



Ontwerp van decreet tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. De artikelen 19 en 29 voorzien in een gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

De artikelen 9, 18, 29, 31 en 32 voorzien in een gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

Art. 3. Aan artikel II.260/1, §2, 2^o, van de Codex Hoger Onderwijs, gecoördineerd op 11 oktober 2013, ingevoegd bij het decreet van 4 mei 2018, en artikel II.261, §2, 2^o, van de codex hoger onderwijs van 11 oktober 2013 worden de woorden "of gastdocenten" toegevoegd.

Art. 4. In artikel IV.27, tweede lid, van dezelfde codex wordt het woord "gastprofessoren" vervangen door het woord "gastdocenten".

Art. 5. In artikel IV.29, tweede lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 6. In artikel IV.30 van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2" vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 7. In artikel IV.31, §1, eerste lid en §2, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 8. In artikel IV.55, §1, eerste lid, 6°, van dezelfde codex worden de woorden "en gastprofessoren" vervangen door de zinsnede ", gastprofessoren en gastdocenten".

Art. 9. In artikel V.1 van dezelfde codex worden een punt 1°/1 tot en met punt 1°/4 ingevoegd, die luiden als volgt:

1°/1 familielid: één van de volgende personen:

- a) de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
- b) een bloedverwant tot in de tweede graad;
- c) een aanverwant tot in de eerste graad;
- d) een bloedverwant tot in de eerste graad van de partner die ten minste twaalf maand feitelijk samenwoont met het personeelslid;

1°/2 flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid;

1°/3 gezinslid: elke persoon die met het personeelslid samenwoont;

1°/4 langdurige pleegzorg: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven;

Art. 10 In artikel V.6 van dezelfde codex wordt de zinsnede "Behoudens het bepaalde in artikel V.7, hebben zij" vervangen door de woorden "Zij hebben".

Art. 11. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.9/1, ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. V.9/1.

§1. Een lid van het academisch personeel heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

1° te zorgen voor een kind:

- a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind twaalf jaar wordt;
- b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
- c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind twaalf jaar wordt;
- d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;

2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van twaalf jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of

geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1^o, en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het universiteitsbestuur kan de voormelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§2. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 2, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het universiteitsbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het universiteitsbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1^o een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2^o het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3^o de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4^o het in paragraaf 2, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het universiteitsbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§3. Het universiteitsbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het universiteitsbestuur de aanvraag, vermeld in paragraaf 3, heeft ontvangen. Het universiteitsbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het universiteitsbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het universiteitsbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het universiteitsbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het universiteitsbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 3, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het universiteitsbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§4. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het universiteitsbestuur geeft

binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het universiteitsbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§5. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 12. In artikel V.12 van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 15 juni 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het tweede lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“De voormelde afwijking geldt ook voor een lid van het zelfstandig academisch personeel dat in uitvoering van een arbeidsovereenkomst of van een reglement over kliniekvergoedingen medische en paramedische activiteiten uitoefent in het universitair ziekenhuis dat deel uitmaakt van de eigen universiteit of daarvan afgesplitst is en omgevormd is tot een autonome rechtspersoon.”;

2° er wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De in het tweede lid vermelde afwijking is voor de Vrije Universiteit Brussel ook van toepassing op leden van het zelfstandig academisch personeel die verbonden zijn aan de tandheelkundige kliniek.”.

Art. 13. In artikel V.27, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied.” vervangen door de zin “In het bijzonder moet de benoeming of aanstelling gegrond zijn op een vergelijking van de wetenschappelijke en de onderwijskundige kwaliteiten van de kandidaten in het betrokken vakgebied, en, desgevallend, hun wijze van functioneren.”

Art. 14. In artikel V.28, derde lid, van de zelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2021, worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van de betrokkene” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd.

Art. 15. In artikel V.29 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden tussen het woord “prestaties” en de woorden “van een docent” de woorden “en de wijze van functioneren” ingevoegd en wordt de derde zin opgeheven;

2° in het eerste lid wordt de zin “De beoordeling wordt grondig gemotiveerd rekening houdend met deze criteria.” opgeheven;

3° aan het tweede lid wordt de volgende zin toegevoegd:

“De beoordeling wordt grondig gemotiveerd op basis van deze criteria.”.

Art. 16. In artikel V.30 van dezelfde codex wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de tweede hernieuwing van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de tweede hernieuwing van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”.

