

UGENT-MENUKAART VOOR PERSONEELSLEDEN

De Universiteit Gent biedt haar personeelsleden twee menu's aan die volledig willekeurig worden geserveerd.

We vatten alvast kort de belangrijkste kenmerken samen van het "menu" - Financieel nadeel:

voor de personeelsleden met een contract van bepaalde duur:

- * geen aanvullend pensioen

- * geen graadverhogingen

- Meer onzekerheid:

- * de werkgever kan steeds beslissen om jouw contract niet te verlengen

- * je loopt het risico op willekeurig ontslag

- Minder rechten:

Alle voordelen waar je in principe recht op hebt, kan je in de praktijk niet altijd afdwingen, aangezien je het risico loopt op ontslag.

Vergelijk op de volgende pagina's de verschillende gangen en maak je keuze welk menu jij het liefst op je bord zou geserveerd zien ...

	Vast UGent-personeelslid (statutair of contract onbepaalde duur)	UGent-personeelslid met contract van bepaalde duur
PROEFPERIODE	Er is een stage of proeftijd van 6 maanden die kan worden verlengd met de duur van eventuele afwezigheden (uitgezonderd vakantie en feestdagen) die samen meer dan 10 dagen bedragen. De stage of proeftijd kan in totaal hoogstens 1 jaar duren. Tijdens deze periode is ontslag voor zowel werkgever als werknemer relatief eenvoudig. Tijdens de stage of proefperiode is er een tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie . Enkel op basis van een slechte evaluatie kan je ontslagen worden. Indien de evaluatie op een onredelijke manier werd gedaan, heb je een beroepsmogelijkheid .	Formeel is er sprake van een proeftijd van 1 maand. In de praktijk verkeer je echter in een soort permanente proeftijd , aangezien bij het einde van het contract telkens het risico bestaat dat dit niet wordt verlengd. In dat geval heb je geen mogelijkheid tot verhaal .
EVALUATIE (enkel van toepassing op leden van het administratief en technisch personeel)	Je hebt een tweejaarlijks functioneringsgesprek met je leidinggevende en je krijgt een tweejaarlijkse evaluatie.	Je hebt een tweejaarlijks functioneringsgesprek met je leidinggevende en je krijgt een tweejaarlijkse evaluatie, net als vaste personeelsleden, maar je wordt in feite daaraast nog voortdurend geëvalueerd bij iedere verlenging van het contract .
SALARISVERHO- GING (enkel van toepassing op leden van het administratief en technisch personeel)	Na 4 jaar en twee positieve evaluaties ga je automatisch over naar de volgende salarisschaal en desgevallend de volgende graad binnen jouw functieklasse.	Je hebt geen recht op automatische bevordering naar een hogere salarisschaal of graad . Dit is volledig afhankelijk van de willekeur van het diensthoofd/de budgethouder.

