

UNIVERSITEIT GENT

Ontwerpreglement van de Universiteit Gent met betrekking tot de loopbaan en bezoldiging van het wetenschappelijk personeel. Standpuntbepaling met het oog op onderhandelingen in sectorcomité X.

1 Situering

Het loopbaanmodel dat wetenschappelijk medewerkers (inclusief doctor-wetenschappelijk medewerkers) op onderzoeksprojecten en kassen momenteel kennen, werd vastgelegd in het besluit van het bestuurscollege van 30 maart 2001 inzake de bezoldiging en loopbaan van het wetenschappelijk personeel. De hoogste graad die hierbij normaal gezien kan worden toegekend is de graad van hoofdwetenschappelijk medewerker, met een barema van faculteitsgeaggregeerde (ongeveer corresponderend met docent – 2^{de} salarisschaal).

2 Motivering voor de ontwikkeling van aangepaste loopbaanmodellen

Er zijn meerdere argumenten waarom het aangewezen lijkt om een beter uitgebouwd loopbaanmodel voor WP te ontwikkelen:

- Met de introductie van het Methusalem-financieringskanaal zullen aan een aantal professoren omvangrijke onderzoeksmiddelen ter beschikking worden gesteld, die in principe (mits gunstige tussentijdse evaluatie) verzekerd blijven tot aan hun emeritaat. Het is te verwachten dat deze professoren binnen deze Methusalem-fondsen een of meerdere (langlopende) senior onderzoeksposities wensen te voorzien. Het is aangewezen om voor deze onderzoekers een aangepast en voldoende attractief loopbaanmodel te kunnen aanbieden.
- Diverse professoren die een min of meer omvangrijke onderzoeksgroep hebben uitgebouwd, voelen de noodzaak om een aantal wetenschappelijke medewerkers gedurende langere tijd een contract aan te bieden, o.m. met het oog op de uitbouw van een aantal senior onderzoeksposities die mee leiding en ondersteuning geven aan de onderzoeksgroep. Zij zijn vragende partij om hen een beter carrièreperspectief en loopbaanmodel aan te bieden dan thans mogelijk is. Gekoppeld aan het voorgaande is het voor een aantal onderzoeksdisciplines soms wenselijk om (senior) onderzoekers te kunnen aantrekken die over enkele jaren bedrijfservaring beschikken. Om het in de praktijk mogelijk te maken om onderzoekers aan te trekken vanuit de bedrijfswereld is het noodzakelijk om hen voldoende competitieve loonvoorwaarden te kunnen aanbieden. Sommige professoren maken nu gebruik van de mogelijkheden die IMEC of IBBT hen biedt om via deze onderzoeksinstellingen onderzoekers aan te werven, met betere verloningsmogelijkheden dan momenteel binnen UGent mogelijk zijn. Niet alle professoren hebben echter de mogelijkheid om via IMEC of IBBT te werken, en de professoren die momenteel wel van die mogelijkheid gebruik maken, zouden er voor opteren om hun senior onderzoekers binnen UGent aan te werven, indien UGent een aangepast loopbaanmodel zou hanteren.
- Onderzoekers die aangeworven worden als IOF-mandaathouder kunnen wel genieten van een aantrekkelijk en competitief loopbaanmodel. Het lijkt billijk om ook andere onderzoekers vergelijkbare perspectieven te bieden.
- In de CAO II – Hoger Onderwijs die eind 2006 werd afgesloten staat o.m. opgenomen:
“De instellingen engageren zich eveneens om de totale duur van opeenvolgende aanstellingen / contracten van bepaalde duur evenals het aantal opeenvolgende vernieuwingen te beperken tenzij er objectieve redenen zijn om geen gebruik te

maken van aanstellingen / contracten van onbepaalde duur." Dit impliceert dat er wellicht in de toekomst binnen UGent een groter aantal contracten van onbepaald duur zullen worden afgesloten, hetgeen opnieuw de vraag zal doen rijzen omtrent aangepaste loopbaanmodellen hiervoor.

- Tenslotte dient verwezen te worden naar het recent door de EC goedgekeurde Europese Handvest voor Onderzoekers & Gedragscode voor de rekrutering van Onderzoekers, dat ook door UGent werd onderschreven. Hierin wordt ondermeer gepleit voor de ontwikkeling van duurzame loopbanen voor onderzoekers. Verder wordt expliciet vermeld dat werkgevers van onderzoekers ervoor moeten zorgen dat onderzoekers eerlijke en aantrekkelijke financierings- en/of salariëringsvoorwaarden genieten, waarbij dit van toepassing dient te zijn op onderzoekers in alle stadia van de loopbaan, in overeenstemming met hun rechtspositie, prestaties en niveau van kwalificaties en/of verantwoordelijkheden.