Art. 17. In artikel V.32 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In het geval van zwangerschap, een aaneensluitende periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneensluitende periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent na de tweede termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op vraag van het personeelslid.”.

Art. 18. Artikel V.46 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en van 5 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.46. Het universiteitsbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het academisch personeel. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Als vanuit de universiteit geen initiatief voor een opvolgingsgesprek genomen wordt, heeft het personeelslid eenmaal per jaar het recht om een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 19. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.46/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.46/1. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.46, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het academisch personeel, kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing

over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarbij de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "ondermaats". Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument op een manier waarbij de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "ondermaats" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie "ondermaats", vermeld in het vijfde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§2. Na een conclusie "ondermaats", vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "onvoldoende". De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "onvoldoende" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie "onvoldoende" kan het universiteitsbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie "onvoldoende", vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid

een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1 of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, wordt het remediëringstraject opgeschort voor de duur van de afwezigheid.

§5. In geval van een ontslag op grond van de eindconclusie "onvoldoende", vermeld in paragraaf 2, kent het universiteitsbestuur een opzeggingstermijn toe. De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor het personeelslid dat minder dan vijf jaar anciënniteit heeft aan de universiteit. De termijn wordt verhoogd met drie maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. Het universiteitsbestuur en het personeelslid in kwestie kunnen een langere of kortere opzeggingstermijn overeenkomen.

De opzeggingstermijn, vermeld in het eerste lid, gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. Het ontslag wordt betekend met een aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde dag na de verzending.

Het universiteitsbestuur kan beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dat geval betaalt het universiteitsbestuur een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de berekende opzeggingstermijn.

Met het oog op de opname van het personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering, worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de nodige werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Als die bijdragen niet volstaan, betaalt de universiteit de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen."

Art. 20. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.50/1 toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. V.50/1.

§1. Een lid van het administratief en technisch personeel heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

- 1° te zorgen voor een kind:

- a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind twaalf jaar wordt;
 - d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
- 2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1°, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1°, vermelde leeftijdsgrens van twaalf jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1°, en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het universiteitsbestuur kan de voormelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§2. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 2, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het universiteitsbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het universiteitsbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1° een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2° het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3° de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4° het in paragraaf 2, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het universiteitsbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§3. Het universiteitsbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het universiteitsbestuur de aanvraag, vermeld in paragraaf 3, heeft ontvangen. Het universiteitsbestuur beslist over de voormelde

aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het universiteitsbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het universiteitsbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het universiteitsbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het universiteitsbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 3, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het universiteitsbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§4. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het universiteitsbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het universiteitsbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§5. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 21. Artikel V.55 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.55. §1. Bij de aanwerving met het oog op een benoeming doorloopt het personeelslid een stage van 6 maanden.

In afwijking van het eerste lid bedraagt deze stage twaalf maanden voor de functies waarvoor dit vooraf objectief werd gemotiveerd op basis van de functie-inhoud, mits over deze functies voorafgaandelijk een akkoord wordt bereikt in het centraal onderhandelingscomité van de betrokken universiteit.

De stageperiode zoals voorzien in het eerste en het tweede lid kan door het universiteitsbestuur gemotiveerd worden verlengd met een eenmalige termijn van maximum zes maanden wanneer het universiteitsbestuur vaststelt dat het personeelslid nog niet volledig voldoet aan de functieverwachtingen maar de werkpunten remedieerbaar zijn. Het personeelslid wordt geïnformeerd over dit voornemen en over de motivering, en heeft het recht te worden gehoord vooraleer de beslissing tot verlenging wordt genomen.

Op verzoek van het betrokken stagedoend personeelslid of de leidinggevende wordt, in geval van afwezigheid van het stagedoend personeelslid tijdens de stageperiode, deze stageperiode eenmalig evenredig verlengd. Dergelijke verlenging is beperkt tot maximum eenzelfde termijn als de oorspronkelijke stageperiode.

§2. De universiteit voorziet in een interne beroepsmogelijkheid bij een onafhankelijke beroepsinstantie.

§3. In het geval het betrokken lid van het administratief en technisch personeel dezelfde functie reeds in contractueel dienstverband uitvoerde, wordt meteen overgegaan tot benoeming zonder stageperiode.”.

