* (zijnde de artikelen 33 tot en met 38) houdende de vakantieregeling voor het Administratief en Technisch Personeel en het Onderwijzend Personeel treedt in werking op 1 januari 2014.