3 Een nieuw loopbaanmodel: voorstel

In de tabel in bijlage worden een aantal bestaande loopbaanmodellen uitgezet t.o.v. een referentiekader van barema's AAP en ZAP.

Voor het huidig WP, zonder doctoraat, bestaan er 4 graden, gaande van wetenschappelijk medewerker (barema assistent) tot hoofdwetenschappelijk medewerker (barema faculteitsgeaggregeerde, min of meer corresponderend met docent 2).

Voor het huidig WP, met doctoraat, bestaan er eveneens 4 graden, gaande van doctor-wetenschappelijk medewerker (barema doctor-assistent) tot onderzoeksdirecteur (min of meer corresponderend met hoofddocent 1), alhoewel die laatste graad volgens het UGent-reglement slechts kan toegekend worden voor zover het contract met de externe financier dit uitdrukkelijk vooropstelt. In de praktijk wordt de carrière voor de meeste doctores dus beperkt tot de graad van hoofdwetenschappelijk medewerker (ca. docent 2).

Een voorstel voor een nieuw loopbaanmodel zou er als volgt kunnen uitzien (zie ook tabel):

- Voor wetenschappelijk medewerker een loopbaanmodel bestaande uit 4 graden, vertrekkende van een graad equivalent met assistent en eindigend bij een graad equivalent met D2. Dit loopbaanmodel is zeer vergelijkbaar met het bestaande loopbaanmodel voor WP.
- Voor postdoctorale medewerker een loopbaanmodel bestaande uit 5 graden, vertrekkende van een graad equivalent met doctor-assistent en eindigend bij een graad equivalent met HD2. De eerste 12 jaar van de loopbaan als postdoctorale medewerker is zeer vergelijkbaar met het huidige loopbaanmodel voor Dr.-WP; wie langer dan 12 jaar als postdoctorale medewerker is aangesteld krijgt een hogere graad dan thans mogelijk is.
- Alle nieuwe graden worden afgestemd op bestaande barema's van AAP en ZAP (net zoals voor IOF-graden is gebeurd).
- Er wordt een aparte loopbaan voor senior onderzoekers (onderzoeksdirecteur) ingevoerd die gelijkloopt met de loopbaan van senior IOF-mandaathouders (dus 3 graden, gaande van het equivalent van HD2 tot GH1). Om te kunnen aangesteld worden als onderzoeksdirecteur dient omstandig gemotiveerd dat de kandidaat voldoet aan de criteria om aangesteld te worden tot hoogleraar, wat het wetenschappelijk curriculum betreft.
- Om aangesteld te worden in een van de graden van postdoctorale medewerker of onderzoeksdirecteur, is in principe een doctoraat vereist. In uitzonderlijke gevallen kan het bestuurscollege, op grond van een omstandige motivering van de promotor, personen die blijken te hebben gegeven van een buitengewone wetenschappelijke verdienste of een specifieke deskundigheid, aanstellen met vrijstelling van de doctoraatsvereiste. Deze vrijstelling is analoog met enerzijds de decretale mogelijkheid (art. 83 van het

universiteitendecreet) om deeltijdse ZAP-leden aan te stellen of te benoemen zonder doctoraat, of anderzijds de (in het UGent-reglement opgenomen) mogelijkheid om (deeltijdse of voltijdse) gastprofessoren aan te stellen zonder doctoraat. Deze vrijstelling van de doctoraatsvereiste zou in elk geval toegepast worden voor de aanstelling van kliniekhouders (in het bezit van een diplomaat-attest) binnen de faculteit Diergeneeskunde.