Art. 22. Artikel V.62 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en van 5 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.62. Het universiteitsbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het administratief en technisch personeel. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Als vanuit de universiteit geen initiatief voor een opvolgingsgesprek genomen wordt, heeft het personeelslid eenmaal per jaar het recht om een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 23. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.62/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.62/1. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.46, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het administratief en technisch personeel, kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin, rekening houdend met de specifieke omstandigheden, tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “ondermaats”. Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “ondermaats” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie "ondermaats", vermeld in het vierde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§2. Na een conclusie "ondermaats", vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en over de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "onvoldoende". De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "onvoldoende" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie "onvoldoende" kan het universiteitsbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan bij een onafhankelijke beroepsinstantie binnen een redelijke termijn een beroep instellen tegen de conclusie "onvoldoende", vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1 of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, wordt het remediëringstraject opgeschort voor de duur van de afwezigheid.

§5. In geval van een ontslag op grond van de eindconclusie "onvoldoende", vermeld in paragraaf 2, kent het universiteitsbestuur een opzeggingstermijn toe. De opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor het personeelslid dat minder dan vijf jaar anciënniteit heeft aan de universiteit. De termijn wordt verhoogd met drie maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. Het universiteitsbestuur en het personeelslid in kwestie kunnen een langere of kortere opzeggingstermijn overeenkomen.

De opzeggingstermijn, vermeld in het eerste lid, gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag. Het ontslag wordt betekend met een aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde dag na de verzending.

Het universiteitsbestuur kan beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dat geval betaalt het universiteitsbestuur een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de berekende opzeggingstermijn.

Met het oog op de opname van het personeelslid in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering, worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de nodige werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Als die bijdragen niet volstaan, betaalt de universiteit de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen."

Art. 24. In artikel V.63, eerste lid, van dezelfde codex wordt het woord "sectorcomité" vervangen door de woorden "centraal onderhandelingscomité".

Art. 25. In artikel V.80 van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 25 april 2014 en van 19 juni 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° er worden een punt 13°/1 en een punt 13°/2 ingevoegd, die luiden als volgt:

"13°/1 familielid: één van de volgende personen:

- a) de echtgenoot van het personeelslid of de persoon met wie het personeelslid wettelijk samenwoont;
- b) een bloedverwant tot in de tweede graad;
- c) een aanverwant tot in de eerste graad;
- d) een bloedverwant tot in de eerste graad van de partner die ten minste twaalf maand feitelijk samenwoont met het personeelslid;

13°/2 flexibele werkregeling: een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid;"

2° er wordt een punt 14°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"14°/1 gezinslid: elke persoon die met het personeelslid samenwoont;"

3° er wordt een punt 15°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"15°/1 langdurige pleegzorg: pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven."

Art. 26. Aan artikel V.91 van dezelfde codex wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het eerste lid is niet van toepassing op personeelsleden die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.”.

Art. 27. In deel 5, titel 2, hoofdstuk 1, afdeling 3, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.92/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/1. Het hogeschoolbestuur legt de regels vast voor de begeleiding en evaluatie van de prestaties en de wijze van functioneren van de leden van het personeel bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen van de Vlaamse Gemeenschap. De regels waarborgen maximaal de rechten van het personeelslid.

Als vanuit de hogeschool geen initiatief voor een opvolgingsgesprek genomen wordt, heeft het personeelslid eenmaal per jaar het recht om een opvolgingsgesprek aan te vragen. Van een opvolgingsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”.

Art. 28. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.92/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/2. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.92/1, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een benoemd lid van het personeel kan er door de evaluator een eerste remediëringstraject opgestart worden. De termijn van het eerste remediëringstraject bedraagt ten minste negen maanden.

Voor de opstart van het eerste remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De termijn, vermeld in het eerste lid, bedraagt ten minste drie maanden indien de problemen, vermeld in het eerste lid, binnen een termijn van 24 maanden na het afsluiten van een tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, terug opduiken.

Het eerste remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “ondermaats”. Beide partijen ontvangen een schriftelijk of elektronisch exemplaar van het evaluatiedocument op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “ondermaats” betekent dat de prestaties

of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan alle aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat er een tweede remediëringstraject nodig is.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie "ondermaats", vermeld in het vierde lid. Het beroep schort de opstart van een tweede remediëringstraject niet op.

§2. Na een conclusie "ondermaats", vermeld in paragraaf 1, vierde lid, wordt een tweede remediëringstraject opgestart. De termijn van het tweede remediëringstraject bedraagt ten minste drie maanden.

