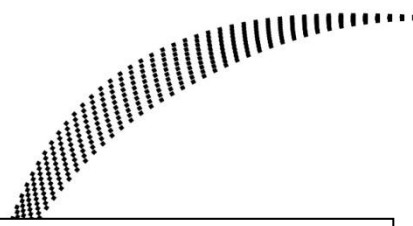
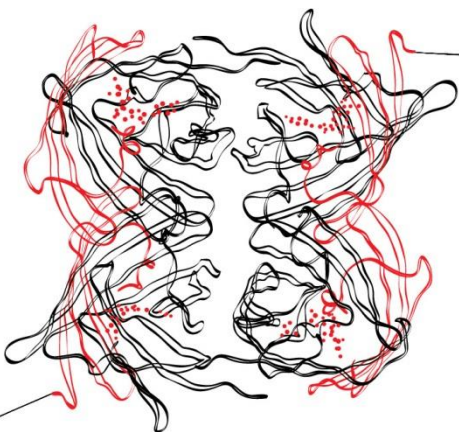
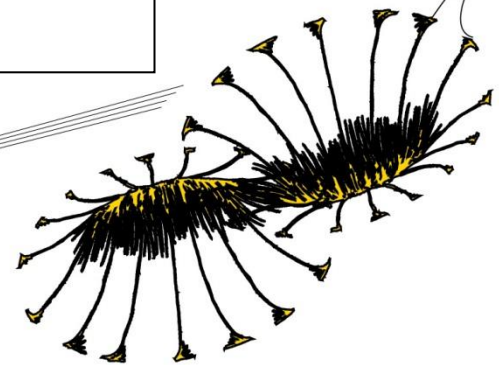




Regeling Betaald Educatief Verlof



Kenmerk: CvB UIT - 4337
Datum: 31-12-2019
Gewijzigd: 01-02-2023

Inhoudsopgave

I	BEGRIPSBEPALINGEN	2
	Artikel 1.....	2
II	RECHT OP VERLOF EN VERGOEDING	2
	Artikel 2.....	2
	Artikel 3.....	2
	Artikel 4.....	2
III	VOORWAARDEN	3
	Artikel 5.....	3
	Artikel 6.....	3
IV	HARDHEIDSCLAUSULE EN SLOTBEPALING	3
	Artikel 7.....	3
	TOELICHTING OP DE REGELING BETAALD EDUCATIEF VERLOF UNIVERSITEIT TWENTE	4
	Inleiding, algemeen.....	4
	Artikelsgewijze toelichting	4

I Begripsbepalingen

Artikel 1

Deze regeling verstaat onder:

a. universiteit: de Universiteit Twente

b. medewerker: degene die een dienstverband heeft met de universiteit, met uitzondering van student-medewerkers, zijnde studenten die bij de universiteit staan ingeschreven als student en werkzaamheden voor de universiteit verrichten.

c. educatief verlof: buitengewoon verlof in de vorm van een recht op betaald verlof van maximaal drie maanden, op basis van een educatief plan dat ten doel heeft het functioneren van de medewerker positief te beïnvloeden danwel zijn loopbaanperspectieven te verbeteren

d. educatief plan: plan dat door de leiding van de eenheid waarbinnen de medewerker werkzaam is wordt goedgekeurd en dat tot basis dient voor het educatief verlof

e. beheerder: degene die met het beheer van een eenheid is belast volgens het Bestuurs- en beheersreglement van de universiteit

f. eenheid: een beheerseenheid volgens het Bestuurs- en beheersreglement van de universiteit

II Recht op verlof en vergoeding

Artikel 2

1. Het recht op educatief verlof ontstaat nadat de medewerker vijf jaar in dienst is bij de Universiteit Twente.
2. Het recht op educatief verlof kan éénmaal in een periode van vijf jaar worden opgenomen.
3. De medewerker die reeds in een periode van vijf jaar in aanmerking is gekomen voor uitwisseling/educatief verlof via beurzen als Erasmus+, ECIU e.d., wordt geacht het recht op educatief verlof te hebben verzilverd.
4. De duur van het educatief verlof bedraagt maximaal drie maanden aaneengesloten. Het is mogelijk verlof op te nemen van een bepaald deel van de normale werktijd per dag, week of maand. Ingeval van partieel educatief verlof wordt dit omgerekend naar fulltime equivalenten.