- Een aanwerving in een van de drie loopbanen gebeurt in principe in de aanvangsgraad. Aanwerving in een hogere graad is mogelijk op basis van de verworven ervaring, de doorlopen beroeps carrière en de verworven competenties. Deze regeling is identiek zoals thans voorzien voor de IOF-mandaathouders.
- In het huidige WP-loopbaanmodel zijn alle bevorderingen optioneel (ze KUNNEN gebeuren indien de promotor dit voorstelt of op verzoek van het personeelslid zelf). Voor het nieuwe WP-loopbaanmodel wordt voorgesteld om, mits positieve evaluaties door de promotor, de bevorderingen automatisch door te voeren indien aan de anciënniteitsvoorwaarde is voldaan. Hiervoor kunnen meerdere argumenten aangehaald worden:
 - Voor alle andere personeelscategorieën binnen UGent (ZAP, ATP) bestaat er een loopbaanmodel met automatische bevorderingen op basis van positieve evaluaties en bereikte anciënniteit;
 - Een gelijke behandeling van WP vereist dat alle WP-leden (automatisch) kunnen genieten van een identiek loopbaanmodel, onafhankelijk van het feit dat een bevordering moet aangevraagd worden door de betrokkene zelf of door de promotor;
- Bevorderingen binnen een loopbaan vereisen o.m. een positieve evaluatie door de promotor. Er wordt voorgesteld om t.b.v. het WP een eenvoudige evaluatieprocedure op te zetten, waarbij er tweejaarlijks een evaluatie door de promotor wordt uitgevoerd. Er wordt ook in een beroepsprocedure voorzien.
- Het nieuwe loopbaanmodel is van toepassing voor contractuele aanstellingen van bepaalde en onbepaalde duur.
- Het bestuurscollege is bevoegd voor:
 - Eerste aanwervingen in een hogere graad dan de aanvangsgraad;
 - Alle aanwervingen als onderzoeksdirecteur;
 - Eerste aanwerving als postdoctoraal medewerker voor kandidaten zonder doctoraatsdiploma.
- De academisch beheerder krijgt bevoegdheidsdelegatie voor:
 - Eerste aanwervingen als wetenschappelijk medewerker of als postdoctoraal medewerker in de aanvangsgraad;
 - Bevorderingen volgens het loopbaanmodel
- Overgangsmatregelen:
 - WP-leden met een contract van bepaalde duur voltooien hun contract;
 - WP-leden met een contract van onbepaalde duur wordt op <ingangsdatum> ingeschaald in nieuwe loopbaan, waarbij in principe iedereen ingeschaald wordt in de graad die dichtst aanleunt bij hun oude graad, met uitzondering van
 - wetenschappelijke medewerkers in het barema van assistent die meer dan 6 jaar anciënniteit hebben, die worden ingeschaald in graad WM2;
 - ander WP die meer dan 4 jaar anciënniteit hebben in hun huidige graad, die worden ingeschaald in de eerstvolgende hogere (corresponderende) graad.

Ontwerpreglement van de Universiteit Gent met betrekking tot de loopbaan en bezoldiging van het wetenschappelijk personeel

Gelet op het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, zoals het is gewijzigd, hierna het universiteitendecreet genoemd;

Gelet op het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen;

Gelet op het besluit van het Bestuurscollege van de Universiteit Gent d.d. 30 maart 2001 inzake de loopbaan en bezoldiging van het wetenschappelijk personeel;

Gelet op het protocol nr. ... van 2008 waarin de conclusies van de onderhandeling gevoerd in sectorcomité X op 2008 zijn vermeld;

Onverminderd de prerogatieven van de regeringscommissaris en van de afgevaardigde van financiën zoals die vastgelegd zijn in het bovengenoemd decreet van 12 juni 1991, inzonderheid de artikelen 177 en 180 voor wat betreft de uitvoerbaarheid van de beslissingen;

besluit het Bestuurscollege in de vergadering van 2008:

Artikel 1. Toepassingsgebied

- 1.1. Dit reglement is van toepassing op het wetenschappelijk personeel van het patrimonium.
- 1.2. De verwijzing in dit reglement naar mannelijke vormen is genderneutraal en dit voor de leesbaarheid van de tekst.

Artikel 2. Definities

In onderhavig reglement worden de hierna vermelde termen en begrippen als volgt gedefinieerd:

- 2.1. **bevordering:** aanstelling van een personeelslid in een hogere salarisschaal binnen eenzelfde graad;
- 2.2. **doctoraatsdiploma:** een diploma van doctoraat op proefschrift of een diploma of certificaat dat in toepassing van de richtlijnen van de Europese Gemeenschap of een bilateraal akkoord hiermee als gelijkwaardig wordt erkend;
- 2.3. **onderzoeksactiviteiten:** activiteiten van wetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijke dienstverlening, met inbegrip van wetenschappelijke projectcoördinatie en activiteiten ten behoeve van valorisatie van onderzoek;
- 2.4. **personeelslid:** lid van het wetenschappelijk personeel van het patrimonium;
- 2.5. **wetenschappelijke anciënniteit:**
 - a) de duur van de mandaatanciënniteit zoals bedoeld in artikel 92 van het universiteitendecreet voor zover het een aanstelling in een dienstverband van ten minste 50% betreft;