Voor de opstart van het tweede remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het tweede remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie "gunstig" of "onvoldoende". De conclusie "gunstig" betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie "onvoldoende" betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie "onvoldoende" kan het hogeschoolbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie "onvoldoende", vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§3. Tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, en het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

§4. In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens het eerste remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1 of het tweede remediëringstraject, vermeld in paragraaf 2, kan het remediëringstraject op verzoek van het personeelslid met een bijkomende termijn

verlengd worden. Het verzoek wordt voor het einde van het lopende remediëringstraject bij het hogeschoolbestuur ingediend. De bijkomende termijn bedraagt maximaal de termijn van het lopende remediëringstraject.”.

Art. 29. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.92/3 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.92/3. §1. Als op basis van een opvolgingsgesprek, vermeld in artikel V.92/1, blijkt dat er problemen zijn met de prestaties of de wijze van functioneren van een tijdelijk lid van het personeel met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar kan er door de evaluator een remediëringstraject opgestart worden. Voor een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar bedraagt de termijn van het remediëringstraject ten minste vier maanden. Voor een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste tien jaar bedraagt de termijn van het remediëringstraject ten minste zes maanden.

Voor de opstart van het remediëringstraject wordt een document opgemaakt waarin tenminste duidelijke afspraken opgenomen worden over de noodzakelijke werkpunten, de acties tot verbetering en de termijn van het traject. De beslissing over de werkpunten en de termijn wordt gemotiveerd. Beide partijen ontvangen hier een schriftelijk of elektronisch exemplaar van op een manier waarop de ontvangstdatum duidelijk is.

Het remediëringstraject wordt afgesloten met een evaluatie. De evaluatie leidt tot een gemotiveerde conclusie “gunstig” of “onvoldoende”. De conclusie “gunstig” betekent dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen en dat het remediëringstraject eindigt. De conclusie “onvoldoende” betekent dat de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid niet aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen. Na de conclusie “onvoldoende” kan het hogeschoolbestuur het personeelslid ontslaan.

Een personeelslid kan een beroep instellen tegen de conclusie “onvoldoende”, vermeld in het derde lid. Het beroep schort de uitvoering van het ontslag van het personeelslid of van andere maatregelen als gevolg van deze conclusie op.

§2. Tijdens het remediëringstraject, vermeld in paragraaf 1, kan de evaluator of het personeelslid een tussentijds gesprek met respectievelijk het personeelslid of de evaluator aanvragen. In dit gesprek wordt een tussentijdse evaluatie van het lopende remediëringstraject opgemaakt. Het gesprek kan leiden tot een van de volgende beslissingen:

- 1° het onveranderd voortzetten van het remediëringstraject;
- 2° het verlengen van de termijn van het remediëringstraject;
- 3° het aanpassen van de acties tot verbetering van de prestaties of de wijze van functioneren van het personeelslid;
- 4° het beëindigen van het remediëringstraject. Deze beslissing is alleen mogelijk als de evaluator oordeelt dat de prestaties en de wijze van functioneren van het personeelslid aan de aan de functie verbonden vereisten voldoen.

Art. 30. In artikel V.93 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 21 maart 2014 en 17 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. De evaluatie van een benoemd personeelslid volgt op een remediëringstraject, vermeld in artikel V.92/2. De evaluatie van een tijdelijk personeelslid met een ambtsanciënniteit van ten minste acht jaar volgt op een remediëringstraject, vermeld in artikel V.92/3.

Het hogeschoolbestuur bepaalt in het evaluatiereglement, vermeld in paragraaf 1, wanneer er een evaluatie plaatsvindt van een personeelslid dat niet onder de toepassing van het eerste lid valt.”

2° in paragraaf 3, eerste en derde lid, wordt tussen het woord “evaluatie” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” of” ingevoegd;

3° in paragraaf 4 wordt tussen het woord “evaluatie” en de zinsnede ““onvoldoende”” de zinsnede ““ondermaats” en” ingevoegd;

4° in paragraaf 5 wordt tussen het woord “een” en de zinsnede ““onvoldoende” de zinsnede ““ondermaats” of” ingevoegd.

Art. 31. In artikel V.109 van dezelfde codex wordt het woord “gastprofessoren” vervangen door het woord “gastdocenten”.