Artikel 3

1. Het educatief verlof dient uiterlijk drie maanden voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof te worden aangevraagd bij de beheerder.
2. Bij de aanvraag dient het educatief plan te worden overgelegd, dient de gewenste verlofperiode te worden aangegeven en dient een begroting te worden opgegeven e.e.a. in overleg met de direct leidinggevende van de medewerker.
3. Als het in lid 2 genoemde overleg niet tot overeenstemming leidt, dan beslist de beheerder.
4. De beheerder kan, na overleg met de medewerker, met opgave van redenen, wijzigingen aanbrengen in de wijze waarop het educatief verlof wordt opgenomen, in de inhoud van het educatief plan en/of in de bekostiging van het educatief plan.
5. De beheerder brengt zijn beslissing binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag, zoals bedoeld in lid 1, schriftelijk ter kennis aan de medewerker.

Artikel 4

Aan de medewerker aan wie educatief verlof is toegekend, kan door de beheerder een bedrag van maximaal € 2.500,- per verlofperiode ter beschikking worden gesteld. Wordt het educatief verlof hoofdzakelijk in het buitenland genoten, dan kan een bedrag van maximaal € 5.000,- ter beschikking worden gesteld.

III Voorwaarden

Artikel 5

1. De medewerker die educatief verlof heeft genoten, is verplicht binnen twee maanden na afloop van het educatief verlof schriftelijk verslag uit te brengen aan de beheerder.
2. De beheerder kan regels stellen met betrekking tot de inrichting van het in lid 1 genoemde verslag.

Artikel 6

1. Indien de medewerker binnen twee jaar na afloop van het educatief verlof ontslag neemt op eigen verzoek of vanwege aan hem te wijten omstandigheden ontslagen wordt, is hij verplicht tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de kosten van het verlof.
2. De verplichting tot terugbetaling wordt beperkt tot 1/24 deel van de kosten voor elke maand die ontbreekt aan de termijn genoemd in lid 1.
3. Onder kosten, zoals bedoeld in lid 1, wordt verstaan de kosten van de aan de medewerker verleende faciliteiten tot een maximum van € 2.500,- respectievelijk € 5.000,-.

IV Hardheidsclausule en slotbepaling

Artikel 7

1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt, beslist de Directeur Human Resources namens het College van Bestuur.
2. Deze regeling treedt in werking op 31 december 2019.

Toelichting op de Regeling Betaald Educatief Verlof Universiteit Twente

Inleiding, algemeen

Educatief verlof houdt in dat de medewerker van de UT onder bepaalde voorwaarden aanspraak kan maken op betaald verlof voor het volgen van opleidingen/cursussen, voor het "opfrissen", resp. "bijtanken" dan wel voor het opdoen van specialistische ervaring of het uitwisselen van kennis. De regeling geldt zowel voor het wetenschappelijk als voor het ondersteunend en beheerspersoneel.

De basis voor het educatief verlof bestaat uit een plan dat wordt opgesteld in nauw overleg met de leiding van de eenheid waar het betrokken personeelslid werkzaam is. Dit plan moet tot doel hebben het functioneren van de medewerker positief te beïnvloeden en moet tevens een relatie met de werkeenheid hebben. Het plan behoeft de goedkeuring van de beheerder.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

lid 1 en 2

Het recht op betaald educatief verlof ontstaat pas nadat de medewerker een vast dienstverband heeft gekregen en een diensttijd bij de universiteit heeft opgebouwd van vijf jaar.

Maakt een medewerker gebruik van de mogelijkheid tot betaald educatief verlof, dan moet hij/zij na afloop van dit verlof opnieuw een periode van vijf jaar diensttijd opbouwen om in aanmerking te komen voor educatief verlof in de zin van deze regeling.

lid 3

De reeds bestaande mogelijkheden tot uitwisseling en educatief verlof (via beurzen als Erasmus+ en ECIU e.d.) worden niet aangetast door de regeling betaald educatief verlof. Het College van Bestuur acht het echter wel redelijk dat zij die van deze mogelijkheden gebruik maken, niet nogmaals een beroep kunnen doen op het recht op educatief verlof op basis van onderhavige regeling.

lid 4

In beginsel is de maximale verlofperiode drie maanden. Een langere verlofperiode is bespreekbaar als daar een langere diensttijd dan vijf jaar tegenover staat, dit is echter geen recht. Uiteraard kan de verlofperiode ook korter dan de genoemde drie maanden zijn.

De regeling maakt het mogelijk verlof op te nemen van een bepaald deel van de normale werktijd per dag, week of maand. Bij een dergelijk partieel educatief verlof vindt een omrekening plaats naar het daadwerkelijk normaal te werken uren. Op deze wijze kan het verlof aansluiten bij het educatieve aanbod in de vorm van b.v. cursussen van enkele dagdelen per week of per maand.

Artikel 3

lid 1

Het College van Bestuur heeft de bevoegdheid tot het toekennen van educatief verlof gevolmachtigd aan de beheerders. De meldingstermijn stelt de betreffende eenheid in de gelegenheid om eventueel te voorzien in tijdelijke vervanging of andere organisatorische maatregelen te treffen.

lid 2 en 3

In verband met bedragen die kunnen worden toegekend voor eventuele bijkomende kosten (zie artikel 4) dient te medewerker vooraf een begroting in te dienen m.b.t. eventuele bijkomende kosten voor b.v. opleiding, reis- en verblijfkosten, kosten apparatuur. De beheerder beslist mede aan de hand van deze begroting of er een bedrag ter beschikking komt gedurende de verlofperiode en wat de hoogte is van het bedrag. Hierbij wordt artikel 4 van deze regeling in acht genomen.

In verband met bedrijfsorganisatorische omstandigheden is het denkbaar dat de gewenste verlofperiode zich tijdelijk verzet tegen het belang van de organisatie. Als de medewerker en de direct leidinggevende hierover geen overeenstemming kunnen bereiken, dan zal de beheerder een beslissing nemen, nadat kennis is genomen van de standpunten van beide partijen.

Artikel 4

Gedurende de verlofperiode behoudt de medewerker zijn/haar volledige salaris. Voor eventuele bijkomende kosten voor b.v. opleiding, reis- en verblijfkosten en kosten apparatuur is een bedrag van maximaal € 2.500- per persoon per verlofperiode beschikbaar. Dit bedrag kan worden verhoogd tot maximaal € 5.000,- als het verlof hoofdzakelijk in het buitenland wordt genoten.

Artikel 5

lid 2

Het verdient aanbeveling dat de beheerder, na overleg met de direct leidinggevende, minimaal enige punten met betrekking tot de inrichting van het verslag vaststelt.

Artikel 6

lid 1 en 2

Omdat er bij de toekenning van het verlof sprake is van een aanwijsbaar belang voor de organisatie, ligt het in de rede dat de onkostenvergoeding in bepaalde gevallen kan worden teruggevorderd. De terugbetalingsregeling wordt verzacht door de "inverdienregeling" genoemd in lid 2.

lid 3

Salariskosten en kosten die verband houden met de eventuele vervanging van de medewerker blijven buiten beschouwing.

Artikel 7

Als blijkt dat in een individueel geval de toepassing van de regeling kennelijk onredelijk uitwerkt, dan kan het college in afwijking van de regeling een beslissing nemen ten gunste van het personeelslid (hardheidsclausule).