- b) de duur van de aanstelling in een dienstverband van ten minste 50% aan een universiteit in de Vlaamse Gemeenschap, ongeacht de financieringsbron, met dien verstande dat het gaat om een opdracht die onderzoeksactiviteiten omvat dan wel activiteiten als bedoeld in de artikelen 68 en 70 van het universiteitendecreet;
- c) de duur van de aanstelling in een dienstverband van ten minste 50% aan een andere universiteit dan bedoeld in punt b) hiervoor of aan een wetenschappelijke instelling, met dien verstande dat het gaat om een opdracht die onderwijs, dan wel onderzoeksactiviteiten omvat en voor zover het universiteitsbestuur de geleverde prestaties als zodanig erkent;
- d) de duur van de vrijwillig verrichte onderzoeksactiviteiten in een universiteit in de Vlaamse Gemeenschap voor zover de omvang van deze activiteiten ten minste 50% bedraagt van een normale voltijdse taakvervulling en voor zover het universiteitsbestuur het verrichten van die activiteiten heeft toegestaan bij uitdrukkelijke beslissing;
- e) de helft van de duur van de aanstelling bedoeld onder a), b) en c) indien het een dienstverband van minder dan 50% betreft.

- 2.6. **wetenschappelijk personeel van het patrimonium:** wetenschappelijk personeel dat door een arbeidsovereenkomst met de Universiteit Gent verbonden is en niet wordt bezoldigd ten laste van de werkingsuitkeringen;

Hoofdstuk I: Loopbanen

Artikel 3. Graden en salarisschalen

- 3.1. Bij het wetenschappelijk personeel van het patrimonium bestaan volgende graden:
- wetenschappelijk medewerker
 - postdoctoraal medewerker
 - onderzoeksdirecteur
- 3.2. Bij de graad van wetenschappelijk medewerker bestaan volgende salarisschalen: WM1, WM2, WM3 en WM4.
- 3.3. Bij de graad van postdoctoraal medewerker bestaan volgende salarisschalen: PD1, PD2, PD3, PD4 en PD5
- 3.4. Bij de graad van onderzoeksdirecteur bestaan volgende salarisschalen: OD1, OD2 en OD3
- 3.5. Aan de hogergenoemde graden zijn de salarisschalen verbonden van equivalente graden van personeel ten laste van de werkingsuitkeringen:
- Salarisschaal WM1: de salarisschaal van assistent (AAP3)
 - Salarisschaal WM2: de salarisschaal van doctor-assistent (AAP5)
 - Salarisschaal WM3: de eerste salarisschaal van docent
 - Salarisschaal WM4: de tweede salarisschaal van docent

 - Salarisschaal PD1: de salarisschaal van doctor-assistent (AAP5)
 - Salarisschaal PD2: de eerste salarisschaal van docent
 - Salarisschaal PD3: de tweede salarisschaal van docent
 - Salarisschaal PD4: de eerste salarisschaal van hoofddocent
 - Salarisschaal PD5: de tweede salarisschaal van hoofddocent

- Salarisschaal OD1: de tweede salarisschaal van hoofddocent
- Salarisschaal OD2: de salarisschaal van hoogleraar
- Salarisschaal OD3: de salarisschaal van gewoon hoogleraar

Artikel 4. Functionele loopbaan

- 4.1. Elk personeelslid krijgt een functionele loopbaan op basis van de salarisschalen die voor elke graad werden vastgelegd. Bevordering binnen de functionele loopbaan is het doorgroeien van het personeelslid binnen zijn graad naar een hogere salarisschaal op basis van voorwaarden betreffende minimumanciënniteit en gunstige evaluaties.
- 4.2. De anciënniteitopbouw in een salarisschaal (salarisschaalanciënniteit) is gelijk aan de wetenschappelijke anciënniteit sinds de aanstelling of bevordering in de bedoelde salarisschaal. Onder geldelijke anciënniteit wordt verstaan de anciënniteit bepaald bij de eerste aanstelling aan de Universiteit Gent vermeerderd met de anciënniteitopbouw gelijk aan de wetenschappelijke anciënniteit. De anciënniteit wordt uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Deze nemen steeds een aanvang op de eerste van een maand.
- 4.3. De personeelsleden die behoren tot de graad van wetenschappelijk medewerker doorlopen de volgende bevorderingen binnen hun functionele loopbaan indien ze voldoen aan de hierna gestelde anciënniteitsvoorwaarden, en mits gunstige evaluatie van de prestaties en van de wijze van functioneren zoals bepaald in Hoofdstuk III van dit reglement:
 - Salarisschaal WM1: aanvangsschaal
 - Salarisschaal WM2: na 6 jaar salarisschaalanciënniteit in salarisschaal WM1 en twee evaluaties als “goed”, op voorwaarde dat bij de laatste evaluatie “goed” werd toegekend
 - Salarisschaal WM3: na 4 jaar salarisschaalanciënniteit in salarisschaal WM2 en twee evaluaties als “goed”
 - Salarisschaal WM4: na 4 jaar salarisschaalanciënniteit in salarisschaal WM3 en twee evaluaties als “goed”

Bij bevordering naar de salarisschaal WM2 wordt het aantal jaren geldelijke anciënniteit behouden. Bij bevordering naar de salarisschalen WM3 en WM4 wordt het aantal jaren geldelijke anciënniteit niet behouden, maar de inschaling gebeurt in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande.