Art. 32. Aan artikel V.110 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 16 juni 2017 en 4 mei 2018, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de volgende rechten mag het hogeschoolbestuur in afwijking van paragraaf 2 geen handelingen stellen die eenzijdig een einde maken aan de aanstelling van een personeelslid dat gebruik maakt van een van die rechten:

- 1° het recht op geboorteverlof vermeld in artikel 7/1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 2° het recht op ouderschapsverlof, vermeld in artikel 14 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 3° het recht op zorgverlof, vermeld in artikel 19 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool;
- 4° het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, vermeld in artikel V.116/6;
- 5° het recht om een nevenactiviteit uit te oefenen, binnen de grenzen van de cumulatierегeling en de regeling rond onverenigbaarheden, vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 6 en 7 en in hoofdstuk 3, afdeling 6;
- 6° het recht op een ambtswijziging, vermeld in artikel V.108.

Het verbod, vermeld in het eerste lid, gaat in op de dag van de aanvraag van een van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1° en 3° tot en met 5°, of de geboorte van het kind bij ouderschapsverlof als vermeld in het eerste lid, 2°, en eindigt dertig dagen na de uiterste datum van de uitoefening van het recht.

Het hogeschoolbestuur deelt het personeelslid schriftelijk mee wat de redenen voor het ontslag zijn. Als de ingeroepen redenen niet vreemd zijn aan de uitoefening van het recht waarvan het personeelslid gebruik maakt of als er geen reden opgegeven is, betaalt het hogeschoolbestuur aan het personeelslid aanvullend op de opzegtermijn of –vergoeding een forfaitaire vergoeding die gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden. De voormelde vergoeding mag bij het ontslag van een personeelslid dat gebruik maakt van de rechten, vermeld in het eerste lid, 1°, 2° en 5°, niet samen genoten worden met andere vergoedingen die in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag zijn bepaald.

Elke handeling van het hogeschoolbestuur na afloop van de periode, vermeld in het tweede lid die als doel heeft om de aanstelling te beëindigen waarvoor tijdens de periode, vermeld in het tweede lid, voorbereidingen zijn getroffen, wordt gelijkgesteld met een ontslag door het hogeschoolbestuur als vermeld in het eerste lid. Onder het voormelde treffen van enige voorbereiding wordt ook het nemen van de ontslagbeslissing begrepen.”.

Art. 33. In artikel V.111, §2, eerste lid, van dezelfde codex, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° het ontslag als gevolg van een evaluatie “onvoldoende””.

Art. 34. In deel 5, titel 2, hoofdstuk 1, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een afdeling 8 ingevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 8. Flexibele werkregelingen”.

Art. 35. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt aan afdeling 8, ingevoegd bij artikel 31, een artikel V.116/6 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.116/6.

§1. Een personeelslid heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen om:

1° te zorgen voor een kind:

- a) omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat, tot het kind twaalf jaar wordt;
- b) omwille van de adoptie van een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
- c) in geval van voogdij over een kind op grond van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind twaalf jaar wordt;
- d) in geval van langdurige pleegzorg over een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;

2° persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

Het in het eerste lid, 1^o, vermelde recht geldt ook voor het personeelslid dat getrouwd is met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat of dat samenwoont met een persoon waarvan de afstamming van een kind vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is.

De in het eerste lid, 1^o, vermelde leeftijdsgrens van twaalf jaar bedraagt 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de in het eerste lid, 1^o, en het derde lid vermelde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling voldaan zijn. Als het personeelslid tijdig een verzoek tot flexibele werkregeling ingediend heeft en de uitvoering van de flexibele werkregeling uitgesteld is op voorstel van het hogeschoolbestuur kan de voormelde voorwaarden van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag overschreden worden.

§2. Een personeelslid dat een flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden als vermeld in paragraaf 2, eerste lid, wil, bezorgt daarvoor minstens twee maanden en maximaal drie maanden vóór de gewenste begindatum een schriftelijke aanvraag aan het hogeschoolbestuur. De voormelde termijn kan in onderling akkoord tussen het hogeschoolbestuur en het personeelslid worden ingekort.

De in het eerste lid vermelde aanvraag vermeldt de volgende elementen:

- 1^o een verwijzing naar het in dit artikel opgenomen recht om een flexibele werkregeling aan te vragen;
- 2^o het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- 3^o de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- 4^o het in paragraaf 2, eerste lid, vermelde zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

Het hogeschoolbestuur heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het tweede lid wordt ingeroepen.

§3. Het hogeschoolbestuur bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat het hogeschoolbestuur de aanvraag, vermeld in paragraaf 3, heeft ontvangen. Het hogeschoolbestuur beslist over de voormelde aanvraag, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs, het onderzoek en de dienstverlening.