	Vast UGent-personeelslid (statutair of contract onbepaalde duur)	UGent-personeelslid met contract van bepaalde duur
MUTATIE NAAR EEN ANDERE FUNCTIE BINNEN DEZELFDE FUNCTIEKLASSE (enkel van toepassing op leden van het administratief en technisch personeel)	Na 4 jaar vaste tewerkstelling aan de UGent heb je het recht om deel te nemen aan de interne vacatures voor mutatie naar een andere functie binnen dezelfde functieklasse (bvb eenzelfde functie op een andere dienst). Indien je vastbenoemd (= statutair) bent, of je bent tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur in de sociale sector, dan kan je meteen deelnemen aan een interne vacature voor mutatie, en hoef je geen vier jaar te wachten.	Je bouwt geen dienstanciënniteit op en je hebt niet het recht om deel te nemen aan de interne vacatures voor mutatie naar een andere functie binnen dezelfde functieklasse, of aan de interne vacatures voor bevordering naar een hogere functieklasse. Als je een andere functie wenst uit te oefenen, dan kan dit enkel door mee te doen aan een gewone, extern open verklaarde vacature voor een dergelijke functie, en dit enkel indien je eveneens aan de diplomavooraarden voor deze vacature voldoet. Dat je in je huidige job reeds voldoende bewezen hebt dat je over de nodige competenties beschikt, speelt hierbij geen enkele rol voor de werkgever.
BEVORDERING NAAR EEN HOGERE FUNCTIEKLASSE OF HERCLASSIFICATIE VAN DE EIGEN FUNCTIE (enkel van toepassing op leden van het administratief en technisch personeel)	Na 4 jaar vaste tewerkstelling binnen dezelfde functieklasse (= dienstanciënniteit) en op voorwaarde dat je laatste twee evaluaties gunstig zijn, kan je deelnemen aan de interne vacatures voor bevordering naar een hogere functieklasse (bvb van C naar B). Je kan dan eveneens een herclassificatie aanvragen van je eigen functie (bvb van C naar B). Voor een dergelijke bevordering of functieherclassificatie dien je deel te nemen aan de potentieelinschatting (of aan het geschiktheidsonderzoek indien het gaat over een bevordering of herclassificatie van A naar A+). Als je over voldoende competenties beschikt, hoef je dan niet meer over het vereiste diploma te beschikken voor deze hogere functieklasse.	
SOLLICITEREN VOOR JE EIGEN JOB	Je moet niet solliciteren voor je eigen job, aangezien je reeds een vaste benoeming of contract van onbepaalde duur hebt.	Indien er een vaste positie komt (bijv. een statutaire positie) voor de job die je momenteel doet, dan moet je extern solliciteren. Daarbij kom je op de derde plaats: personeelsleden die meedoen aan de interne vacature, of personeelsleden die in de wervingsreserve zitten, hebben voorrang voor jouw job.

	Vast UGent-personeelslid (statutair of contract onbepaalde duur)	UGent-personeelslid met contract van bepaalde duur
WERKZEKERHEID	Een statutaire benoeming biedt een sterke garantie op werkzekerheid. Een contract van onbepaalde duur biedt eveneens een grote werkzekerheid in vergelijking met een tewerkstelling op tijdelijke contracten.	Je hebt geen enkele zekerheid of je contract zal worden verlengd of niet. Soms laat men je wachten tot enkele dagen voor de afloop van je huidige contract alvorens men je laat weten dat je een nieuw contract mag gaan ondertekenen. Men sust je voortdurend met de belofte "het komt wel in orde", maar dit is in de praktijk niet altijd het geval. Je kan geen bewijs van werkzekerheid voorleggen, dus heb je het veel moeilijker om bvb een lening te krijgen bij de bank. Het langdurig gebruik van meerdere opeenvolgende contracten van bepaalde duur, zoals de UGent dit momenteel veelvuldig doet, is niet enkel zeer nadelig voor het personeel, het is in veel gevallen ook onwettig.
WILLEKEURIG ONTSLAG	Als personeelslid met contract van onbepaalde duur kan je niet zonder reden ontslagen worden. Als vastbenoemd personeelslid kan je in principe zelfs niet ontslagen worden tenzij na negatieve evaluaties of ten gevolge van een tuchtprocedure.	In de praktijk kan de werkgever steeds nalaten om je een verlenging te geven, zonder dat daarvoor een reden wordt opgegeven. Je loopt dus het risico op willekeurig ontslag.

	Vast UGent-personeelslid (statutair of contract onbepaalde duur)	UGent-personeelslid met contract van bepaalde duur
ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER (gegeven aan personeelsleden met contract van onbepaalde duur na afloop van de proefperiode)	Indien het niet gaat om een ontslag om dringende reden, dan heb je als personeelslid met een contract van onbepaalde duur bij ontslag door de werkgever recht op een bepaalde opzeggingstermijn. Concreet gaat het daarbij minstens om een termijn van drie maanden per begonnen periode van 5 jaar dat je reeds aan de UGent tewerkgesteld bent. Indien de werkgever je geen of een te korte opzeggingstermijn geeft, dan is deze verplicht om je het loon voor deze periode als opzegvergoeding uit te betalen. Bovendien kan een gewoon ontslag (dwz niet om dringende reden) in principe enkel bij slechte evaluatie of bij financiële problemen. Ter info: je kan ook zelf je ontslag geven. Dan moet je enkel een opzegtermijn uitdoen die, naargelang je salaris en de periode dat je reeds aan de UGent werkt, ergens tussen anderhalve maand en 6 maanden zal bedragen. Bovenstaande regels zijn niet van toepassing op statutairen, aangezien zij niet op deze wijze kunnen ontslagen worden.	Ontslag tijdens de loop van het contract is niet mogelijk tenzij bij akkoord van zowel werknemer als werkgever, of mits betaling van een vergoeding door de persoon die het ontslag geeft (werkgever of werknemer). In dit geval is deze vergoeding gelijk aan het nog verschuldigde loon maar begrensd tot het dubbel van de verschuldigde opzegvergoeding indien het een contract van onbepaalde duur zou zijn geweest. Bij ontslag na afloop van het contract heb je geen recht op een opzegtermijn of opzegvergoeding.
SOLLICITATIEVERLOF	Indien je als personeelslid met contract van onbepaalde duur in je opzegperiode zit, heb je recht op twee halve dagen per week sollicitatieverlof, om een andere job te zoeken.	Je hebt, zelfs vlak voor het aflopen van je contract, geen recht op sollicitatieverlof.

	Vast UGent-personeelslid (statutair of contract onbepaalde duur)	UGent-personeelslid met contract van bepaalde duur
VAKANTIEDAGEN	Je hebt recht op 35 vakantiedagen, waarvan er een aantal zijn vastgelegd (gewoonlijk 8 à 9 dagen, waaronder de Gentse Feesten), en waarvan 4 vrij te bepalen vakantiedagen niet kunnen worden geweigerd omwille van het dienstbelang.	In principe heb je dezelfde rechten als een vaste collega, maar in de praktijk loop je voortdurend het risico dat je contract van bepaalde duur niet wordt verlengd , bijvoorbeeld wanneer je leidinggevende vindt dat je te vaak of te lang ziek bent, of indien hij of zij niet tevreden is met het feit dat je de verloven opneemt waar je recht op hebt, of om persoonlijke redenen een vakantiedag dient te nemen op een moment wanneer dat hem of haar niet past.
VERLOVEN (BEVALLINGS- VERLOF, VADERSCHAPS- VERLOF OF MEEMOEDER- SCHAPSVERLOF, OMSTANDIGHEIDS- VERLOVEN, ...)	Deze verloven zijn een recht, onder de voorwaarden bepaald door de van toepassing zijnde wetten, decreten en reglementen.	
LOOPBAANONDER- BREKING	Het verlof voor volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking is een recht. Dit geldt zowel voor de gewone loopbaanonderbreking (algemeen stelsel) als voor de specifieke stelsels (het verlof voor palliatieve zorgen, het verlof voor verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, en het ouderschapsverlof). De specifieke regelgeving van UGent is van toepassing.	
PENSIOEN	Als vastbenoemd personeelslid ontvang je een ambtenarenpensioen. Als personeelslid met contract van onbepaalde duur ontvang je een werknemerspensioen, maar je hebt daarnaast nog een aanvullende pensioenverzekering (betaald door UGent) die het te ontvangen pensioenbedrag op nagenoeg dezelfde hoogte brengt als dat van het ambtenarenpensioen bij een vergelijkbare loopbaan.	Je hebt geen aanvullend pensioen . Je ontvangt dus enkel een werknemerspensioen . Dit pensioen zal veel lager zijn dan het ambtenarenpensioen of het pensioen bij een contract van onbepaalde duur.
PLANNING VERLOF	Je kan jouw vakantieverlof over het hele jaar plannen.	Zolang je contract niet verlengd is, heb je geen recht op de vakantiedagen voor het deel van het jaar waarvoor je nog geen contract hebt. Dit kan de planning van je vakantieverlof hinderen .