- 4.4. De personeelsleden die behoren tot de graad van postdoctoraal medewerker doorlopen de volgende bevorderingen binnen hun functionele loopbaan indien ze voldoen aan de hierna gestelde anciënniteitsvoorwaarden, en mits gunstige evaluatie van de prestaties en van de wijze van functioneren zoals bepaald in Hoofdstuk III van dit reglement:
 - Salarisschaal PD1: aanvangsschaal
 - Salarisschaal PD2: na 4 jaar salarisschaalanciënniteit in salarisschaal PD1 en twee evaluaties als “goed”
 - Salarisschaal PD3: na 4 jaar salarisschaalanciënniteit in salarisschaal PD2 en twee evaluaties als “goed”
 - Salarisschaal PD4: na 4 jaar salarisschaalanciënniteit in salarisschaal PD3 en twee evaluaties als “goed”

- Salarisschaal PD5: na 8 jaar salarisschaalanciënniteit in salarisschaal PD4 en twee evaluaties als “goed”, op voorwaarde dat bij de laatste evaluatie “goed” werd toegekend

Bij bevordering naar de salarisschalen PD2, PD3, PD4 en PD5 wordt het aantal jaren geldelijke anciënniteit niet behouden, maar de inschaling gebeurt in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande.

- 4.5. De personeelsleden die behoren tot de graad van onderzoeksdirecteur doorlopen de volgende bevorderingen binnen hun functionele loopbaan indien ze voldoen aan de hierna gestelde anciënniteitsvoorwaarden, en mits gunstige evaluatie van de prestaties en van de wijze van functioneren zoals bepaald in Hoofdstuk III van dit reglement:

- Salarisschaal OD1: aanvangsschaal
- Salarisschaal OD2: na 4 jaar salarisschaalanciënniteit in salarisschaal OD1 en twee evaluaties als “goed”
- Salarisschaal OD3: na 8 jaar salarisschaalanciënniteit in salarisschaal OD2 en twee evaluaties als “goed”, op voorwaarde dat bij de laatste evaluatie “goed” werd toegekend

Bij bevordering naar de salarisschalen OD2 en OD3 wordt het aantal jaren geldelijke anciënniteit niet behouden, maar de inschaling gebeurt in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande.

Hoofdstuk II: Aanwerving

Artikel 5. Aanwerving

- 5.1. Een personeelslid wordt aangeworven op voorstel van de promotor.
- 5.2. Een personeelslid kan aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Dit kan zowel voor voltijdse of deeltijdse prestaties zijn.
- 5.3. In geval van een procentueel deeltijdse aanwerving verkrijgt het personeelslid hetzelfde procentuele aandeel van het salaris dat hij als voltijds personeelslid zou genieten.
- 5.4. Vooraleer een personeelslid aan te stellen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, wint het Bestuurscollege het advies in van de promotor. In dit advies toont de promotor aan dat de nodige financiële vooruitzichten voor een langdurige aanstelling voorhanden zijn. Indien het een onderzoeker betreft die reeds in tijdelijk dienstverband aangeworven was, omvat dit advies ook een evaluatieverslag waarin in het bijzonder de geleverde onderzoeksactiviteiten worden geëvalueerd.

Artikel 6. Aanwervingsvoorwaarden

- 6.1. De aanwervingsvoorwaarden voor de graad van wetenschappelijk medewerker zijn identiek aan die van assistent ten laste van de werkingsuitkeringen.
- 6.2. Om aangesteld te worden in een van de salarisschalen van postdoctoraal medewerker of onderzoeksdirecteur, is in principe een doctoraatsdiploma vereist. In uitzonderlijke gevallen kan het Bestuurscollege, op grond van een omstandige motivering van de promotor, personen die blijk hebben gegeven van een buitengewone wetenschappelijke verdienste of een specifieke deskundigheid, aanstellen met vrijstelling van het vereiste doctoraatsdiploma.

- 6.3. Personen die beschikken over een Diplomate-attest worden vrijgesteld van het vereiste doctoraatsdiploma indien ze worden aangesteld met het oog op de uitoefening van de functie van kliniekhofd binnen de faculteit Diergeneeskunde.
- 6.4. Om aangesteld te worden in een van de salarisschalen van onderzoeksdirecteur dient door de promotor omstandig gemotiveerd dat de kandidaat, wat de onderzoeksactiviteiten betreft, voldoet aan de criteria om aangesteld of benoemd te worden tot hoogleraar, zoals bepaald in het reglement van de Raad van Bestuur betreffende de benoeming of aanstelling, bevordering, evaluatie en beroep van de leden van het ZAP.