Het hogeschoolbestuur kan de voormelde aanvraag inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt. Als het hogeschoolbestuur de voormelde aanvraag weigert, deelt het hogeschoolbestuur de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid.

Als het hogeschoolbestuur niet binnen dertig dagen antwoordt op de aanvraag, vermeld in paragraaf 3, kan het personeelslid de aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen. Het uitblijven van een antwoord van het hogeschoolbestuur op de hernieuwde aanvraag wordt gelijkgesteld met een akkoord.

§4. Het personeelslid kan schriftelijk een gemotiveerde aanvraag indienen om de flexibele werkregeling vervroegd stop te zetten. Het hogeschoolbestuur geeft binnen veertien dagen een gemotiveerd antwoord op de voormelde aanvraag. Het hogeschoolbestuur kan een opzeggingstermijn vastleggen voor het voortijdig stopzetten van de flexibele werkregeling.

§5. De personeelsleden hebben het recht om na afloop van de flexibele werkregeling het gangbare werkpatroon te hervatten.”.

Art. 36. In artikel V.118 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° worden tussen het woord “personeel” en de zinsnede “, ongeacht” de zinsnede “met een opdracht waarvan de omvang ten minste 10% van een voltijdse betrekking bedraagt” ingevoegd en worden de woorden “het volume van de opdracht” vervangen door de woorden “de financieringsbron”;

2° punt 4° wordt opgeheven.

Art. 37. In artikel V.120 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden tussen het woord “in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd;

2° in paragraaf 1, vierde lid, en paragraaf 2, vijfde lid, worden tussen de woorden “zowel in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd.

Art. 38. In artikel V.121 van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 3 juli 2020 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, wordt tussen de zinsnede “assistent,” en de woorden “de doctor-assistent” de zinsnede “de praktijkassistent,” ingevoegd.

2° in het tweede lid worden tussen de woorden “verleend in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd;

3° in het tweede lid wordt tussen het woord “De” en het woord “lectoren” de zinsnede “praktijklectoren, hoofdpraktijklectoren,” ingevoegd ;

4° in het derde lid wordt de zinsnede “, de benoemde assistenten” opgeheven;

5° in het vierde lid worden tussen de woorden “zowel in” en het woord “de” de woorden “de graduaatsopleidingen en” ingevoegd.

Art. 39. In artikel V.122 van dezelfde codex wordt punt 2° opgeheven.

Art. 40. In artikel V.124 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden "Het assisterend personeel kan" vervangen door de woorden "Praktijkassistenten en werkleiders kunnen";

2° het vierde lid wordt vervangen door wat volgt:

"Praktijkassistenten in de studiegebieden Audiovisuele en Beeldende Kunst en Muziek en Podiumkunsten en aan de Hogere Zeevaartschool worden in hoofdzaak belast met praktijkgebonden onderwijs."

Art. 41. Artikel V.125 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V.125. Een assistent heeft het recht om ten minste de helft van de werktijd aan de voorbereiding van een doctoraatsproefschrift te besteden."

Art. 42. In artikel V.127, tweede lid, van dezelfde codex wordt het woord "assistenten" vervangen door het woord "praktijkassistenten".

Art. 43. In artikel V.137 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

"§2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan één academiejaar, als het personeelslid via een openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekanalen bekendgemaakt.";

2° er wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§3. De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist.";

3° er wordt een paragraaf 4 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§4. Gastdocenten kunnen zonder nieuwe vacature overgeheveld worden naar een betrekking van de personeelsformatie van het onderwijzend personeel met behoud van hun verworven salarisschaal en anciënniteit op voorwaarde dat:

- 1° zij geworven werden volgens de procedure die beantwoordt aan de in paragraaf 1 en paragraaf 2 bepaalde wervingseisen;
- 2° zij het minimaal vereiste bekwaamheidsbewijs hebben voor het ambt waarnaar ze overgeheveld worden of hiervan vrijgesteld zijn met toepassing van artikel V.149;
- 3° zij het ambt, anciënniteit en salarisschaal bezitten die zij zouden bekomen hebben indien de voorgaande diensten gepresteerd werden in het ambt waarnaar ze overgeheveld worden overeenkomstig de wettelijke, decretale en

reglementaire bepalingen van toepassing op het onderwijzend personeel ten laste van de jaarlijkse werkingsuitkeringen.”.

Art. 44. In artikel V.139 van dezelfde codex wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 45. In artikel V.141 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste, tweede of derde termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de assistent, na de derde verlenging van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid. Als uitzonderlijke omstandigheden dat vereisen, kunnen assistenten na de derde verlenging van de termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig voor een bijkomende termijn van een maand tot een jaar worden aangesteld.”.

2° in paragraaf 1 wordt het derde lid opgeheven;

3° paragraaf 2 en paragraaf 3 worden opgeheven.

Art. 46. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.141/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V.141/1. Praktijkassistenten kunnen worden aangesteld of benoemd. Het aantal praktijkassistenten dat kan worden benoemd is beperkt tot ten hoogste 25% van het totale aantal assistenten en praktijkassistenten, uitgedrukt in voltijdse eenheden.

In afwijking van het eerste lid kan het hogeschoolbestuur een lid van het onderwijzend personeel benoemen in het ambt van praktijkassistent indien het personeelslid voldoet aan een van de hierna vermelde voorwaarden:

- 1° het personeelslid heeft de leeftijd van 55 jaar bereikt, vervult de voorwaarden voor vaste benoeming en is sinds 1 januari 1996 ononderbroken in dienst van de hogeschool als assistent of praktijkassistent;
- 2° het personeelslid heeft op 1 januari 2008 de leeftijd van 55 jaar bereikt en is op die datum gedurende ten minste 6 jaar ononderbroken in de hogeschool in het ambt van assistent aangesteld.

Als het personeelslid al een benoeming heeft in een andere hogeschool of een ander onderwijsniveau, kan het maar voor maximaal een voltijdse benoeming vastbenoemd zijn.”.

Art. 47. In artikel V.142 van dezelfde codex wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“In geval van zwangerschap, een aaneengesloten periode van minstens tien weken afwezigheid wegens ziekte of voltijdse loopbaanonderbreking of een aaneengesloten periode van minstens twintig weken halftijdse loopbaanonderbreking tijdens de eerste of tweede termijn van het mandaat, wordt het mandaat van de doctor-assistent na de tweede termijn, vermeld in het eerste lid, eenmalig met een bijkomende termijn van zes maanden tot een jaar verlengd op verzoek van het personeelslid.”.

Art. 48. In artikel V.144, §1, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2015, worden tussen de zinsnede “groep 3” en de zinsnede “,zoals bedoeld” de woorden “en in het ambt van praktijkassistent” ingevoegd.

Art. 49. Artikel V.147 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V.147. Het hogeschoolbestuur kan contractueel buiten de personeelsformatie gastdocenten tewerkstellen.

Gastdocenten met een opdracht van ten minste 50% van een voltijdse opdracht die bezoldigd worden met een salarisschaal, de daaraan verbonden anciënniteitsopbouw, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage kunnen tewerkgesteld worden voor een periode van onbepaalde duur. Opeenvolgende tewerkstellingen voor een bepaalde duur zijn vanaf het derde jaar van onbepaalde duur.

Gastdocenten met een opdracht van minder dan 50% van een voltijdse opdracht, ongeacht hoe deze bezoldigd worden, kunnen tewerkgesteld worden voor een periode van onbepaalde duur. Opeenvolgende tewerkstellingen voor een bepaalde duur zijn vanaf het derde jaar van onbepaalde duur.

Gastdocenten met een opdracht van ten minste 50% van een voltijdse opdracht die bezoldigd worden met een bedrag worden tewerkgesteld voor een periode van maximum 5 jaar. Opeenvolgende tewerkstellingen mogen de totale duur van 5 jaren niet overschrijden.

In de opleidingen van een School of Arts bedraagt het tewerkstellingspercentage, vermeld in het tweede en het derde lid, 70% van een voltijdse opdracht. Met ingang van 2025 wordt het percentage van 70% gedurende 5 jaar lineair afgebouwd tot 50%. Het hogeschoolbestuur kan bij reglement, afgesloten met een protocol van akkoord, een ander afbouwschema vastleggen binnen dezelfde termijn van 5 jaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder opeenvolgende tewerkstellingen de tewerkstellingen begrepen die elkaar zonder onderbreking opvolgen of waarvan de onderbreking tussen twee tewerkstellingen kleiner is dan drie maanden.”.