Artikel 7. Inschaling

- 7.1. De personeelsleden worden bij hun eerste aanwerving in principe ingeschaald in de eerste salarisschaal van hun graad. Indien het een eerste aanstelling aan de Universiteit Gent betreft, wordt de anciënniteit bepaald rekening houdend met de verworven ervaring, de doorlopen beroeps carrière en de verworven competenties, op gemotiveerd advies van de promotor.
- 7.2. Aanwerving in een hogere salarisschaal is mogelijk op basis van de verworven ervaring, de doorlopen beroeps carrière en de verworven competenties, op gemotiveerd advies van de promotor. De verworven ervaring wordt enkel in aanmerking genomen voor zover deze als nuttige ervaring kan worden beschouwd voor de uitoefening van onderzoeksactiviteiten als wetenschappelijk personeelslid.
- 7.3. Eens een personeelslid een salarisschaal hoger dan de aanvangsschaal heeft verworven of binnen zijn functionele loopbaan aanspraak kan maken op een bevordering naar een hogere salarisschaal, gebeurt een hernieuwing van de aanwerving in de regel in die hogere salarisschaal, onverminderd de mogelijkheid tot aanstelling in een hogere salarisschaal op basis van artikel 7.2 of de aanstelling in een andere graad.

Artikel 8. Bevoegdheden

- 8.1. Het Bestuurscollege is in de regel bevoegd voor de aanwerving en bevordering van de personeelsleden.
- 8.2. Er wordt bevoegdheidsdelegatie verleend aan de academisch beheerder in volgende gevallen:
 - eerste aanwerving als wetenschappelijk medewerker in de salarisschaal WM1 met een arbeidscontract van bepaalde duur;
 - eerste aanwerving als postdoctoraal medewerker in de salarisschaal PD1 met een arbeidscontract van bepaalde duur, op voorwaarde dat de onderzoeker beschikt over een doctoraatsdiploma;
 - hernieuwing van aanstellingen met een arbeidscontract van bepaalde duur in dezelfde salarisschaal die het personeelslid reeds verworven had;
 - bevorderingen volgens de modaliteiten van het loopbaanmodel.

Hoofdstuk III: Evaluatie

Artikel 9. Evaluatieprocedure

- 9.1. De onderzoeksactiviteiten van de personeelsleden zullen om de twee jaar door de promotor worden geëvalueerd op basis van een verslag. De evaluatie bestaat uit een korte commentaar over de geleverde prestaties en een gemotiveerde eindconclusie in termen van "onvoldoende", "voldoende" of "goed".

- “goed” wordt als evaluatie toegekend aan iemand die zijn onderzoeksactiviteiten uitvoert op een met de graad overeenstemmend niveau;
- “voldoende” wordt als evaluatie toegekend aan die persoon wiens onderzoeksprestaties zich nog net op het aanvaardbaar niveau bevinden maar duidelijk voor verbetering vatbaar zijn;
- “onvoldoende” wordt als evaluatie toegekend aan die persoon bij wie algemeen zware tekortkomingen in het presteren worden vastgesteld.

9.2. Het evaluatieverslag wordt voor kennisname ondertekend door het personeelslid.

9.3. Het evaluatieverslag wordt overgemaakt aan de directie Personeel en Organisatie.

Artikel 10. Beroepsprocedure

10.1. Indien een personeelslid niet akkoord gaat met de eindconclusie van een evaluatie kan hij binnen een termijn van 7 kalenderdagen beroep aantekenen bij de raad van beroep.

10.2. De raad van beroep is samengesteld uit:

- 1) een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter: een ZAP-lid dat aangeduid wordt door het Bestuurscollege;
- 2) een assessor en een plaatsvervangend assessor per representatieve vakorganisatie van het personeel, vertegenwoordigd in sectorcomité X – Onderwijs (Vlaamse Gemeenschap), aangeduid door de vakorganisatie;
- 3) evenveel assessoren en plaatsvervangend assessoren namens de overheid als het aantal assessoren van de representatieve vakorganisaties;
- 4) een griffier en een plaatsvervangend griffier, aangeduid door het Bestuurscollege uit de leden van het administratief en technisch personeel.

De voorzitter is stemgerechtigd. De griffier of plaatsvervangend griffier is niet stemgerechtigd. Het secretariaat en de archivering van de stukken van de raad van beroep berusten op de directie Personeel en Organisatie. De aanduiding van de voorzitter, de assessoren namens de overheid, de griffier en hun plaatsvervaarders gebeurt door het Bestuurscollege voor een termijn van twee jaar.

10.3. Indien een personeelslid beroep aantekent bij de raad van beroep, wint deze het advies in van de vakgroepvoorzitter. Indien de promotor en de vakgroepvoorzitter dezelfde persoon zijn, wordt het advies ingewonnen van de vakgroepraad.

10.4. Vooraleer een advies uit te brengen, hoort de raad van beroep minstens de promotor en het personeelslid.

10.5. Na afloop van de beroepsprocedure brengt de raad van beroep een gemotiveerd advies uit betreffende de eindconclusie van de evaluatie in termen van “goed”, “voldoende” of “onvoldoende”. Het volledig dossier wordt voorgelegd aan het Bestuurscollege, dat een gemotiveerde beslissing neemt.

Hoofdstuk IV: Rechten en Verplichtingen

Artikel 11. Rechten en Verplichtingen

11.1. Het personeelslid is onderworpen aan de van kracht zijnde reglementen en voorschriften aan de Universiteit Gent. De reglementen en voorschriften aan de Universiteit Gent en de wijzigingen ervan zijn raadpleegbaar via het intranet van de Universiteit Gent of te bekomen bij de directie Personeel en Organisatie.

- 11.2. Bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst wordt door de Directie Personeel en Organisatie een bundel van de voornaamste reglementen en voorschriften bezorgd, inzonderheid bevattende huidig reglement, het valorisatiereglement, het labo- en werkplaatsreglement, het arbeidsreglement, het reglement inzake verlof voor loopbaanonderbreking voor contractuele leden van het administratief en technisch personeel en van het wetenschappelijk personeel bij de Universiteit Gent, en de vergoedingsregeling inzake het woon-werkverkeer.

Hoofdstuk V: Inwerkingtreding en Overgangsmatregelen

Artikel 12. Overgangsmatregelen

- 12.1. Personeelsleden die op de datum van inwerkingtreding aangesteld zijn met een contract van bepaalde duur, voltooien hun contract. Personeelsleden die na de datum van inwerkingtreding voor het eerst een hernieuwing van aanstelling krijgen, worden ingeschaald in een van de graden en salarisschalen vermeld in artikel 3, op basis van de modaliteiten bepaald in artikel 12.3.
- 12.2. Personeelsleden die op de datum van inwerkingtreding aangesteld zijn met een contract van onbepaalde duur, worden op de datum van inwerkingtreding ingeschaald in een van de graden en salarisschalen vermeld in artikel 3, op basis van de modaliteiten bepaald in artikel 12.3.
- 12.3. Bij de inschaling van personeelsleden die onder deze overgangsmatregelen vallen, worden in de regel volgende modaliteiten gehanteerd:
- a) voor personeelsleden die niet beschikken over een doctoraatsdiploma:
- Personen die aangesteld waren in de graad van wetenschappelijk medewerker, worden ingeschaald in salarisschaal WM1 van de graad wetenschappelijk medewerker, met behoud van hun salarisschaalanciënniteit en salaristrap;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van wetenschappelijk medewerker met een graadanciënniteit van minstens 6 jaar, worden ingeschaald in salarisschaal WM2 van de graad wetenschappelijk medewerker, met nul jaar salarisschaalanciënniteit en met behoud van het aantal jaren geldelijke anciënniteit;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van eerstaanwendend wetenschappelijk medewerker, worden ingeschaald in salarisschaal WM2 van de graad wetenschappelijk medewerker, met behoud van hun salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van eerstaanwendend wetenschappelijk medewerker met een graadanciënniteit van minstens 4 jaar, worden ingeschaald in salarisschaal WM3 van de graad wetenschappelijk medewerker, met nul jaar salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van leidend wetenschappelijk medewerker, worden ingeschaald in salarisschaal WM3 van de graad wetenschappelijk medewerker, met behoud van hun salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van leidend wetenschappelijk medewerker met een graadanciënniteit van minstens 4 jaar, worden ingeschaald in salarisschaal WM4 van de graad wetenschappelijk medewerker, met nul jaar salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande;

- Personen die aangesteld waren in de graad van hoofdwetenschappelijk medewerker, worden ingeschaald in salarisschaal WM4 van de graad wetenschappelijk medewerker in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande.
- b) voor personeelsleden die wel beschikken over een doctoraatsdiploma:
- Personen die aangesteld waren in de graad van doctor-wetenschappelijk medewerker, worden ingeschaald in salarisschaal PD1 van de graad postdoctoraal medewerker, met behoud van hun salarisschaalanciënniteit en salaristrap;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van doctor-wetenschappelijk medewerker met minstens 4 jaar graadanciënniteit, worden ingeschaald in salarisschaal PD2 van de graad postdoctoraal medewerker, met nul jaar salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van leidend wetenschappelijk medewerker, worden ingeschaald in salarisschaal PD2 van de graad postdoctoraal medewerker, met behoud van hun salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van leidend wetenschappelijk medewerker met een graadanciënniteit van minstens 4 jaar, worden ingeschaald in salarisschaal PD3 van de graad postdoctoraal medewerker, met nul jaar salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van hoofdwetenschappelijk medewerker, worden ingeschaald in salarisschaal PD3 van de graad postdoctoraal medewerker, met behoud van hun salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van hoofdwetenschappelijk medewerker met een graadanciënniteit van minstens 4 jaar, worden ingeschaald in salarisschaal PD4 van de graad postdoctoraal medewerker, met nul jaar salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande;
 - Personen die aangesteld waren in de graad van Onderzoeksdirecteur (Trap III), worden ingeschaald in salarisschaal PD4 van de graad postdoctoraal medewerker, met behoud van hun salarisschaalanciënniteit, en in de eerstvolgende salaristrap die hoger is dan de voorgaande.
- 12.4. Er wordt bevoegdheidsdelegatie gegeven aan de academisch beheerder voor de inschaling of aanwerving van personeelsleden volgens de bepalingen van artikel 12.3.
- 12.5. Op gemotiveerd advies van de promotor kan het Bestuurscollege beslissen om personeelsleden die onder deze overgangsmaatregelen vallen, in te schalen in een hogere graad of salarisschaal dan bepaald in artikel 12.3.
- 12.6. Personeelsleden die onder deze overgangsmaatregelen vallen, en vanaf hun inschaling nog slechts twee jaar salarisschaalanciënniteit of minder moeten doorlopen om aan de anciënniteitsvoorwaarden, vermeld in artikel 4, voor bevordering te voldoen, kunnen in afwijking van artikel 4 bevorderen na de toekenning van één evaluatie als "goed", zodra ze aan de anciënniteitsvoorwaarden voldoen.

Artikel 13. Inwerkingtreding

- 13.1. Dit reglement treedt in werking op
- 13.2. Op de datum van inwerkingtreding wordt het reglement van 30 maart 2001 inzake de bezoldiging en loopbaan van het wetenschappelijk personeel opgeheven.

Loopbanen wetenschappelijk personeel										
ter vergelijking: barema's AAP + ZAP (bruto jaarwedde 2007)	WP zonder dr.	Dr.-WP	IOF - junior	IOF - senior	ZAP - 1ste	ZAP - 2de	VIB	NIEUW VOORSTEL		
								Wetenschappelijk medewerker	Postdoctoraal medewerker	Onderzoeks- directeur
assistent (32860 - 55610)	Wetenschappelijk Medewerker: assistent (= 0 j.)						tussen W1 en W2	WM1 (=0 j.)		
doctor-assistent (40703 - 63453)	E.a. wetensch. Medewerker: e.a. asst. (=6 j. als WP)	Doctor-wetensch. Medew.: dr.-asst. (= 0 j.)	IA1 (=0 j.)				W3 - postdoc	WM2 (=6 j. WM1)	PD1 (=0 j.)	
Docent 1 (41886 - 61741)	Leidend wetensch. Medew.: werkleider (= 10 j. als WP)	Leidend wetensch. Medew.: werkleider (= 4 j. als dr.-WP)	IA2 (=4 j.)		D1 (= 0j.)			WM3 (=4 j. WM2)	PD2 (=4 j. PD1)	
Docent 2 (42363 - 66430)	Hoofdwetenschapp. Medew.: Fac.Geagreg. (=15 j. als WP)	Hoofdwetenschapp. Medew.: Fac.Geagreg. (=ca. 10 j. als dr.-WP)	IA3 (=8 j.)		D2 (= 4j.)		W4 / L1 Expert- onderzoeker	WM4 (=4 j. WM3)	PD3 (=4 j. PD2)	
Hoofddocent 1 (47965 - 75352)		Onderzoeksdirecteur: Trap III (= ca. 10 j. als dr.- WP, mits toestemming financier)	IA4 (=12 j.)		HD1 (= 8j.)		L2 Groepsleider		PD4 (=4 j. PD3)	
Hoofddocent 2 (48636 - 81774)				IB1 (= 0j.)	HD2 (= 16j.)				PD5 (=8j. PD4)	OD1 (=0 j.)
Hoogleraar (56160 - 85726)				IB2 (= 4j.)		HL (= 0j.)	L3			OD2 (= 4j. OD1)
Gewoon Hoogleraar (62903 - 96100)				IB3 (= 12j.)		GHL (= 6j.)	L4			OD3 (=8j. OD2)