Art. 50. Aan artikel V.148, van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 15 juni 2018, 5 april 2019 en 9 juli 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, 3°, wordt tussen het woord “assistent” en het woord “en” de zinsnede “,praktijkassistent” ingevoegd;

2° in paragraaf 3, tweede lid, wordt tussen de woorden "de ambten van" en het woord "docent", de zinsnede "assistent, praktijkassistent, werkleider," ingevoegd.

Art. 51. Artikel V.150 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V.150. Naast de voorwaarden, vermeld in artikel V.122, en de vereiste bekwaamheidsbewijzen, vermeld in artikel V.148, legt het hogeschoolbestuur voorafgaandelijk bij reglement de criteria met de inhoudelijke en de gedragscompetenties vast om het ambt van praktijklector, hoofdpraktijklector, lector, hoofdlector, docent, hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar toe te wijzen. Het hogeschoolbestuur maakt het voormelde reglement in de hogeschool bekend."

Art. 52. In artikel V.154 van dezelfde codex wordt het woord "gastprofessoren" vervangen door het woord "gastdocenten".

Art. 53. Artikel V.159 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V.159. Een gastdocent kan ofwel bezoldigd worden met een bedrag ofwel met een salarisschaal. De bezoldiging van een gastdocent mag niet hoger zijn dan het salaris dat verbonden is aan het ambt van gewoon hoogleraar.

In afwijking van het eerste lid, wordt een gastdocent met een opdracht van ten minste 70% van een voltijdse opdracht in de opleidingen van een School of Arts uitsluitend met een salarisschaal bezoldigd. De gastdocent krijgt in dat salaris de daaraan verbonden anciënniteitsopbouw, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. Met ingang van 2025 wordt het percentage van 70% gedurende 5 jaar lineair afgebouwd tot 50%. Het hogeschoolbestuur kan bij reglement, afgesloten met een protocol van akkoord, een ander afbouwschema vastleggen."

Art. 54. In artikel V.164, §1, van dezelfde codex, wordt tussen de zinsnede "hetzij assistent," en het woord "werkleider" de zinsnede "praktijkassistent," ingevoegd.

Art. 55. In artikel V.165 van dezelfde codex wordt het woord "gastprofessoren" vervangen door het woord "gastdocenten".

Art. 56. In artikel V.191 van dezelfde codex, wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt:

"§2. Een personeelslid kan alleen in een betrekking geworven worden, met uitzondering van een aanstelling van minder dan een jaar, als het personeelslid via een openbare vacature geworven is. De openbare vacature wordt via ten minste twee openbare informatiekanalen bekendgemaakt zijn.

De omvang van een opdracht kan zonder vacature uitgebreid worden. In dat geval is altijd de instemming van het betrokken personeelslid vereist."

Art. 57. In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 22 december 2023, wordt een artikel V.192/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. V.192/1. Vanaf het derde opeenvolgende jaar zijn de aanstellingen in vacante betrekkingen, ook de aanstellingen via ambtswijziging, van onbepaalde duur.

Het hogeschoolbestuur beëindigt een aanstelling van onbepaalde duur conform artikel V.110. Als een aanstelling wordt beëindigd na een ambtswijziging als vermeld in artikel V.108 wordt om de opzeggingstermijn te berekenen alleen rekening gehouden met de periode van aanstelling na de ambtswijziging."

Art. 58. In artikel V.205, vierde lid, 3°, van dezelfde codex wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 59. In artikel V.216 wordt de zinsnede "V.141, §2," vervangen door de zinsnede "V.141/1".

Art. 60. In afwijking van de artikelen 17, 21 en 25, geldt voor de vastbenoemde personeelsleden van de universiteiten en hogescholen die in een periode van drie jaar voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet een eerste evaluatie met als eindconclusie "onvoldoende" hebben gekregen of waarvoor op de datum van inwerkingtreding van dit decreet nog een evaluatieprocedure loopt die met een eindconclusie "onvoldoende" afgesloten wordt, de evaluatieprocedure die voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet van toepassing was. De evaluatieregeling op basis van de artikelen 17, 21 of 25 geldt pas vanaf het moment dat de lopende evaluatieprocedure definitief afgerond is.

Art. 61. Dit decreet treedt in werking op 1 april 2024.

Artikel 22 heeft uitwerking heeft met ingang van 1 oktober 2013.

Artikel 34 en 35, 2° en 5° hebben uitwerking met ingang van 1 september 2019.

Artikel 23 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2023.

Artikel 9, 18, 19, 31 en 32 treden in werking op de dag na de bekendmaking van dit decreet in het Belgisch Staatsblad.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS