

CAO

Ziekenhuizen



2021-2023
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) en de volgende organisaties van werknemers: FNV, CNV Zorg en Welzijn, FBZ, NU'91 zijn deze collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

Collectieve Arbeidsovereenkomst Ziekenhuizen 2021-2023

Uitgever: Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

Bezoekadres: Winthontlaan 1, 3526 KV Utrecht

Postadres: Postbus 343, 3500 AK Utrecht

Telefoon: 030 2739883

E-mail: info@nvz-ziekenhuizen.nl

Internet: www.nvz-ziekenhuizen.nl

Publicatienummer 2022-001

© *Copyright 2022 Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen, Utrecht*

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de partijen bij deze cao. Het gebruik van de tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Voor het verkrijgen van de toestemming kunt u zich richten tot Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen, Postbus 343, 3500 AK te Utrecht.

De auteurs van deze uitgave hebben de tekst met uiterste zorgvuldigheid samengesteld. Noch de redactie, noch de uitgever kan echter aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit onvolledig of onjuist opgenomen informatie. Voor verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

Inhoudsopgave

Partijen		9
Preambule		9
Hoofdstuk 1	Begripsbepalingen en werkingssfeer	19
1.1	Begripsbepalingen	19
Artikel 1.1.1	Begripsbepalingen	19
1.2	Werkingsfeer	22
Artikel 1.2.1	Werkingsfeer, ontheffing en toepassing	22
Artikel 1.2.2	Carve out-regeling ZKN	22
Hoofdstuk 2	CAO Ziekenhuizen	23
Artikel 2.1	Looptijd, wijziging en opzegging cao	23
Artikel 2.2	Karakter cao	23
Artikel 2.3	Nadere uitvoeringsregelingen	23
Artikel 2.4	Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)	23
Artikel 2.5	Uitzendkrachten en gedetacheerden	23
Artikel 2.6	Interpretatiecommissie	23
Hoofdstuk 3	De arbeidsovereenkomst, wettelijke vereisten en aanvullende bepalingen	25
3.1	De arbeidsovereenkomst	25
Artikel 3.1.1	De arbeidsovereenkomst	25
Artikel 3.1.2	Duur van de arbeidsovereenkomst	25
Artikel 3.1.3	Geschillen	26
Artikel 3.1.4	Schorsing	26
Artikel 3.1.5	Op non-actiefstelling	26
Artikel 3.1.6	Einde van de arbeidsovereenkomst	27
Artikel 3.1.7	Opzegging	27
Artikel 3.1.8	Beëindiging na bevalling en herintreding	27
Artikel 3.1.9	Uitkering bij overlijden	27
3.2	Verplichtingen van werkgever en werknemer	28
	Verplichtingen werkgever	28
Artikel 3.2.1	Algemene verplichtingen werkgever en werknemer	28
Artikel 3.2.2	Jaargesprek	29
Artikel 3.2.3	Werknemersklachtenregeling	29
Artikel 3.2.4	Verzekeringsovereenkomst	29
Artikel 3.2.5	Rechtsbijstand	29
Artikel 3.2.6	Registratiekosten BIG-, RGS en kwaliteitsregister	29
Artikel 3.2.7	Voortschrijdend plan sociaal beleid	30
Artikel 3.2.8	Sociaal jaarverslag	30
Artikel 3.2.9	Oproepmedewerker (nulurencontract)	30
Artikel 3.2.10	Meerkeuzesystemen arbeidsvoorwaarden	31
	Verplichtingen werknemer	31
Artikel 3.2.11	Algemene verplichtingen werknemer	31
Artikel 3.2.12	Verhinderung	31
Artikel 3.2.13	Medisch Onderzoek	31
Artikel 3.2.14	Nevenfuncties	31
Artikel 3.2.15	Geschenken, beloningen, erfenissen	31

	Wederzijdse verplichtingen	32
Artikel 3.2.16	Aanwijzen woongebied	32
Artikel 3.2.17	Geheimhoudingsplicht	32
Artikel 3.2.18	Fouten en incidenten	32
Artikel 3.2.19	Scholing en employability	32
Artikel 3.2.20	Vergoeding materiële schade	33
Artikel 3.2.21	Belangenbehartiging van werknemer	33
Artikel 3.2.22	Therapeutisch mee-eten	33
Artikel 3.2.23	Klokkenluidersregeling	33
3.3	IZZ en Pensioenfonds Zorg en Welzijn	33
Artikel 3.3.1	Ziektekostenregeling IZZ	33
Artikel 3.3.2	Pensioen	33
Hoofdstuk 4	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	35
Artikel 4.1	Werkings sfeer	35
Artikel 4.2	Loondoorbetaling	35
Artikel 4.3	Arbidsongeschiktheid door derden	36
Artikel 4.4	Verlagen of vervallen van loon door betaling	36
Artikel 4.5	Re-integratie	36
Artikel 4.6	Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid	36
Artikel 4.7	Wet WIA	36
Artikel 4.8	Verzuim beleid	37
Hoofdstuk 5	Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties, beroepsvereniging en extra bevoegdheden ondernemingsraad	39
Artikel 5.1	Faciliteiten werknemersorganisaties	39
Artikel 5.2	Werkgeversbijdrage	39
Artikel 5.3	Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisaties	39
Artikel 5.4	Overig betaald verlof	40
Artikel 5.5	Grens instellen ondernemingsraad	40
Artikel 5.6	Extra bevoegdheden ondernemingsraad	40
Hoofdstuk 6	Arbidsduur en arbeids- en rusttijden	41
Artikel 6.1	Arbidsduur	41
Artikel 6.2	Jaarurensystematiek	41
Artikel 6.3	Jaarurensystematiek en vakantie	42
Artikel 6.4	Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen	42
Artikel 6.5	Jaarurensystematiek en ziekte/arbidsongeschiktheid	42
Artikel 6.6	Vergader- en scholingsuren ondernemingsraad	42
Artikel 6.7	Arbids- en rusttijden	42
Artikel 6.8	Flexpool	43
Artikel 6.9	Koffie- en theepauzes	43
Artikel 6.10	Roostervrije weekends	43
Artikel 6.11	Maximale arbeidstijd	43
Artikel 6.12	Maximaal aantal nachtdiensten	44
Artikel 6.13	Verschoven diensten	44
Artikel 6.14	Arts in opleiding tot specialist (aios)	44
Hoofdstuk 7	Salariëring en vakantiebijslag	47
7.1	Salariëring	47
Artikel 7.1.1	Algemeen	47
Artikel 7.1.2	FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG®)	47
Artikel 7.1.3	Salariëring	47
Artikel 7.1.4	Uitbetaling salaris	47

Artikel 7.1.5	Herziening van reeds ingedeelde functies	48
Artikel 7.1.6	Nabetaling	48
Artikel 7.1.7	Periodieke verhogingen	48
Artikel 7.1.8	Gratificatie en toeslagen	49
Artikel 7.1.9	Bevordering	49
Artikel 7.1.10	Waarneming	49
Artikel 7.1.11	Dienstjaren gratificatie	49
Artikel 7.1.12	Gratificatie einde dienstverband	49
7.2	Werknemers die een opleiding volgen	50
Artikel 7.2.1	Inservice- en BBL-opleidingen	50
Artikel 7.2.2	Beroepsvoorbereidende periode	50
Artikel 7.2.3	Praktijkleerjaren	50
Artikel 7.2.4	HBO-duale opleidingen	50
Artikel 7.2.5	HBO-V-duale opleiding	50
Artikel 7.2.6	Tweede opleidingen in de zorg en vervolgoedingen	51
Artikel 7.2.7	De aspirant-leerling	51
Artikel 7.2.8	Overige opleidingen	51
Artikel 7.2.9	Stage	51
Artikel 7.2.10	Onkostenvergoeding co-assistenten	51
7.3	Opleidingen tot medisch specialist, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus, klinisch fysicus, verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog-BIG	52
Artikel 7.3.1	Arts in opleiding tot specialist (aios), ziekenhuisapotheker in opleiding, klinisch chemicus in opleiding of klinisch fysicus in opleiding	52
Artikel 7.3.2	Opleiding tot verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog-BIG	52
7.4	Eindejaarsuitkering	52
Artikel 7.4.1	Eindejaarsuitkering	52
7.5	Vakantiebijslag	53
Artikel 7.5.1	Vakantiebijslag	53
	Salaristabellen	53
	Werknemers die een opleiding volgen	53
	Vergoeding beroepsvoorbereidende periode	54
Hoofdstuk 8	Overwerk	55
Artikel 8.1	Definitie geldend tot 1 juli 2022	55
Artikel 8.2	Definitie geldend vanaf 1 juli 2022	55
Artikel 8.3	Werkings sfeer en vrijgestelde werknemers	55
Artikel 8.4	Maximaal aantal uren overwerk	55
Artikel 8.5	Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur geldend tot 1 juli 2022	56
Artikel 8.6	Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur vanaf 1 juli 2022	56
Artikel 8.7	Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	57
Artikel 8.8	(Opnemen) vergoeding overwerk	57
Artikel 8.9	Arts in opleiding tot specialist (aios)	57
Hoofdstuk 9	Onregelmatige dienst	59
Artikel 9.1	Definitie	59
Artikel 9.2	Werkings sfeer en vrijgestelde werknemers	59
Artikel 9.3	Vergoedingsregeling onregelmatige dienst	59
Artikel 9.4	Berekening vergoeding onregelmatige dienst	59
Artikel 9.5	Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage	60

Hoofdstuk 10	Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	61
Artikel 10.1	Definities	61
Artikel 10.2	Werkings sfeer en vrijgestelde werknemers	61
Artikel 10.3	Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	61
Artikel 10.4	Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst tot 1 juli 2022	62
Artikel 10.5	Vergoedingsregeling bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst met ingang van 1 juli 2022	62
Artikel 10.6	Vergoedingsregeling consignatiedienst met ingang van 1 juli 2022	63
Artikel 10.7	Vergoedingsregeling arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	63
Artikel 10.8	Vergoeding geconsigneerde pauze in de nacht	64
Artikel 10.9	Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding	64
Artikel 10.10	Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst tot 1 juli 2022	64
Artikel 10.11	Uitbetalen en opnemen vergoeding bereikbaarheids-, en aanwezigheidsdienst vanaf 1 juli 2022	64
Artikel 10.12	Opnemen vergoeding consignatiedienst vanaf 1 juli 2022	65
Artikel 10.13	Verhuizen	65
Artikel 10.14	Harmonisatie met crisisdienst	65
Hoofdstuk 11	Onkostenvergoedingen	67
Artikel 11.0.1	Instellingsregeling	67
11.1	Reiskosten woon-werkverkeer	67
Artikel 11.1.1	Vergoedingsregeling reiskosten	67
11.2		67
Artikel 11.2.1	Reis- en verblijfkosten dienstreizen	67
Artikel 11.2.2	Definitie	67
Artikel 11.2.3	Overleggen bescheiden	67
11.3	Voorgeschreven kleding	68
Artikel 11.3.1	Voorgeschreven kleding	68
11.4	Verhuiskosten	68
Artikel 11.4.1	Instellingsregeling	68
11.5	Thuiswerkvergoeding	68
Artikel 11.5.1	Thuiswerkvergoeding	68
Hoofdstuk 12	Vakantie, persoonlijk levensfasebudget, verlof en wet arbeid en zorg	69
12.1	Vakantie	69
Artikel 12.1.1	Definities	69
Artikel 12.1.2	Omvang en opbouw vakantie-uren	69
Artikel 12.1.3	Aanwijzen vakantiedagen	69
Artikel 12.1.4	Opnemen van vakantie-uren	70
Artikel 12.1.5	Wijziging vakantieperiode	70
Artikel 12.1.6	Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	70
12.2	Persoonlijk levensfasebudget (PLB)	70
Artikel 12.2.1	Persoonlijk levensfasebudget	70
Artikel 12.2.2	Uitgangspunten Persoonlijk levensfasebudget	70
Artikel 12.2.3	Overgangsregeling 45 jaar en ouder	71
12.3	Verlof	72
Artikel 12.3.1	Definities	72
Artikel 12.3.2	Premies tijdens onbetaald verlof	72
Artikel 12.3.3	Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	72
Artikel 12.3.4	Verlof in verband met deelneming aan publiekrechtelijke colleges	73
Artikel 12.3.5	Overige verlofmogelijkheden	73

Artikel 12.3.6	Afwijzing verlof	73
12.4	Arbeid en zorg	73
Artikel 12.4.1	Algemeen	73
Artikel 12.4.2	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	73
Artikel 12.4.3	Langdurend zorgverlof	73
Artikel 12.4.4	Calamiteiten en ander kort verzuimverlof	73
Hoofdstuk 13	Activeringsregeling	75
Artikel 13.1	Werkings sfeer	75
Artikel 13.2	Activeringsbudget	75
Artikel 13.3	Nieuwe arbeidsovereenkomst bij andere werkgever	75
Artikel 13.4	Duur van de aanvulling op de WW-uitkering	76
Artikel 13.5	Hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering	76
Artikel 13.6	Verplichtingen van de werknemer	76
Artikel 13.7	Vermindering van de activeringsregeling	77
Artikel 13.8	Vervallen van de WW-aanvulling	77
Artikel 13.9	Uitkering bij overlijden	77
Artikel 13.10	Uitbetaling van de activeringsregeling	77
Artikel 13.11	Pensioen tijdens WW-periode	77
Artikel 13.12	Bijzondere regeling	78
Hoofdstuk 14	Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen	79
Artikel 14.1	Algemeen	79
Artikel 14.2	Definities	79
Artikel 14.3	Informatie en overleg	79
Artikel 14.4	Sociaal plan	80
Artikel 14.5	Aanvullende afspraken voor kwetsbare werknemers	80
Artikel 14.6	Adviescommissie sociale begeleiding	80
Artikel 14.7	Informatie en overleg bij overgang en/of wijziging rechtspositie	81
Hoofdstuk 15	Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)	83
Bijlage A	Statuut Sociaal Beleid	85
Bijlage B	Overzicht Normen Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (Atb)	89
Bijlage C	Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg	95
Bijlage D	Generatiebeleid	101
Bijlage E	Kaderregeling Zware Beroepen	105
Bijlage F	Reglement Interpretatiecommissie	107
Bijlage G	Dispensatie CAO Ziekenhuizen	109
Bijlage H	Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk	111
Bijlage I	Adressen van de partijen bij het cao-overleg	113
Bijlage J	Gebruikte afkortingen	115
Bijlage K	Trefwoordenregister	117
Bijlage L	Salarisschalen	117

Partijen

Collectieve Arbeidsovereenkomst Ziekenhuizen 2021-2023

De ondergetekenden:

I. de organisatie van werkgevers

Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

en

II. de volgende organisaties van werknemers:

- FNV, vertegenwoordiger van NVK-FAZ, NVML en NVMBR;
- CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief;
- FBZ Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van LAD, NIP, NVZA, VGVZ, NVM-mondhygiënist, NVO, NVKC, NVKF, KNGF, NVPMT, KNOV, NVLF, EN, NVD, VMDG, NVKFM, VHP Zorg, NVBT, NVvMT, NVDT, NVDAT, NVPMT, NVVS, NVL, NVGZP, VwOCM, NAPA, BMTZ, KNMT, VVP en VKGL; daarnaast NVBMH, NVKI, NVSHA, NVAVG, NVVTG en DJS zodra aan de voorwaarden voor aanmelding is voldaan.
- NU'91, vertegenwoordiger van BRV, NHV, NVAM, LVO, Donor, NVDA, NVHV, VF&O, NVLA, NVLKNF, VITHaS, Landelijke vereniging van MS verpleegkundigen en VGN;

hierna te noemen cao-partijen, zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO Ziekenhuizen 2021-2023) aangegaan.

Preambule

Afspraken uit het onderhandelaarsakkoord van 20 januari 2022

Visie en uitgangspunten

Onze medewerkers bieden patiënten de zorg die ze nodig hebben en zijn onmisbaar. De afgelopen periode in het bijzonder hebben zij laten zien hoe belangrijk de zorg is. Door de coronapandemie en de daaruit voortvloeiende inhaalzorg wordt veel van onze medewerkers gevraagd.

Samen bouwen we aan de zorg voor de toekomst. Dat kan niet zonder waardering, professionele ruimte, betekenisvol werk en een goede werkomgeving. Goede arbeidsvoorwaarden zijn daarbij belangrijk. Wij willen onze medewerkers stimuleren om zich verder te ontwikkelen en onze waardering voor hen laten zien.

In deze cao pakken cao-partijen de salarisachterstand aan van de medewerkers die in salaris tot de middengroepen behoren¹. Dit is ook in lijn met de aanbevelingen uit het SER-rapport 'Aan de slag voor de zorg; een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt'. Daarbij is ook oog voor de lagere salarisschalen. Het toepassen van een nominale verhoging is juist voor deze groepen passend.

Bovendien hebben partijen ook afspraken gemaakt over het verminderen van de ervaren werkdruk, meer rust in de roosters, duurzame inzetbaarheid van medewerkers, en een passende beloning. We spreken daarmee onze waardering uit voor de medewerkers en willen het werken in de ziekenhuizen² aantrekkelijk houden.

¹⁾ In het vervolg wordt gesproken over de middengroepen

²⁾ Daar waar ziekenhuizen staat worden alle leden van de NVZ bedoeld, te weten ziekenhuizen, revalidatiecentra en categorale instellingen

De afspraken zijn gegroepeerd rond vier thema's.

1. Verminderen werkdruk en meer rust in de roosters

Werkdruk is een onderwerp dat aandacht vraagt. De medewerkers ervaren werkdruk en onvoorspelbaarheid in hun roosters. Om de ervaren werkdruk te verminderen, voor meer rust in de roosters en meer 'gebalanceerde flexibele arbeid' zijn, in aansluiting bij het "Onderzoek ongewenste flexibele arbeid ziekenhuizen" (hierna Studie Flex), afspraken gemaakt over:

- A. Definitief opnemen 72-uurs-regeling
- B. Betere beloning voor uren doorgebracht in bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst
- C. Uren doorgebracht in bereikbaarheidsdienst worden in specifieke situaties vergoed als aanwezigheidsdienst

A. Definitief opnemen 72-uursregeling

Doel van de 72-uursregeling is medewerkers te belonen voor flexibiliteit en tegelijkertijd een financiële drempel op te werpen voor de werkgever zodat deze alleen in uitzonderlijke gevallen diensten verschuift. Minder verschoven³ en extra diensten leidt tot meer voorspelbaarheid in het rooster en daarmee tot meer rust voor de medewerkers. Partijen hebben afgesproken dat per 1 juli 2021 de huidige 72-uurs-regeling definitief wordt opgenomen in de cao.

B. Betere beloning voor uren doorgebracht in bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst voor zorgfuncties

De vergoeding voor de uren doorgebracht in een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst⁴ wordt per 1 juli 2022 met 100% verhoogd.

Artikel 10.8 van de CAO Ziekenhuizen 2019-2021 gaf al de mogelijkheid om de opgebouwde vrije tijd voor de helft om te zetten in geld. De vergoeding wordt per 1 juli 2022 standaard in zijn geheel uitbetaald, in plaats van gecompenseerd in vrije tijd.

Voorbeeld huidige situatie bij een bereikbaarheidsdienst

Als een medewerker op een doordeweekse dag bereikbaar is van 17.00 uur tot en met 08.00 uur (15 uur) de volgende dag, ontvangt hij⁵ aan compensatie voor de 15 uren van bereikbaar zijn in de huidige situatie 15/18e uur. De vergoeding wordt per uur 100% verhoogd.

Voor de uren bereikbaarheidsdienst in het weekend ingaande op vrijdag 17.00 uur en eindigend op maandag 8.00 uur ontvangt een medewerker een compensatie in vrije tijd van 6,16 uur. Het voorstel is om de vergoeding per uur 100% te verhogen. De medewerker ontvangt dan in dit laatste voorbeeld een vergoeding in geld gelijk aan 12,32 uur.

C. Uren doorgebracht in bereikbaarheidsdienst worden in specifieke situaties vergoed als aanwezigheidsdienst

De tijd dat een medewerker een bereikbaarheidsdienst heeft, geldt in beginsel niet als arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet.

Vanaf 1 juli 2022 geldt dat, wanneer de medewerker op elk moment opgeroepen kan worden om binnen 15 minuten aanwezig te zijn op de werkplek om onmiddellijk de arbeid te kunnen verrichten, de bereikbaarheidsdienst wordt aangemerkt als een aanwezigheidsdienst in de zin van de Arbeidstijdenwet, en bovendien wordt vergoed conform artikel 10.4 als aanwezigheidsdienst.

³⁾ Een verschoven dienst is een dienst die verschuift in een al vastgesteld rooster. Als een bestaande dienst binnen 72 uur wordt verschoven naar een ander tijdstip ontvangt de medewerker, naast het uurloon, een overwerktoeslag.

⁴⁾ Onder bereikbaarheidsdienst/aanwezigheidsdienst wordt verstaan een aangesloten periode van ten hoogste 24 uur waarin de medewerker verplicht is om bereikbaar te zijn/aanwezig te zijn op de werkplek, om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

⁵⁾ Daar waar hij staat wordt bedoeld hij/zij. Daar waar zijn staat bedoelen we zijn/haar.

2. Gezond roosteren

A. Overwerk wordt sneller uitbetaald of in vrije tijd gecompenseerd

In de CAO Ziekenhuizen 2019-2021 is pas sprake van overwerk als de overuren niet binnen 6 maanden in de planning teruggegeven kunnen worden. Vanwege de huidige arbeidsmarktkrapte kunnen overuren vaak niet in tijd worden gecompenseerd waardoor medewerkers 6 maanden moeten wachten op uitbetaling van overwerk. Waardering voor het overwerk wordt dus niet onmiddellijk 'gevoeld'.

Partijen willen daarom het hoofdstuk Overwerk in de cao wijzigen. In de CAO Ziekenhuizen 2019-2021 wordt overwerk vergoed in de vorm van vrije tijd. Met ingang van 1 juli 2022 wordt overwerk standaard in de maand volgend op het overwerk uitbetaald, tenzij de medewerker verzoekt om een vergoeding in vrije tijd. Met snelle uitbetaling van overwerk komen we tegemoet aan een veelgehoorde wens van de medewerkers: loon naar werk. Als de medewerker kiest voor vergoeding in vrije tijd worden, met het oog op gezond roosteren, overwerkuren binnen drie maanden, in plaats van binnen een half jaar, gecompenseerd.

B. Sneller compenseren

In de CAO Ziekenhuizen 2019-2021 is het uitgangspunt dat roosters zodanig worden opgesteld dat medewerkers aan het einde van het jaar het afgesproken aantal (jaar)uren ook heeft gewerkt. Als dat niet lukt, dan wordt het teveel of tekort aan gewerkte uren niet meegenomen naar het volgende jaar, maar verrekend (uitbetaald of kwijtgescholden) onder dezelfde voorwaarden als in artikel 6.2.11.

Voor meer regie op roosters, gezond roosteren en sturen op herstel van medewerkers spreken partijen af dat met ingang van 1 juli 2022, conform één van de aanbevelingen uit de Studie Flex, te veel of te weinig gewerkte uren over kortere perioden, per kwartaal, worden verrekend (uitbetalen of kwijtschelden) en dat daarbij een bandbreedte wordt gehanteerd. Uren worden alléén kwijtgescholden als een tekort aan uren -buiten de bandbreedte- niet aan de medewerker is te wijten.

Voor de praktische uitvoerbaarheid van deze afspraak is het, conform de aanbevelingen in de Studie Flex, noodzakelijk dat er een bandbreedte in acht wordt genomen omdat anders de uren die op de peildatum worden gemarkeerd, in de (toekomstige) roosters mogelijk al zijn weggewerkt. Bovendien is het niet mogelijk om een medewerker die in een 24-uursrooster werkt, gezond in te roosteren als het saldo aan het eind van elk kwartaal op 0 moet uitkomen. Door deze bandbreedte te hanteren ontstaat een 'rekening-courant urenbank' die zowel werkgever als medewerker ruimte en flexibiliteit biedt in de roosterplanning, waardoor een meer 'gebalanceerde flexibiliteit' wordt bereikt.

De bandbreedte is +8 uur en -8 uur naar rato van het dienstverband.

De wijziging in de jaaruren-systematiek is niet van toepassing op medewerkers van revalidatiecentra die met een rooster werken dat gekoppeld is aan de schoolvakanties.

3. Duurzame inzetbaarheid

Prettig kunnen werken, gewaardeerd worden en je telkens kunnen verbeteren zijn belangrijk in de loopbaan van een medewerker. Partijen willen dat medewerkers nadenken over hun duurzame inzetbaarheid en hiervoor ook de middelen krijgen. Duurzame inzetbaarheid is voor iedere medewerker, in elke fase van het werkbare leven belangrijk.

A. In huidige situatie al veel instrumenten beschikbaar

De huidige cao bevat al veel instrumenten voor duurzame inzetbaarheid, zoals bijvoorbeeld het Persoonlijk Levensfasebudget (PLB), Generatiebeleid, ontziebepalingen voor nachtdiensten vanaf 57 jaar en een veelvoud aan verlofvormen (enerzijds wettelijke, anderzijds vanuit de cao). Daarnaast bestaat er in de huidige situatie ruimte voor taakdifferentiatie. Taakdifferentiatie kan binnen ziekenhuizen zorgen voor meer flexibiliteit en daarmee de duurzame inzetbaarheid bevorderen. Als juist de niet-noodzakelijke taken worden weggehaald krijgen zorgprofessionals meer armslag. Gedacht kan worden aan het weghalen van (een deel van de) taken, die geen specifieke kennis vergen.

B. Generatiebeleid

Generatiebeleid zoals opgenomen in Bijlage D van de CAO Ziekenhuizen 2019-2021 (specifiek ouderenbeleid), wordt verplicht ingevoerd met ingang van 1 juli 2022. Bijlage D van de CAO Ziekenhuizen 2019-2021 wordt in die zin aangepast, dat daarin het verplichte karakter van Generatiebeleid wordt opgenomen. De inhoud van deze bijlage wordt gehandhaafd voor zover deze niet in strijd is met het volgende:

- instroom in de regeling is alleen mogelijk vanaf 5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (de tekst op pagina 95 van de cao en punt 2 van Generatiebeleid samengevat wordt overeenkomstig aangepast);
- instroom is alleen mogelijk voor medewerkers die voorafgaand aan de deelname minimaal 8 jaar aansluitend in dienst zijn bij een werkgever, zoals gedefinieerd in de CAO Ziekenhuizen in art. 1.1.1 onder sub a onderdeel 1.

Partijen spreken daarnaast -in aanvulling op het bovenstaande- af dat de werkgevers in de branche ziekenhuizen voor het einde van de looptijd van deze cao generatiebeleid ontwikkelen voor elk van de onderstaande fases. Werkgevers zijn daarbij vrij in hun keuzes van instrumenten. Daarbij kunnen in de verschillende loopbaanfasen de hiervoor genoemde instrumenten worden ingezet. De invulling van het generatiebeleid is onderdeel van het overleg tussen werkgevers en werknemers op instellingsniveau.

• Start van de loopbaan (young professionals)

Voor de medewerker die aan het begin van zijn carrière zit, is een gedegen inwerktraject en loopbaanbegeleiding belangrijk. Medewerkers moeten zich thuis voelen in hun nieuwe werkomgeving. Partijen realiseren zich dat een goede start essentieel is en zorgt voor binding en behoud van medewerkers. De CAO Ziekenhuizen 2019-2021 biedt werkgevers al de ruimte om aan medewerkers in de eerste jaren na diplomering een persoonlijk opleidingsbudget ("POB") te bieden dat kan worden gebruikt voor een 'zachte landing' of een inwerktraject op maat. Zo kan van dit POB – naar eigen behoefte – bijvoorbeeld intervisie of een weerbaarheidstraining worden gevolgd. Partijen willen stimuleren dat lokaal nog meer gebruik wordt gemaakt van een POB.

• Groei in de loopbaan

Voor de medewerker die verder in de loopbaan is, zijn (loopbaan)ontwikkeling en de balans werk/ privé mogelijk belangrijker. De cao heeft, naast PLB, een scala aan verlof- en opleidingsmogelijkheden die hierbij kunnen helpen.

• Loopbaan in fase 60+

Voor de medewerker in deze fase van de loopbaan zal maatwerk voorop staan. Wat is nodig aan (bij)scholing, waar wil ik me in verdiepen, waar ligt mijn toegevoegde waarde, kan en wil ik mijn huidige werk nog blijven doen, zijn vragen die relevant zijn. Ook de mogelijkheid van vroegpensioen kan aan bod komen.

Het bestaande Generatiebeleid opgenomen in de cao 2019-2021, is onderdeel van de nieuwe afspraken over Generatiebeleid.

C. Zware beroepenregeling

Binnen de kaders van de Subsidieregeling MDIEU wordt een Zware beroepenregeling geïntroduceerd. Deze gaat gelden voor specifieke groepen medewerkers, waarvan de zwaarte van het werk, in combinatie met de verhoging van de AOW-leeftijd van de afgelopen jaren, het niet voor iedereen mogelijk maakt om door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Partijen spreken af dat zij, in het kader van de -nog niet afgeronde- sectoranalyse, tot een samenwerkingsovereenkomst komen, van waaruit subsidies kunnen worden aangevraagd. De Zware beroepenregeling zal deel uitmaken van het bredere totaalpakket aan duurzame inzetbaarheidsmaatregelen dat de CAO Ziekenhuizen 2019-2021 al biedt.

Met de Zware beroepenregeling wordt een kaderregeling geïntroduceerd die ziekenhuiswerkgevers op vrijwillige basis kunnen toepassen. Ziekenhuizen die dat willen, kunnen op basis hiervan medewerkers, die voldoen aan de criteria, de mogelijkheid bieden om maximaal 3 jaar vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken.

Binnen kaders zal ruimte bestaan om op instellingsniveau rekening te houden met de specifieke individuele omstandigheden en lokale wensen.

Daarbij gelden de volgende voorwaarden (nog nader uit te werken n.a.v. de uitkomsten van de sectoranalyse):

- De medewerker die fysiek zware arbeid verricht, kan 3 jaar voor het ingaan van de AOW-leeftijd op eigen verzoek stoppen met werken met gebruikmaking van de zware beroepenregeling. De subsidieregeling MDIEU stelt als voorwaarde dat de RVU niet generiek mag worden opengesteld (dus niet voor alle oudere medewerkers). Aan de hand van de sectoranalyse zal daarom – in samenspraak met de medewerkersdelegaties – worden bepaald welke knelpunten bestaan in de sector rondom zwaar werk en welke specifieke groep oudere medewerkers en tot welke FWG-schaal in aanmerking zou moeten komen voor gebruikmaking van de Zware beroepenregeling;
- Met het eindigen van het dienstverband ontvangt de medewerker geen salaris meer en er wordt ook geen pensioen via de werkgever meer opgebouwd. Vanaf dat moment krijgt hij een maandelijks uitkering van de werkgever tot aan het pensioen;
- Instromen in de regeling kan vanaf het moment van implementatie van de samenwerkingsovereenkomst met de vakbonden in het kader van de subsidieaanvraag MDIEU tot en met 31 december 2025. De Zware beroepenregeling is daarmee van toepassing op medewerkers geboren op of vóór 30 september 1960;
- De hoogte van de uitkering is maximaal € 22.164,- bruto per jaar (gelijk aan de jaarlijkse netto-AOW o.b.v. cijfers in 2021), te betalen in maandelijks termijnen (van €1847,- bruto);
- Als gevolg van de fiscale regelgeving met betrekking tot de RVU, ontvangen medewerkers die gebruik maken van de Zware beroepenregeling geen gratificatie in verband met het einde van het dienstverband;
- Gebruik maken van de Zware beroepenregeling kan maximaal 3 jaar;
- De mogelijkheid om gebruik te maken van de Zware beroepenregeling heeft alleen de medewerker die in de voorafgaande 15 jaar ten minste tien jaar heeft gewerkt in de sector ziekenhuizen. Voldoet de medewerker niet aan dit criterium dat geldt dat hij ten minste 25 jaar in de sector ziekenhuizen moet hebben gewerkt om in aanmerking te komen;
- Medewerkers die gebruik maken van de Zware beroepenregeling komen in beginsel niet in aanmerking voor faciliteiten op basis van de Instellingsregeling Generatiebeleid voor de fase 60+;
- In individuele gevallen kan voor wat betreft het instromen in de Zware beroepenregeling worden afgeweken van de eis van het verrichten van fysiek zware arbeid, waarbij geldt dat de duurzame inzetbaarheid van de betreffende medewerker steeds in het geding moet zijn. Bijvoorbeeld op basis van een advies van de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige.

4. Zeggenschap verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante zorgprofessionals

Partijen onderschrijven het belang van meer zeggenschap van verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante zorgprofessionals omtrent vakinhoudelijke en professionele ontwikkeling en zullen zorgprofessionals hierin faciliteren en actief betrekken.

Pilot Persoonlijk Ontwikkelbudget

Bovendien starten partijen een pilot in minimaal drie ziekenhuizen om de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van het toekennen van een Persoonlijk Ontwikkelbudget voor iedereen in elke levensfase te onderzoeken. Hierover vindt in StAZ-verband verdere afstemming plaats.

5. Looptijd, loon en vergoedingen

A. Looptijd cao

De CAO Ziekenhuizen 2021-2022 heeft een looptijd voor van 19 maanden: van 1 juli 2021 t/m 31 januari 2023. Partijen hebben daarbij de volgende overweging: een termijn van 19 maanden is lang genoeg om stabiliteit in de sector te geven, maar ook kort genoeg om bij een volgende cao in te kunnen spelen op de veranderingen die maatschappelijk en specifiek in onze branche spelen. Partijen hebben afgesproken het overleg over de volgende cao in november 2022 te starten.

B. Aanpak salarisachterstand middengroepen

In lijn met de uitkomsten van het SER-rapport 'Aan de slag voor de zorg; een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt' willen partijen door de volgende maatregelen een eerste stap zetten om de salarisachterstanden van de middengroepen te verminderen.

- **Toevoegen extra trede**

Voor de branche ziekenhuizen is er sprake van een salarisachterstand in de FWG-schalen 40 t/m 65. Daarom wordt, naast de generieke salarisverhoging, aan de FWG-schalen 40 t/m 65 een extra trede toegevoegd. Deze extra trede ligt één ip-nr. hoger dan de huidige eindtrede (trede 11 in FWG 40, trede 12 in FWG 45-60 en trede 15 in FWG 65). De toevoeging geldt voor alle functies (patiënt- en niet-patiëntgebonden functies) in de FWG-schalen 40-65. Dit betekent dat al deze medewerkers bij de reguliere tredeverhoging door deze extra trede een salarisverhoging ontvangen die ligt tussen de 1,21% (FWG-65) en 2,41% (FWG-40). Deze aanpassing gaat in per 1 maart 2022. Partijen hebben de intentie om in lijn met het overheidsbeleid in de komende cao's verdere stappen te zetten om de salarisachterstand van de middengroepen te beperken.

- **Wegnemen trede onderkant**

Daarnaast krijgen alle medewerkers in de FWG-schalen 45 t/m 55 per 1 maart 2022 een extra salarisverhoging. Dit gebeurt door in deze schalen de aanvangstrede (trede 0) weg te nemen. De huidige trede 1 (2021) wordt hiermee de nieuwe trede 0 (2022), de huidige trede 2 (2021) wordt de nieuwe trede 1 (2022), etc. Als gevolg hiervan zullen medewerkers in de huidige treden 0 t/m 11 in FWG 45 t/m 55 per 1 maart 2022 bovenop de reguliere tredeverhoging een extra trede in de FWG-schaal stijgen. Een medewerker met periodiekdatum 1 maart in de huidige FWG 45, trede 5, zal daardoor per 1 maart 2022 direct overgaan naar de huidige trede 7 (per 1 maart 2022 zal dit de nieuwe trede 6 zijn). Dit betekent een loonsverhoging tussen de 1,68% (als medewerker zich bevindt aan het einde van de schaal) en 6,25% (als medewerker zich bevindt aan het begin van de schaal).

Als gevolg van de afspraken onder de punten B en C wijzigen de salarisbedragen per 1 januari 2022 en 1 maart 2022. Deze salarisbedragen zijn opgenomen in Bijlage L van de CAO Ziekenhuizen 2021-2023.

C. Structurele salarisverhoging en verhogen minimumloon

Bovendien ontvangen alle medewerkers met een salaris tot en met inpassingstabelnummer 24 een nominale loonsverhoging van 90 euro bruto per maand per 1 januari 2022. Dit betekent voor medewerkers tot en met ip-nr. 24 een loonsverhoging van 2,98%. Medewerkers met een salaris vanaf inpassingstabelnummer 25 ontvangen met ingang van 1 januari 2022 een salarisverhoging van 2%.

Daarnaast wordt in deze cao al een eerste stap gezet naar het verhogen van het minimumloon voor medewerkers van 21 jaar en ouder. Per 1 januari 2022 wordt het minimumloon voor medewerkers van 21 jaar en ouder in de CAO Ziekenhuizen verhoogd naar 13 euro bruto per uur, met de intentie om in de komende cao's dit verder te verhogen in lijn met overheidsbeleid.

Voor medewerkers in ip-nr. 4 t/m 8 stijgt het salaris hierdoor per 1 januari 2022 naar dit minimum. Dit betekent een loonsverhoging tussen de 4,98% (ip-nr. 8) en 16,79% (ip-nr. 4).

Als gevolg van de afspraken onder de punten B en C wijzigen de salarisbedragen per 1 januari 2022 en 1 maart 2022. Deze salarisbedragen zijn opgenomen in Bijlage L van de CAO Ziekenhuizen 2021-2023.

D. Eenmalige uitkering

De medewerkers die op 1 december 2021 in dienst zijn bij een instelling die de CAO Ziekenhuizen verplicht toepast, ontvangen in de maand nadat de cao definitief is over het jaar 2021 een eenmalige uitkering van 250 euro bruto bij een voltijd dienstverband (peildatum 1 december 2021). Medewerkers met een deeltijd dienstverband ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de omvang van het dienstverband (peildatum 1 december 2021).

E. Aanpassing berekening vergoeding onregelmatige dienst

De inzet van medewerkers op onregelmatige uren is een noodzakelijk onderdeel van veel zorgfuncties maar is (soms) ook belastend. Partijen willen onregelmatige diensten daarom extra belonen. De onregelmatigheidstoeslag wordt met ingang van 1 juli 2022 berekend over het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van ip-nr. 32.

F. Vervolgstudie vergoeding profielartsen en aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren

Cao-partijen hebben afgesproken dat de gezamenlijke studie in ROA-verband, naar de vergoeding voor onregelmatig werken door profielartsen en aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren, zoals overeengekomen in de CAO Ziekenhuizen 2019-2021, wordt vervolgd en afgerond gedurende de looptijd van de CAO Ziekenhuizen 2021 – 2022.

In de studie wordt tevens meegenomen of de werkingssfeer van hoofdstuk 5 (Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties, beroepsverenigingen en extra bevoegdheden ondernemingsraad), artikel 3, voor de profielartsen en aan medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren dient te worden uitgebreid in die zin dat ook wetenschappelijke verenigingen hierin worden opgenomen.

G. Inschaling en eigen bijdrage bij vervolgopleiding psychologen

Per 1 juli 2022 wordt relevante werkervaring na het behalen van de masteropleiding meegeteld bij de inschaling van basispsychologen in opleiding tot GZ-psycholoog, klinisch psycholoog of klinisch neuropsycholoog.

Er zal vanaf de eerste ingangsdatum van het nieuwe studiejaar door de werkgever geen eigen bijdrage worden gevraagd in de opleidingskosten in het huidige stelsel voor de (verplichte) vervolgopleidingen van de basispsycholoog tot GZ-psycholoog, klinisch psycholoog of klinisch neuropsycholoog.

H. Eén arbeidsvoorwaardelijk regime voor AIOS

AIOS werken gedurende de opleiding afwisselend in perifere en academische ziekenhuizen. Omdat AIOS daarbij in- en uit dienst treden, wijzigen daarbij ook telkens de geldende arbeidsvoorwaarden. Als een AIOS in plaats van uit dienst te treden, zou worden gedetacheerd, dan zou gedurende de opleiding wél sprake zijn van één arbeidsvoorwaardelijk regime. De NVZ is bereid om af te spreken dat de NVZ samen met de NFU onderzoekt of in het BOLS afspraken kunnen worden gemaakt over detachering vanuit perifere ziekenhuizen of academische ziekenhuizen mits daarbij de volgende voorwaarden gelden:

- detachering is budgetneutraal: de beschikbaarheidsbijdrage komt ten goede aan de instelling waar de AIOS werkzaam is;
- het aantal beschikbare AIOS cq. het aantal opleidingsplaatsen per instelling wijzigt niet als gevolg van deze mogelijk te maken afspraak.

I. Salaris medewerkers die een opleiding volgen tot medisch specialist (AIOS), ziekenhuisapotheker, klinisch-chemicus of klinisch fysicus

Per 1 juli 2022 wordt in de salarisschaal voor medewerkers die een opleiding volgen tot medisch specialist (AIOS), ziekenhuisapotheker, klinisch-chemicus of klinisch fysicus één extra trede toegevoegd voor het achtste jaar van de opleiding. Deze extra trede ligt één ip-nr. hoger dan de huidige eindtrede.

J. Invoering thuiswerkvergoeding

Per 1 juli 2022 wordt een thuiswerkvergoeding ingevoerd van 2 euro netto per thuiswerkdag.

K. Invoering onkostenvergoeding gedurende stageperiode van technisch geneeskundigen/klinisch technologen

Met ingang van 1 juli 2022 kunnen technisch geneeskundigen/klinisch technologen gedurende de stageperiode onkosten declareren tot maximaal € 100,- per maand.

L. Vergoeding inschrijving kwaliteitsregisters

NVVTG wordt per 1 januari 2022 toegevoegd aan artikel 3.2.6 lid 4.

NVGzP wordt per 1 januari 2022 toegevoegd aan artikel 3.2.6 lid 4.

Lidmaatschap wordt vergoed indien lidmaatschap NIP niet wordt vergoed.

Effect van de verhogingen

Om de effecten van het totaalpakket aan verhogingen duidelijk te maken is in het overzicht effect van de verhogingen voorbeeldfuncties voor een aantal voorbeeldfuncties weergegeven wat het financiële effect is van de voorgestelde wijzigingen uit onderdeel 4.

Zo is het maandsalaris van een verpleegkundige op een klinische afdeling (FWG 45-4) in dit voorstel per 1 maart 2022 met 5,83 % gestegen.. Dit is opgebouwd uit een verhoging van € 90 en een extra periodiek in de schaal als gevolg van het wegnemen van de aanvangstrede (2,55%). Daarbovenop ontvangt deze verpleegkundige de jaarlijkse periodiek in de schaal.

Zo is het maandsalaris van een SEH-verpleegkundige (FWG 55-4) in dit voorstel per 1 juli 2022 met 7,08% gestegen. Dit is opgebouwd uit een verhoging van € 90, een extra periodiek in de schaal als gevolg het wegnemen van de aanvangstrede (4,17%) en het verhogen van de grondslag voor de ORT naar ip-nr. 32 ($\pm 0,91\%$). Daarbovenop ontvangt deze SEH-verpleegkundige de jaarlijkse periodiek in de schaal.

Zo is het maandsalaris van een SEH-verpleegkundige (FWG 55-12) in dit voorstel per 1 juli 2022 met 4,6% gestegen. Dit is opgebouwd uit een verhoging van € 90, een extra periodiek in de schaal als gevolg van toevoegen van een extra trede aan het einde van de schaal (1,85%) en het verhogen van de grondslag voor de ORT naar ip-nr. 32 ($\pm 0,75\%$).

Algemeen verbindend verklaring

Partijen spreken af dat zij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zullen verzoeken deze cao algemeen verbindend te verklaren.

Bijlage 1: financiële effecten loonmutaties

Medewerker in Trede 4 van schaal (in 2022) (Procentuele stijging is excl. een reguliere extra trede)	Inschaling	Eenmalige uitkering € 250	Loonsverhoging van € 90 tot ip-24 en 2% voor ip-25 en hoger	Wegnemen trede onderkant	Verhogen ORT van IP-28 → IP-32 o.b.v. gemiddeld € 350 p/j	Totaal verwachte loons-verhoging
Huishoudelijk medewerker / medewerker afwas	FWG 15-4 IP-7 (€ 1.890)	€ 250 (0,94%)	7,67% Minimumloon € 13	n.v.t.	n.v.t.	7,67%
Logistiek medewerker / keukenassistent / farmaceutisch medewerker	FWG 25-4 IP-11 (€ 2.106)	€ 250 (0,85%)	4,27% (€ 90)	n.v.t.	n.v.t.	4,27%
(Medisch) secretaresse / medewerker beveiliging / laboratorium medewerker	FWG 35-4 IP-15 (€ 2.387)	€ 250 (0,75%)	3,77% (€ 90)	n.v.t.	n.v.t.	3,77%
Verpleegkundige kliniek / functielaborant / systeem- en netwerkbeheerder B	FWG 45-4 IP-20 (€ 2.741)	€ 250 (0,65%)	3,28% (€ 90)	2,55% IP-20 → IP-21	n.v.t.	5,83%
SEH- of IC-verpleegkundige (acute zorg) / operatie-assistent A / pacemaker technicus	FWG 55-4 IP-30 (€ 3.477)	€ 250 (0,51%)	2,00%	4,17% IP-30 → IP-32	€ 31,71 (0,91%)	7,08%
Sectormanager / klinisch Psycholoog	FWG 70-4 IP-53 (€ 5.143)	€ 250 (0,35%)	2,00%	n.v.t.	n.v.t.	2,00%
Medewerker aan einde van schaal	Inschaling	Eenmalige uitkering € 250	Loonsverhoging van € 90 tot ip-24 en 2% voor ip-25 en hoger	Verhogen ORT van IP-28 → IP-32 o.b.v. gemiddeld € 350 p/j	Extra trede aan de bovenkant	Totaal verwachte loons-verhoging
Huishoudelijk medewerker / medewerker afwas	FWG 15-11 IP-14 (€ 2.319)	€ 250 (0,75%)	3,88% (€ 90)	n.v.t.	n.v.t.	3,77%
Logistiek medewerker / keukenassistent / farmaceutisch medewerker	FWG 25-11 IP-18 (€ 2.600)	€ 250 (0,69%)	3,46% (€ 90)	n.v.t.	n.v.t.	3,46%
(Medisch) secretaresse / medewerker beveiliging / laboratorium medewerker	FWG 35-11 IP-22 (€ 2.882)	€ 250 (0,62%)	3,12% (€ 90)	n.v.t.	n.v.t.	3,12%
Verpleegkundige kliniek / functielaborant / systeem- en netwerkbeheerder B	FWG 45-12 IP-28 (€ 3.322)	€ 250 (0,54%)	2,00%	n.v.t.	2,35% IP-28 → IP-29	4,35%
SEH- of IC-verpleegkundige (acute zorg) / operatie-assistent A / pacemaker technicus	FWG 55-12 IP-40 (€ 4.227)	€ 250 (0,42%)	2,00%	€ 31,71 (0,75%)	1,85% IP-40 → IP-41	4,60%
Sectormanager / klinisch Psycholoog	FWG 70-15 IP-74 (€ 6.752)	€ 250 (0,26%)	2,00%	n.v.t.	n.v.t.	2,00%

Hoofdstuk 1

Begripsbepalingen en werkingssfeer

1.1

Begripsbepalingen

Artikel 1.1.1

Begripsbepalingen

Onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan een overeenkomst tussen één of meer (verenigingen van) werkgever(s) en één of meer verenigingen van werknemers, waarbij deze verenigingen hun leden verplichten bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten bepaalde voorwaarden in acht te nemen.

In deze cao wordt verstaan onder:

a. De werkgever

1. De rechtspersoon die, en/of een organisatorisch verband dat, ten doel heeft ziekenhuiszorg te bieden, dan wel organisaties die op het moment van inwerkingtreding van deze cao lid zijn van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen.

Hierbij wordt onder ziekenhuiszorg verstaan: zorg die wordt geleverd door een rechtspersoon die of een organisatorisch verband dat ingevolge de Wet toelating Zorginstellingen (Uitvoeringsbesluit WTZi: Staatsblad 2005, nr. 575) is toegelaten en/of in het kader van de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 358) 50% of meer gefinancierde curatieve medisch specialistische zorg biedt.

Uitgezonderd zijn:

- een rechtspersoon die een academisch ziekenhuis, als bedoeld in artikel 1:13 van de Wet op het hoger en wetenschappelijk onderwijs, exploiteert;
 - het Centraal Militair Hospitaal te Utrecht;
 - het militair revalidatiecentrum Aardenburg te Doorn;
 - een rechtspersoon die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geestelijke gezondheidszorg en/of verslavingszorg biedt;
 - een organisatorische eenheid van een rechtspersoon die gehouden is de sector Cao Ambulancezorg toe te passen ten aanzien van de werknemers van die eenheid.
2. De rechtspersoon die, en/of een organisatorisch verband dat, ziekenhuiszorgactiviteiten verricht en waarbij een meerderheidsbelang (50% of meer) of een overwegende mate van zeggenschap ligt bij de werkgever(s) als bedoeld onder 1.
 3. De rechtspersoon die, en/of een organisatorisch verband dat, op structureel contractuele basis, medisch specialistische zorg biedt ten behoeve van de werkgever(s) als bedoeld onder 1.

Onder ziekenhuiszorgactiviteiten, als bedoeld onder 2 worden mede verstaan werkzaamheden verricht door een:

- sterilisatiedienst
- diagnostisch centrum
- centrum voor geestelijke verzorging
- medische (orthopedische) instrumentmakerij
- apotheek
- klinisch chemisch-, microbiologisch- en/of pathologisch laboratorium
- (huisartsen)laboratorium
- trombosedienst
- paramedische instelling
- verloskundige instelling

Uitgezonderd zijn:

- Rechtspersonen die zijn opgericht door een academisch ziekenhuis en de werkgever(s) als bedoeld onder 1 gezamenlijk.

b. De werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder a genoemde werkgever, tenzij betrokkene:

1. 'bestuurder/directeur' is, waarbij onder 'bestuurder/directeur' wordt verstaan degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan de Raad van Toezicht/het bestuur (indien er geen Raad van Toezicht is ingesteld);
De werkgever bepaalt wie volgens deze begripsbepaling 'directeur' in de instelling is.
2. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal zes aaneengesloten weken (vakantiekraacht);
3. incidenteel werkzaamheden verricht als oproepmedewerker;
4. incidenteel werkzaamheden verricht als docent (uurdocent);
5. is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk in de instelling plaatsvinden (bijvoorbeeld een bouwcoördinator);
6. de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

c. Relatiepartner

1. de geregistreerde partner dan wel
2. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft.
Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

d. Het salaris

Het voor de werknemer geldende bruto-maandsalaris, exclusief de vergoedingen (waaronder overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst, gratificatie, arbeidsmarktknelpunt, bijzondere functievervulling, waarneming, vakantietoelagen, eindejaarsuitkering, reiskosten woon-werkverkeer, reis- en verblijfkosten, BIG-registratiekosten en verhuiskosten), voor zover in de bepalingen van de cao niet anders is vermeld.

e. Uurloon

Onder uurloon wordt verstaan 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een voltijd dienstverband (1878 uur per jaar, gemiddeld 36 uur per week).

f. Cao-bedragen

De in de cao vermelde bedragen zijn bruto-bedragen tenzij anders vermeld.

g. FWG®-systeem

Het vigerende computerondersteunde systeem FWG 3.0® voor functiewaardering ten behoeve van zorginstellingen.

h. Beroepsvoorbereidende periode (Bvp)

De als zodanig in het curriculum van de BBL- en de inservice-opleidingen aangeduide periode.

i. Inservice-opleiding

Vorm van onderwijs waarbij de leerling tevens werknemer is en waarbij de bekostiging van de opleiding niet bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) berust.

j. Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

Vorm van onderwijs waarbij de leerling, na een beroepsvoorbereidende periode in het secundair beroepsonderwijs, tevens werknemer is. De eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij een onderwijsinstelling. De bekostiging van het theoretisch deel van de opleiding geschiedt door het ministerie van OCW.

k. HBO-opleiding, duaal

Vorm van onderwijs waarbij de leerling, na een propedeuse in het hoger beroepsonderwijs, tevens werknemer is. De eindverantwoordelijkheid voor de opleiding berust bij een onderwijsinstelling. De bekostiging van het theoretisch deel van de opleiding geschiedt door het ministerie van OCW.

l. Vervolgopleiding

Inservice-opleiding die uitsluitend kan worden gevolgd in aansluiting op een eerdere opleiding in de zorg op het betreffende vakgebied, of een daarmee door de werkgever gelijkgestelde vervolgopleiding.

m. Praktijkleerjaar

Periode van twaalf maanden, gerekend vanaf het ingaan van de leer-arbeidsovereenkomst na afsluiting van de beroepsvoorbereidende periode of propedeuse van een duale opleiding. Het praktijkleerjaar valt derhalve niet altijd samen met het OCW-schooljaar.

n. Stagiair

Een stagiair werkt op basis van een schriftelijke stageovereenkomst. Een stagiair is geen werknemer in de zin van de cao en wordt niet formatief ingezet.

o. Feest- en gedenkdagen

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en elk jaar Bevrijdingsdag, alsmede eerder door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad en/of vakbonden lokaal vastgestelde feest- en gedenkdagen.

p. Vrij van dienst

Onder 'vrij van dienst' wordt verstaan: vrij van diensten met uitzondering van consignatie- en bereikbaarheidsdienst.

Onder 'vrij van iedere dienst' wordt verstaan: vrij van diensten waaronder vrij van bijzondere diensten als bedoeld in hoofdstuk 10.

Een halve vrije dag: een periode van achttien uren vrij van dienst.

Een vrije dag: een periode van 32 uren vrij van dienst.

Anderhalve aaneengesloten vrije dag: een periode van 46 uren vrij van dienst.

Twee aaneengesloten vrije dagen: een periode van 56 uren vrij van dienst.

Twee en een halve aaneengesloten vrije dag: een periode van 66 uren vrij van dienst.

Drie aaneengesloten vrije dagen: een periode van 72 uren vrij van dienst.

Een vrij weekend: een periode van 56 uren vrij van dienst, vallend op zaterdag en zondag.

Formule voor het aantal aaneengesloten vrije dagen voor zover hierboven niet genoemd: een periode vrij van dienst waarvan het aantal uren het aantal halve vrije dagen maal twaalf uur vermeerderd met zes uren bedraagt.

q. Arbeids- en rusttijdenpatroon

De individuele regeling van de arbeids- en rusttijden van de werknemer.

r. In overleg en na overleg

Onder in overleg wordt verstaan: instemming (van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging/ werknemer) vereist.

Onder na overleg wordt verstaan: moet zijn besproken met (de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging/ werknemer).

s. Medezeggenschapsorgaan

Waar in deze cao wordt gesproken over ondernemingsraad wordt het bevoegde medezeggenschapsorgaan bedoeld, waaronder een personeelsvertegenwoordiging.

1.2

Werkings sfeer

Artikel 1.2.1

Werkings sfeer, ontheffing en toepassing

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1.1.1 sub a en de werknemer als bedoeld in artikel 1.1.1 sub b.
2. Partijen bij deze cao kunnen, op verzoek van de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding tussen die werkgever en zijn werknemers valt onder de werkingssfeer van meerdere cao's, dan wel wanneer sprake is van toepassing van meerdere cao's in concernverband, besluiten de bepalingen van de Cao Ziekenhuizen niet van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding tussen deze werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers. Aan een besluit als in deze bepaling bedoeld, kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.

Artikel 1.2.2

Carve out-regeling ZKN

Zelfstandige klinieken passen de Cao Ziekenhuizen niet toe indien aantoonbaar wordt voldaan aan de volgende situaties:

1. De zelfstandige kliniek is (kandidaat-)lid van Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN) voorafgaand aan de inwerkingtredingsdatum van de Cao Ziekenhuizen, of de zelfstandige kliniek is in de looptijd van de Cao Ziekenhuizen (kandidaat-)lid geworden van ZKN en
2. De zelfstandige kliniek is geen lid van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen,

één en ander zolang de zelfstandige kliniek geen vrijstelling verzoekt aan PFZW op grond van artikel 4 van het Vrijstellings- en boetebesluit wet Bpf 2000 (vrijstelling in verband met een eigen cao).

Hoofdstuk 2

CAO Ziekenhuizen

Artikel 2.1

Looptijd, wijziging en opzegging cao

1. Deze cao treedt in werking op 1 juli 2021 en loopt tot en met 31 januari 2023.
2. Ingeval van zwaarwegende omstandigheden kan deze cao, met instemming van cao-partijen, tussentijds worden gewijzigd.
3. Indien geen van de cao-partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze cao eindigt schriftelijk aan de andere partij(en) te kennen heeft gegeven dat zij de cao wenst te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst, zal deze cao geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Artikel 2.2

Karakter cao

1. De bepalingen van deze cao hebben een standaard karakter. Dat wil zeggen dat voor zover daarin niet anders is bepaald, het de werkgever niet is toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze cao of arbeidsvoorwaarden met de werknemer overeen te komen, die in deze cao niet zijn geregeld.
2. In afwijking van lid 1 is het de werkgever toegestaan, ten behoeve van de werknemers, de volgende regelingen te treffen:
 - een kredietverstrekkingregeling
 - een regeling op het gebied van collectieve verzekering
 - een regeling met betrekking tot een sociaal-/bedrijfsfonds
 - een Regeling Zware Beroepen zoals bedoeld in Bijlage E

Artikel 2.3

Nadere uitvoeringsregelingen

Indien één van de cao-partijen van oordeel is dat toepassing van de in de cao opgenomen regelingen of onderdelen daarvan zal leiden tot niet door cao-partijen bedoelde effecten, kunnen partijen nadere regelingen vaststellen.

Artikel 2.4

Arbidsvoorwaardenregeling Medisch Specialististen (AMS)

De AMS maakt als hoofdstuk 15 deel uit van de Cao Ziekenhuizen, met dien verstande dat met de AMS een volledige arbeidsvoorwaardelijke regeling is beoogd waarbij geen rechten kunnen worden ontleend aan de andere hoofdstukken van de Cao Ziekenhuizen.

Artikel 2.5

Uitzendkrachten en gedetacheerden

Aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau/detacheringsbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen valt, zal het uitzendbureau/detacheringsbureau overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende organisatie.

Artikel 2.6

Bijlage F

Interpretatiecommissie

1. Cao-partijen hebben een interpretatiecommissie ingesteld, die tot taak heeft de uitleg van cao-artikelen, tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen, vast te stellen.
2. Iedere cao-partij is bevoegd zich tot genoemde commissie te wenden.
3. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van deze commissie zijn reglementair vastgelegd.

Hoofdstuk 3

De arbeidsovereenkomst, wettelijke vereisten en aanvullende bepalingen

3.1

De arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1.1

De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst* wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
3. Op instellingsniveau wordt vastgesteld welke, met medisch specialisten gelijkgestelde beroepsbeoefenaren, deel uit maken van de medische staf. Ten aanzien van de medische staf worden de afspraken zoals verwoord in het Statuut (AMS, hoofdstuk 8) toegepast. Het Statuut bevat voornamelijk organisatorische afspraken.
Gelijkgestelde beroepsbeoefenaren kunnen geen aanspraak maken op artikel 8.4.4. en artikel 8.3.8. van het Statuut.

Artikel 3.1.2

Duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de reden of de tijdsduur te worden vermeld. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt, bij normaal/goed functioneren van de werknemer, in principe opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien de betreffende formatieplaats wordt gerekend tot de vaste formatie van de instelling.
3. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
4. Artikel 7:668a BW is uitgesloten ten aanzien van de:
 - arbeidsovereenkomst die uitsluitend of overwegend wordt aangegaan omwille van educatie. Hieronder wordt tevens verstaan de arbeidsovereenkomst met de onderzoeker in opleiding (oio) en de promovendus;
 - arbeidsovereenkomst aangegaan met betrekking tot de functie van wetenschappelijk onderzoeker waarvan de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist dat de periode van 36 maanden wordt verlengd tot 48 maanden. Hiervan is sprake als de functie uitsluitend of in overwegende mate verbonden is aan onderzoek dat afhankelijk is van projectmatige, tijdelijke financiering;
 - arbeidsovereenkomst die is aangegaan in het kader van een wetenschappelijke functie, niet zijnde een ondersteunende functie, gericht op het doorlopen van een tenure track met als einddoel benoeming in een hogere wetenschappelijke functie, onder de voorwaarde dat de tenure track bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is vastgelegd.

Een tenure track wordt mede vormgegeven door elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarbij aan het einde van zo'n dienstverband wordt beoordeeld of het einddoel, benoeming in een hogere wetenschappelijke functie binnen de duur van de tenure track haalbaar is. Indien dit niet het geval is wordt geen opvolgende arbeidsovereenkomst aangegaan.

Tenure tracks duren normaliter langer dan 36 maanden. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist derhalve dat voor wetenschappelijke functies gericht op het doorlopen van een tenure track wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling. De mogelijke verlenging tot 48 maanden wordt schriftelijk in de arbeidsovereenkomst opgenomen.

*voorbeelden van arbeidsovereenkomsten zijn te raadplegen via www.cao-ziekenhuizen.nl.

Artikel 3.1.3

Geschillen

1. Van een geschil is sprake als werkgever of werknemer dit schriftelijk en gemotiveerd aan de ander kenbaar maakt.
2. De beslechting van geschillen geschiedt door de gewone rechter, of, indien daarin uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst is voorzien, bij uitsluiting van de gewone rechter door de relevante kamer van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg. Het Arbitragereglement van het Scheidsgerecht bepaalt zijn bevoegdheid geschillen te berechten.
3. De aanwijzing van het Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst is nietig indien dit in strijd is met de bevoegdheidsbepalingen in het Arbitragereglement.
4. Geschillen terzake van de opleiding worden, voor zover niet geregeld in de opleidingsregeling, beslecht overeenkomstig het terzake bepaalde in de leer-/ arbeidsovereenkomst of de opleidingsovereenkomst.

Artikel 3.1.4

Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanige ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
2. De werkgever kan de schorsing éénmaal met maximaal één week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing een verlenging opleggen.
3. Het besluit tot schorsing of het besluit tot verlenging hiervan wordt onverwijld en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld en per aangetekend schrijven bevestigd. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
4. De schorsing kan worden verlengd tot de datum van ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer:
 - werkgever inmiddels een ontslagprocedure bij het UWV in gang heeft gezet of
 - een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het Scheidsgerecht Gezondheidszorg is ingediend.
5. Tijdens de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de instelling te ontzeggen voor zover dit geen betrekking heeft op de leefruimte van de werknemer.
7. Indien blijkt dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verzoek van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 3.1.5

Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer maximaal drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd.
2. De werkgever kan de op non-actiefstelling éénmaal met maximaal drie weken verlengen. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal drie weken worden overeengekomen.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling of het besluit tot verlenging hiervan wordt door de werkgever aan de werknemer gemotiveerd medegedeeld en zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd.
4. De werkgever kan de werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de resterende duur van de opzegtermijn op non-actief stellen. Voorwaarde is dat, naar het oordeel van de werkgever, zwaarwegende belangen dit noodzakelijk maken.
5. Tijdens de non-actiefstelling behoudt de werknemer zijn salaris en alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst/cao.
6. De werkgever moet gedurende de periode van op non-actiefstelling bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
7. Na het verstrijken van de periode van non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
8. De non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 3.1.6

Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:
 - Op het tijdstip dan wel in de gevallen bij overeenkomst en bij wet bepaald;
 - Op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging, met inachtneming van artikel 3.1.7 :
 - ingeval de overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
 - ingeval opzegging is overeengekomen;
 - ingeval van een dringende reden als bedoeld in de artikelen artikel 7:678 BW en artikel 7:679 BW;
 - tijdens een schriftelijk overeengekomen proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt door ontbinding door:
 - de rechter, in de gevallen bij wet bepaald;
 - het Scheidsgerecht Gezondheidszorg.

Artikel 3.1.7

Opzegging

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk opgezegd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
3. Een arbeidsovereenkomst mag, met uitzondering van opzegging wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW, niet worden opgezegd zonder dat de werkgever toestemming heeft van het UWV of de arbeidsovereenkomst door de rechter is ontbonden.
4. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft hij op verzoek van de werknemer, ook tijdens een overeengekomen proeftijd, schriftelijk opgave van de reden van opzegging.
5. De datum van ingang van het ontslag is de eerste van de kalendermaand.
6. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid twee jaar heeft geduurd, of de ongeschiktheid is ontstaan nadat de werkgever om toestemming bij het UWV heeft verzocht en dit verzoek door het UWV is ontvangen.
7. De werkgever voert een exit-gesprek met de werknemer die de arbeidsovereenkomst door opzegging wenst te beëindigen.
8. Bij de verlenging van de wettelijke werknemerstermijn tot en met drie maanden mag de werkgeverstermijn gelijk worden gesteld aan de werknemerstermijn. Bij een verlenging van de werknemerstermijn tot een termijn van vier, vijf of zes maanden geldt voor de werkgever een verdubbeling van deze termijn.
9. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, geldt de wettelijke opzegtermijn indien deze leidt tot een langere termijn dan de in de arbeidsovereenkomst opgenomen opzegtermijn.

Artikel 3.1.8

Beëindiging na bevalling en herintreding

1. Indien de werknemer in verband met een bevalling de arbeidsovereenkomst uiterlijk tien kalenderdagen na de bevalling opzegt, hoeven geldende opzegtermijnen niet in acht genomen te worden. Het dienstverband is geëindigd op de eerste dag van de volgende kalendermaand.
2. De werknemer die in verband met een bevalling of in verband met de verzorging van zijn/haar kind(eren) de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, heeft tot maximaal twee jaar na het ontslag recht op een voorkeursbehandeling in een sollicitatieprocedure bij de instelling waarmee het dienstverband is geëindigd.

Artikel 3.1.9

Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de werknemer verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
 - b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
 - c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

2. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. De overlijdensuitkering wordt uitgekeerd op basis van het salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
4. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet wordt uitgekeerd.

3.2

Verplichtingen van werkgever en werknemer

Verplichtingen werkgever

Artikel 3.2.1

Algemene verplichtingen werkgever en werknemer

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorg-ethische kwesties, voor zover dit voor de functievervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.
3. De werkgever verschafft de werknemer de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en zorgt ervoor dat de noodzakelijke vakliteratuur toegankelijk is. Dit na overleg met betrokkene en afdeling en binnen de mogelijkheden van de instelling,
4. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de deelname van vrouwen aan hogere en leidinggevende functies. Daartoe zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:
 - functies, waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;
 - afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;
 - werving;
 - loopbaanbegeleiding en scholing.
5. De werkgever besteedt, in het kader van arbeidsomstandighedenbeleid, aandacht aan werkdruk. Indien de ontwikkelingen in het verzuimpercentage daartoe aanleiding geven, zal door of onder begeleiding van de arbodienst worden onderzocht of er een relatie is met de werkdruk. Is deze relatie aanwezig, dan worden in het overleg met de ondernemingsraad passende maatregelen besproken.
6. Voor de werknemer die in wisselende diensten werkt en die aangeeft deze diensten niet langer te kunnen vervullen, zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar een passende oplossing.
7. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad in het kader van een leeftijdsgericht personeelsbeleid een regeling vast, waarin onder meer maatregelen zijn opgenomen om de werkbelasting van de oudere werknemer te verlichten. Deze maatregelen kunnen een doorstroming naar een andere functie of functie-aanpassing betreffen.

Artikel 3.2.2

Jaargesprek

1. De werkgever is verplicht jaarlijks een gesprek te voeren met de werknemer.
2. In dit gesprek zal tenminste aandacht worden besteed aan:
 - de invulling van het arbeids- en rusttijdenpatroon over het komende kalenderjaar;
 - de besteding van het persoonlijk levensfasebudget;
 - de wensen van de werknemer gebruik te maken van het meerkeuzesysteem;
 - arbeidsvoorwaarden voor het komende kalenderjaar;
 - de inzetbaarheid in de nachtelijke uren van de werknemer van vijftig jaar en ouder;
 - het functioneren van de werknemer;
 - de werkomstandigheden/klimaat (arbo);
 - het persoonlijk ontwikkelingsplan (na implementatie).
3. In het jaargesprek wordt aandacht besteed aan mogelijke mantelzorgactiviteiten van de werknemer. Het uitgangspunt is dat de werknemer en de leidinggevende een oplossing zoeken die de werknemer in de gelegenheid stelt de mantelzorgactiviteiten uit te kunnen voeren en dat vervanging op de afdeling wordt geregeld.

4. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel in overleg met de ondernemingsraad een regeling op.

Artikel 3.2.3
StAZ modelregeling
melding misstanden 2017

Werknemersklachtenregeling

1. De werkgever stelt een werknemersklachtencommissie in.
2. In overleg met de ondernemingsraad wordt een algemene klachtenregeling en een regeling ongewenst gedrag vastgesteld.
3. De werkgever en de ondernemingsraad dragen een gelijk aantal commissieleden voor. De commissieleden worden benoemd door de directie.
4. De klachtencommissie brengt een zwaarwegend schriftelijk advies uit aan de werkgever. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 3.2.4

Verzekeringsovereenkomst

1. De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst te sluiten, die de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie begeleidt.
2. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid terzake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer, behoudens in geval de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Artikel 3.2.5

Rechtsbijstand

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat, voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.
3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

Artikel 3.2.6

Registratiekosten BIG-, RGS, RTS, RSF en kwaliteitsregister

1. Aan de werknemer die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 Wet BIG worden de kosten verbonden aan de initiële registratie vergoed, indien de werknemer de functie daadwerkelijk uitoefent. De kosten verbonden aan de herregistratie worden één maal in de vijf jaar vergoed.
2. De werkgever is, desgevraagd en voor zover redelijkerwijs van de werkgever kan worden verwacht, bereid te ondersteunen en te faciliteren bij herregistratie van werknemers met een artikel 3 BIG-beroep zonder voldoende aantoonbare directe zorgtaken.
3. Artsen in opleiding tot medisch specialist zijn verplicht zich in te schrijven bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS), de Registratiecommissie Tandheelkundig Specialismen (RTS) of de Specialisten Registratie Commissie Ziekenhuisfarmacie (SRC-ZF). De kosten verbonden aan de inschrijving worden door de werkgever vergoed. De kosten voor inschrijving bij RTS en SRC-ZF worden voor het eerst na 1 januari 2022 vergoed.
4. Voor de navolgende limitatief opgenomen beroepsverenigingen worden de kosten die verbonden zijn aan de registratie in het kwaliteitsregister door de werkgever aan de werknemer vergoed: EN, KNGF, KNOV, NIP, NVD, NVKF, NVLF, NVM, NVMBR, NVO, VvOCM en NAPA. Met ingang van 1 januari 2022 wordt hier de NVvTG en de NVGzP aan toegevoegd. Als sprake is van registratie in het kwaliteitsregister van zowel het NIP als de NVGzP, dan wordt ofwel de registratie in het kwaliteitsregister van de NVGzP vergoed ofwel van het NIP, doch niet beide. De vergoeding betreft uitsluitend de kosten van de registratie in een kwaliteitsregister en niet de eventueel noodzakelijke kosten voor de scholing om aan de registratie-eisen te voldoen. Deze scholingsbehoefte kan door de werknemer in zijn scholingsplan, als bedoeld in artikel 3.2.19 lid 4, worden opgenomen.
5. Registratiekosten ten behoeve van kwaliteitsregisters die op grond van lid 4 niet voor vergoeding in aanmerking komen kunnen, in overleg met de ondernemingsraad, door de werkgever worden vergoed.

Artikel 3.2.7
Bijlage A

Voortschrijdend plan sociaal beleid

1. De werkgever geeft uitwerking aan het sociaal beleid, zoals dit als wenselijk beleid staat omschreven in het Statuut Sociaal Beleid.
2. De werkgever stelt jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, een voortschrijdend plan op. Hierin is aangegeven welke onderdelen van dat sociaal beleid in de eerstkomende jaren in uitvoering zullen worden genomen.

Artikel 3.2.8

Sociaal jaarverslag

1. De werkgever is verplicht jaarlijks een sociaal jaarverslag uit te brengen. Het jaarverslag wordt besproken in een overlegvergadering.
2. Het sociaal jaarverslag bevat tenminste de volgende onderwerpen:
 - een samenvatting van de resultatenrekening;
 - eigen instellingsbeleid;
 - de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden zoals genoemd in artikel 2.2 lid 2;
 - personeelsbezetting, personeelsverloop, ziekteverzuim en splitsing van deze gegevens naar deeltijdwerkers en werknemers met een volledige dagtaak, werknemers die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep, etc.;
 - gespecificeerde personeelslasten naar kostensoorten;
 - opleidingsactiviteiten en -kosten, gespecificeerd naar relevante categorieën;
 - werkzaamheden van de overlegvergaderingen en verslaglegging daarvan;
 - verslagen van instellingen, fondsen, etc. die ten behoeve van het personeel zijn opgericht;
 - de factoren die afzonderlijk en in hun samenhang de personeelsbezetting hebben beïnvloed;
 - de werkgever rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het aantal gevoerde jaargesprekken en op hoofdlijnen over de manier waarop uitvoering is gegeven aan de afspraken die gemaakt zijn tussen leidinggevende en werknemer.
3. De werkgever verstrekt de werknemer op verzoek een exemplaar van het jaarverslag.

Artikel 3.2.9

Oproepmedewerker (nulurencontract)

1. Oproepcontracten (nulurencontracten) worden uitsluitend toegepast in geval van:
 - opvang van onvoorziene en ongeplande ziekenhuisactiviteiten of
 - opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van overige werknemers die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.
2. Ten minste eenmaal per jaar overlegt de werkgever met de ondernemingsraad over het gebruik van oproepcontracten.
3. Op dit artikel is artikel 7:628a Burgerlijk Wetboek van toepassing.

Artikel 3.2.10

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)

1. De werkgever heeft een regeling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden die de werknemer de mogelijkheid biedt om tijd- en geldbronnen uit te ruilen tegen geld- en tijddoelen. De grenzen en voorwaarden voor de uitruil vallen binnen de wettelijke grenzen en cao-bepalingen.
2. De werknemer heeft het recht de vakbondscontributie en contributie van zijn beroepsvereniging te voldoen uit zijn brutoloon. Een verzoek hiertoe kan door de werkgever niet worden afgewezen.

Verplichtingen werknemer

Artikel 3.2.11

Algemene verplichtingen werknemer

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven. Hierbij wordt hetgeen is neergelegd in een professione(e)l(e) statuut/beroepscode, zoals dat/die per beroepsgroep is geformuleerd en door cao-partijen is bekrachtigd, in acht genomen. Niettemin heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de directie er zorg voor dat binnen de afdeling van betrokken werknemer zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De directie draagt zorg voor een juiste informatie aan alle betrokkenen binnen de afdeling.
2. Binnen redelijke grenzen en voor zover dit direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de instelling dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:
 - wijziging voor korte tijd en ten hoogste één maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
 - wijziging voor korte tijd en ten hoogste één maand in de regeling van zijn arbeidstijd.

Artikel 3.2.12

Verhinderig

1. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.
2. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever hem geen salaris verschuldigd.

Artikel 3.2.13

Medisch onderzoek

De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht medisch onderzoek, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie in de instelling.

Artikel 3.2.14

Nevenfuncties

1. Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van de instelling.
2. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij bij twijfel over de (on)verenigbaarheid van nevenfunctie(s) vooraf overleg pleegt met de werkgever.

Artikel 3.2.15

Geschenken, beloningen, erfenissen

Het is de werknemer, behoudens nadrukkelijke toestemming van de werkgever, verboden:

- direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
- direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt;
- een erfenis of legaat te aanvaarden van een persoon die voor overlijden was opgenomen in de instelling en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot of relatiepartner van de werknemer is.

Wederzijdse verplichtingen

Artikel 3.2.16

Aanwijzen woongebied

1. Indien de werkgever in verband met het belang van de instelling het noodzakelijk acht kan hij, bij wijziging van de functie van de werknemer dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend, een woongebied aanwijzen, waar de werknemer verplicht is zich te vestigen.
2. Aan de werknemer die zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt of tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een aangewezen woongebied, wordt een verhuiskostenvergoeding toegekend.

Artikel 3.2.17

Geheimhoudingsplicht

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van wat hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting is neergelegd in artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht en geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De geheimhoudingsplicht geldt niet voor degenen die rechtstreeks of als vervanger betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst (WGBO), het behandelingsplan (BOPZ) of het onderzoeksprotocol (WMO), voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.
3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

Artikel 3.2.18

Fouten en incidenten

Ten aanzien van de werknemer is in het kader van de functie-uitoefening het MIP-/FONA-reglement van toepassing.

Artikel 3.2.19

Scholing en employability

1. De werkgever heeft een strategisch opleidingsplan. Het daarop gebaseerde jaarlijkse scholingsplan wordt, in overleg met de ondernemingsraad, opgesteld.
2. In het jaargesprek wordt expliciet aandacht besteed aan de scholingsbehoefte van de werknemer.
3. Iedere werknemer heeft recht op en de plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten zodat zijn deskundigheid en interne flexibiliteit worden bevorderd en zijn kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.
4. De werkgever en de werknemer dragen er samen zorg voor dat de werknemer een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan opstelt waarin de scholingsbehoefte wordt geconcretiseerd. Het gaat hierbij zowel om functiegerichte scholing als employabilitygerichte scholing.
5. De werkgever stemt in met het uitvoeren van het scholingsplan of geeft gemotiveerd aan waarom niet aan de scholingsbehoefte kan worden voldaan.
6. De werknemer kan een beroep doen op de werknemersklachtencommissie (artikel 3.2.3) indien hij het niet eens is met de afwijzing als bedoeld in lid 5.
7. Rekening houdend met de specifieke situatie van de instelling stelt de werkgever jaarlijks een percentage van 3% van de loonsom beschikbaar voor functiegerichte scholing, employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van-werk-naar-werk-trajecten'.
8. Functiegerichte scholing en scholing in opdracht van de werkgever wordt door de werkgever volledig vergoed. De tijd voor het volgen van deze opleidingen wordt als werktijd aangemerkt. In geval van e-learning betreft het de tijd die gemiddeld nodig is voor het volgen van de betreffende module. Het naar rato-beginsel wordt niet toegepast.
9. Over de vergoeding van employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van werk naar werk-trajecten', worden tussen de leidinggevende en de werknemer afspraken gemaakt, waarbij de inzet van PLB-uren op verzoek van de werknemer een onderdeel van de afspraak kan zijn.

Artikel 3.2.20

Vergoeding materiële schade

1. De werkgever is aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt zoals is bepaald in artikel 7:658 BW.
2. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

Artikel 3.2.21

Belangenbehartiging van werknemer

1. De werknemer heeft de bevoegdheid persoonlijk of met behulp van een vertegenwoordiger zijn belangen bij de werkgever te bepleiten.
2. De werkgever stelt op verzoek de werknemer en/of zijn vertegenwoordiger op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer te bepleiten.

Artikel 3.2.22

Therapeutisch mee-eten

Aan de werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever aan een maaltijd met patiënten deelneemt, wordt daarvoor geen bijdrage gevraagd.

Artikel 3.2.23

StAZ modelregeling
melding misstanden

Klokkenluidersregeling

De werknemer kan op een veilige wijze melding doen van eventuele vermoedens van misstanden in de instelling. Voor de procedure wordt verwezen naar de geactualiseerde StAZ Modelregeling melding misstanden van april 2017.

3.3**IZZ en Pensioenfonds Zorg en Welzijn****IZZ**

Artikel 3.3.1

Ziektekostenregeling IZZ

1. De (voormalige) werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn partner en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in respectievelijk het Reglement collectieve ziektekostenregeling van de Stichting IZZ en de verzekeringsvoorwaarden van de door de Stichting IZZ aangewezen zorgverzekeraar.
2. Het Reglement collectieve ziektekostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de Stichting IZZ, waarin cao-partijen zijn vertegenwoordigd.
3. De werknemer die op 1 december 2019 deelneemt aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ behoudt het recht op de werkgeversbijdrage in de door hem verschuldigde premie voor de basisaanvullende verzekering Zorg voor de Zorg voor zichzelf en zijn echtgen(o)ot(e) of relatiepartner.
4. De werkgeversbijdrage in de aanvullende verzekering Zorg voor de Zorg vervalt per 1 januari 2020 voor nieuwe IZZ-verzekerden.
5. De totaal verschuldigde premie voor de deelname aan de ziektekostenregeling IZZ wordt door de werkgever gestort op rekening van de aangewezen zorgverzekeraar, tenzij in het Reglement anders is bepaald.
6. Vanaf het moment dat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever eindigt wordt geen werkgeversbijdrage meer verstrekt.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Artikel 3.3.2

Pensioen

1. In beginsel zijn alle werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst verplicht verzekerd voor hun pensioen bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
2. De werkingsfeer alsmede de rechten en de verplichtingen van de werkgever en werknemer, met betrekking tot het pensioen, worden geregeld in de statuten en het pensioenreglement.
3. Voor een deel van de branche is de verplicht gestelde Pensioenregeling Zorg en Welzijn van toepassing, op grond waarvan de feitelijke premieverdeling werkgever en werknemer ieder 50% is. De pensioenpremie wordt voor 50% op de werknemer verhaald.

Hoofdstuk 4

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 4.1

Werkingsfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW. Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. Onder arbeidsongeschiktheid wordt niet verstaan zwangerschap en bevalling (zie artikel 12.4.2).

Artikel 4.2

Loondoorbetaling

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van het BW gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan het salaris van de werknemer vermeerderd met structurele looncomponenten zoals onregelmatigheidstoeslag en bereikbaarheidsdiensten toeslag. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.
2. Het loon van de werknemer op grond van lid 1 wordt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100%. De daaropvolgende 52 weken ontvangt de werknemer 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, maar ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
3. Over de uren waarin de werknemer volgens zijn re-integratieplan, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing, het lopen van stage en sollicitatietraining.
4. Het op grond van lid 1 vastgestelde loon wordt aangepast aan:
 - de generieke loonsverhogingen die gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden afgesproken;
 - de contractwijzigingen die vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid zijn overeengekomen indien de periode tussen de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de ingangsdatum van de contractwijziging korter is dan drie maanden. Aanpassing vindt plaats met ingang van de dag waarop die contractwijziging in werking treedt;
 - de jaarlijkse periodieke salarisverhoging zolang de werknemer nog geen 52 weken arbeidsongeschikt is. Na 52 weken wordt de periodieke verhoging wel toegekend over de uren waarop de werknemer arbeidsgeschikt is.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling.
6. In geval de werkgever van mening is dat er ten aanzien van de arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een beroeps- of chronische ziekte en/of een levensbedreigende aandoening, kan hij een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling aan deze werknemer verstrekken.

Artikel 4.3

Arbeidsongeschiktheid door derden

Wanneer de werkgever verhaalsrechten tegenover derden kan doen gelden, zal -indien de werknemer dit wenst- de werkgever eventuele verhaalsrechten die de werknemer kan doen gelden tegelijk met zijn eigen vordering geldend maken.

Artikel 4.4

Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

De werkgever kan het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 4.2 lid 2 en lid 3 geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:

- blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 4.8 niet is nagekomen;
- de werknemer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

Artikel 4.5

Re-integratie

1. Met het oog op een duurzame re-integratie in de eigen of een passende functie geeft de bedrijfsarts aan, gebaseerd op de criteria van het UWV, welke werkzaamheden de werknemer kan verrichten. De werkgever geeft, na advies van de bedrijfsarts en na overleg met de werknemer, invulling aan het precieze karakter van de te verrichten arbeid.
2. De werkgever is verplicht de werknemer passend werk aan te bieden voor het aantal uren dat de werknemer arbeidsgeschikt is. Indien hiervoor geen mogelijkheden zijn binnen de instelling spant de werkgever zich in om passende werkzaamheden buiten de instelling te realiseren.
3. De re-integratieactiviteiten worden na twee jaar voortgezet als de werknemer beschikt over voldoende restcapaciteit en zich actief opstelt in het re-integratietraject.
4. Om te komen tot optimale re-integratie kan de werknemer in overleg met de werkgever een beroep doen op alle bestaande re-integratieinstrumenten, zoals toegang tot mobiliteitscentra en opleidings- of stagemogelijkheden, binnen de instelling. Hieraan verbonden kosten komen ten laste van de werkgever.
5. De werknemer is verplicht mee te werken aan de aangeboden re-integratieactiviteiten en een passende functie te aanvaarden. Hij kan daartoe ook zelf initiatieven nemen en aan de werkgever voorleggen.
6. De werknemer heeft een voorrangpositie bij intern te vervullen vacatures.

Artikel 4.6

Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid

Als de werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid in het tweede ziektejaar een lager salaris ontvangt en daardoor de verplichte pensioenopbouw daalt, kan de werknemer de pensioenopbouw vrijwillig voortzetten op het niveau geldend op de laatste dag van het eerste ziektejaar, overeenkomstig de reglementen van het PFZW (art. 5.8). Dit geldt ook in geval van een verlengde loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. De werknemer ontvangt de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.

Artikel 4.7

Wet WIA

1. Als de werkgever volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in de re-integratieverplichting en de werknemer daardoor geen recht heeft op een uitkering krachtens WAO/WIA wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. De werkgever betaalt in dat geval 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. De werkgever heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemer (WGA) na de loongerelateerde fase zoveel mogelijk zijn restverdiencapaciteit te laten benutten.
3. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel aangepaste functie zal zijn dat deze functie wordt beloond op ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer die minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit bij zijn werkgever met arbeid verdient en een WGA-vervolguitkering op grond van de WIA ontvangt, heeft recht op een aanvulling op zijn loon, indien zijn inkomen lager is dan het sociaal minimum dat op hem van toepassing is. Deze aanvulling strekt ertoe te voorkomen dat de werknemer voorde voorziening in zijn levensonderhoud een beroep moet doen op de Participatiewet.

Onder het in de eerste zin bedoelde inkomen wordt verstaan het totaal van loon, WGA-vervolguitkering, arbeidsongeschiktheidspensioen, eventuele andere uitkeringen en een toeslag op grond van de Toeslagenwet. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen zijn inkomen en het sociaal minimum, maar niet meer dan het verschil tussen zijn inkomen en het loon dat hij bij deze werkgever verdiende voor aanvang van zijn WGA-uitkering.

Artikel 4.8

Verzuimbeleid

1. De werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim.
2. De werkgever spant zich in om bovenmatige werkdruk voor werknemers te voorkomen. In voorkomende gevallen kan coaching worden ingezet als onderdeel van preventieve maatregelen ter begeleiding en voorkoming van uitval door burn-out.
3. De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad, een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste wordt bepaald:
 - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever ziek moet melden;
 - aan welke voorschriften de werknemer zich bij ziekte/arbeitsongeschiktheid moet houden;
 - mogelijke controle- en begeleidingsactiviteiten die de werkgever kan uitvoeren.
4. Ter ondersteuning van een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim, hebben cao-partijen aanbevelingen gedaan in het 'Protocol Aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van het ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk'.

Bijlage H

Hoofdstuk 5

Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties, beroepsvereniging en extra bevoegdheden ondernemingsraad

Artikel 5.1

Faciliteiten werknemersorganisaties

1. Aan leden, kaderleden en vakbondsconsulenten van werknemersorganisaties worden binnen de instelling faciliteiten geboden ten behoeve van het uitvoeren van hun werkzaamheden. Onder kaderleden en vakbondsconsulenten worden de leden verstaan, die door werknemersorganisaties zijn aangewezen en aan de directie van de instelling bekend zijn gemaakt.
2. Deze faciliteiten zijn tenminste:
 - het gebruik van publicatieborden ten behoeve van informatie en aankondigingen van werknemersorganisaties;
 - het gebruik van ruimten van de instelling voor bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
 - het gebruik van de telefoon, e-mail en internet.
3. Kaderleden worden binnen redelijke grenzen in staat gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen de instelling werkzame leden.

Artikel 5.2

Werkgeversbijdrage

Aan de werknemersorganisaties wordt een werkgeversbijdrage verstrekt. De hoogte hiervan wordt tussen cao-partijen vastgesteld.

Artikel 5.3

Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisaties

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is.
2. De werknemer krijgt betaald verlof tot een totaal van 228 uur per jaar, indien deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst inzetbaar is. Voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
3. Onder werknemersorganisaties als bedoeld in lid 1 worden verstaan:
 - een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao;
 - een vakcentrale waarbij een vereniging van werknemers, die partij is bij deze cao, is aangesloten;
 - (beroeps)verenigingen aangesloten bij een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao. Dit betreft uitsluitend de (beroeps)verenigingen genoemd in de aanhef van de preambule (partijen) bij deze cao onder II "de volgende organisaties van werknemers";
 - de Vereniging voor Psychodiagnostisch werkenden.
4. Onder activiteiten als bedoeld in lid 1 worden verstaan:
 - statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voor zover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
 - conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voor zover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
 - cursussen voor zover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.

Voor zover het activiteiten van (beroeps)verenigingen zoals bedoeld onder lid 3 betreft, worden onder bovengenoemde activiteiten alleen begrepen die activiteiten die betrekking hebben op collectieve arbeidsvoorwaarden.

5. Voor de werknemer die vakbondsconsulent is in een instelling met 1500 werknemers of meer, geldt een vrijstelling van acht uur per week. Voor de vakbondsconsulent in een instelling met tenminste vijfhonderd maar minder dan 1500 werknemers, geldt een vrijstelling van vier uur per week. Per instelling kunnen maximaal twee vakbondsconsulenten (één per werknemersorganisatie) worden vrijgesteld.

Artikel 5.4

Overig betaald verlof

1. De werkgever stelt de werknemer die bestuurslid is van een beroepsvereniging in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de beroepsorganisatie waarvan hij lid is.
2. Onder beroepsorganisaties worden verstaan de beroepsverenigingen genoemd in de aanhef van de preambule (partijen) bij deze cao onder II "de volgende organisaties van werknemers".
3. Onder activiteiten worden vergaderingen en werkzaamheden verstaan, die worden verricht in speciale commissies en betrekking hebben op de beroepsinhoud.
4. De werknemer krijgt betaald verlof tot een totaal van 36 uur per jaar, indien deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst inzetbaar is.
5. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

Artikel 5.5

Grens instellen ondernemingsraad

Een instelling met tenminste 35 werknemers is verplicht tot het instellen van een ondernemingsraad.

Artikel 5.6

Extra bevoegdheden ondernemingsraad

1. Naast de bevoegdheden op grond van de WOR heeft de ondernemingsraad de volgende rechten:
 - adviesrecht over een voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht (procedure conform artikel 30 WOR);
 - adviesrecht over een tijdelijke voorziening tot waarneming van een functie in de directie of de Raad van Bestuur. Dit recht geldt niet voor vervanging wegens kortdurende afwezigheid (aanvullend op artikel 30 WOR);
 - recht op bespreking van de conceptbegroting van de instelling, met name van de personeelsbegroting en het aanschaffingsbeleid. De personeelsbegroting bevat zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens over de personeelsbezetting. Hierbij worden tenminste de volgende gegevens verstrekt:
 - een organisatieschema
 - een overzicht van de personeelsbezetting, uitgesplitst naar organisatie-eenheden
 - personeelsaantallen
 - gegevens over de tijdelijkheid en de omvang van het dienstverband
 - een inhoudelijke omschrijving op hoofdlijnen van de functies
 - adviesrecht bij een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting (conform artikel 25 WOR). De ondernemingsraad ontvangt de vastgestelde begroting en de wijzigingen die zijn aangebracht.
2. De ondernemingsraad heeft recht op ambtelijke ondersteuning van twee uur per week per ondernemingsraadzetel.

Hoofdstuk 6

Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden

Artikel 6.1

Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week = voltijdnorm).
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan een arbeidsduur worden overeengekomen van maximaal 2087 uur per jaar (gemiddeld veertig uur per week).
3. In afwijking van lid 1 en 2, zal met de ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus en klinisch fysicus, op zijn verzoek, een arbeidsduur overeengekomen worden van in ieder geval 2087 uur per jaar (gemiddeld veertig uur per week).
4. De leerling-werknemer die de BBL-opleiding of HBO-duale leerweg volgt met een leerarbeidsovereenkomst van 1878 uur per jaar, heeft in het kader van de opleiding als bedoeld in artikel 7.2.3 lid 1 en artikel 7.2.4 lid 3 het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor het volgen van binnenschools leren, met een maximum van gemiddeld 208 uur per studiejaar. Teneinde dubbele financiering te voorkomen is dit lid niet van toepassing op de leerling die een basisbeurs ontvangt in het kader van de studiefinancieringsregelgeving als geldend voor de inwerkingtreding van de Wet studievoorschot hoger onderwijs.
5. De indeling van de werktijden is zodanig, dat de leerling-werknemer in staat wordt gesteld het theoretische deel van de opleiding te volgen.

Artikel 6.2

Jaarurensystematiek

1. Het aantal te werken uren op jaarbasis (netto) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto) te verminderen met vakantie-uren, betaald verlof en feest- en gedenkdaguren (artikel 6.4).
2. Het netto te werken aantal uren, vermeerderd met vakantie-uren, wordt vastgelegd in een individueel arbeids- en rusttijdenpatroon. Deze uren worden ingeroosterd op (contractueel) overeengekomen dagen, waarbij de voor 1 januari 2002 gemaakte afspraken worden gerespecteerd.
3. In overleg met de werknemer wordt de indeling van zijn arbeidspatroon bepaald. Het overleg vindt ten minste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming. De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen. Indien de individuele wensen niet sporen met het instellingsbelang, prevaleert het instellingsbelang.
4. De spreiding van het aantal te werken uren over het jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon dienen zowel de te werken uren als de geclusterde vrije tijd duidelijk herkenbaar te zijn. Onder geclusterde vrije tijd wordt 56 uur vrij van dienst verstaan.
5. Een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon kan in overleg tussentijds worden aangepast.
6. Indien een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon in overleg tussen werkgever en werknemer wordt aangepast, wordt de werknemer gedurende maximaal drie maanden in de gelegenheid gesteld om de privésituatie van werknemer op de gewijzigde werksituatie van werknemer aan te passen.
7. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband tot maximaal 20 uur gemiddeld per week wordt op verzoek van de werknemer in overleg één vaste roostervrije dag per kalenderweek vastgesteld. Per zeven dagen wordt een werknemer maximaal vijf dagen ingeroosterd, tenzij met de werknemer anders is overeengekomen.
8. Uitsluitend op verzoek van de werknemer kan worden overgegaan tot een vijfdaagse werkweek van 7,2 uur per dag.
9. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.
10. De werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen het aantal in het kader van

de jaarurensystematiek vastgestelde uren te werken. Indien dit niet het geval is, mogen er geen vakantie-uren worden afgeschreven.

11. De werknemer wordt ingeroosterd conform de geldende jaarurensystematiek.
12. Met ingang van 1 juli 2022 worden te veel of te weinig ingeroosterde uren per kwartaal verrekend. Te veel ingeroosterde uren worden uitbetaald voor zover deze uren buiten een bandbreedte vallen van plus acht en min acht uren, naar rato van de omvang van het dienstverband. In afwijking daarvan kunnen op verzoek van de werknemer, tussen werkgever en werknemer, andere afspraken worden gemaakt. Te weinig ingeroosterde uren worden kwijtgescholden, voor zover deze uren buiten een bandbreedte vallen van plus acht en min acht uren, naar rato van de omvang van het dienstverband én als een tekort aan uren -buiten de bandbreedte- niet aan de werknemer kan worden toegerekend.
13. Voor werknemers in dienst van een revalidatiecentrum geldt, in afwijking van lid 12, dat te veel ingeroosterde uren aan het eind van het kalenderjaar worden uitbetaald, tenzij hierover met de werknemer andere afspraken zijn gemaakt. Als te weinig uren zijn ingeroosterd en dit niet aan de werknemer kan worden toegerekend, dan worden deze uren niet bij de uren van het volgende kalenderjaar opgeteld
14. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt verzilverd of verrekend met vakantie-uren dan wel ingehouden op het laatste salaris.

Artikel 6.3

Jaarurensystematiek en vakantie

Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

Artikel 6.4

Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen

1. Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feest- en gedenkdag niet vallend op zaterdag of zondag.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast met betrekking tot de inzetbaarheid op feestdagen en met betrekking tot het bepaalde in lid 1.
3. Voor de werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, geldt de vermindering op grond van de in het resterende deel van het kalenderjaar voorkomende feestdagen.
4. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.
5. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in dit artikel. Indien geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in dit artikel van toepassing.

Artikel 6.5

Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal geregistreerde ziekte-uren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon.
2. Wanneer geen arbeidspatroon is overeengekomen, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.
3. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet verricht, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

Artikel 6.6

Vergader- en scholingsuren ondernemingsraad

De uren die een OR-lid besteedt aan vergaderingen van de ondernemingsraad, van commissies van die raad en aan scholing, worden in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen en maken deel uit van de overeengekomen arbeidsduur.

Artikel 6.7

Bijlage B

Arbeids- en rusttijden

1. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (Atb).
2. De werkgever deelt het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee. Indien in verband met de aard van de arbeid het arbeids- en

rusttijdenpatroon niet ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer meegedeeld kan worden, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mee op welke dag de wekelijkse rusttijd begint en op welke zondagen de werknemer geen arbeid hoeft te verrichten. Tevens maakt hij aan die werknemer ten minste vier dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.

3. De indeling van de arbeids- en rusttijden wordt door de werkgever vastgesteld, met dien verstande dat de arbeidstijden bij voorkeur liggen tussen 07.00 uur en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag, en tussen 8.00 uur en 12.00 uur op zaterdag.
4. Indien er sprake is van een (ingeroosterde) nachtdienst die eindigt na 02.00 uur, dan geldt voor de werknemer een rustperiode van minimaal 14 uur, waarbij het niet is toegestaan om deze rusttijd te beperken tot 8 uur.
5. Indien er sprake is van een arbeids- en rusttijdenregeling met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren.
6. Diensten waarin de uren tussen 23.00 uur en 07.00 uur geheel of ten dele zijn begrepen, kunnen uitsluitend worden opgedragen aan werknemers van 18 jaar en ouder.
7. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van de hier bedoelde omstandigheid, dan zal hij dit gemotiveerd aan de werknemer ter bespreking voorleggen, alvorens tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten over te gaan.
8. Overdracht van dienst vindt plaats binnen arbeidstijd.

Artikel 6.8

Flexpool

1. Om interne flexibiliteit vorm te geven beschikt de instelling over een flexpool met breed en hoogwaardig opgeleide werknemers.
2. De omvang van de flexpool is zodanig dat planbare afwezigheid op afdelingen kan worden opgevangen door de inzet van een flexpool werknemer.
3. Werknemers werkzaam binnen een flexpool hebben in beginsel recht op een arbeidsovereenkomst met een aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar en moeten aan de oproep gehoor geven binnen de op grond van artikel 4.2 van de ATW vastgestelde regeling.
4. Op instellingsniveau wordt vastgesteld of er ten behoeve van werknemers van de flexpool aanvullende scholing vereist is om de inzetbaarheid binnen de instelling te vergroten.

Artikel 6.9

Koffie- en theepauzes

1. Naast de wettelijke pauze volgens de Arbeidstijdenwet geeft de werkgever de werknemer gelegenheid voor koffie- en theepauzes, te weten éénmaal per ochtend, middag, avond en/of nacht.
2. Koffie- en theepauzes die minder dan een kwartier duren, worden als arbeidstijd aangemerkt.
3. Indien koffie- en theepauzes vijftien minuten of langer duren én als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust tijdens deze pauzes te zijn gewaarborgd.

Artikel 6.10

Roostervrije weekends

De werknemer heeft recht op ten minste 22 weekends vrij van iedere dienst per jaar. In overleg met de werknemer mag hiervan worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer per jaar ten minste dertien zondagen vrij van iedere dienst is.

Artikel 6.11

*Bijlage B

Maximale arbeidstijd*

1. De arbeidstijd per dienst bedraagt exclusief overwerk ten hoogste tien uur, inclusief overwerk twaalf uur.
2. De arbeidstijd per nachtdienst bedraagt exclusief overwerk ten hoogste negen uur, inclusief overwerk tien uur.
3. De arbeidstijd per week bedraagt ten hoogste zestig uur.
4. De werkgever maakt geen gebruik van de mogelijkheden die de ATW (artikel 5:8 lid 3) en het Atb (artikelen 4.7:1, 4.7:2 en 5.20:2) bieden, om de arbeidstijd per dienst, per nachtdienst of per week te verlengen.
5. De arbeidstijd per vier weken bedraagt ten hoogste gemiddeld 55 uur per week en per zestien weken niet meer dan gemiddeld 48 uur per week.

6. De arbeidstijd per zestien weken bedraagt ten hoogste gemiddeld veertig uur per week, als de werknemer in een periode van zestien weken zestien of meer nachtdiensten verricht. Voor artsen in deze situatie bedraagt de arbeidstijd niet meer dan gemiddeld 48 uur per week in een periode van dertien weken.

Artikel 6.12

Maximaal aantal nachtdiensten

1. De werknemer mag ten hoogste vijf achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever met de werknemer overeenkomen dat de werknemer ten hoogste zeven achtereenvolgende nachtdiensten verricht, maar niet meer dan 43 nachtdiensten per zestien weken. De werkgever maakt geen gebruik van de mogelijkheid die de ATW (artikel 5:8 lid 9) biedt, om het aantal nachtdiensten te verhogen.
3. Voor de werknemer die gebruik maakt van de overgangsbepaling permanente nachtarbeid als bedoeld in artikel 8.1:1 Atb, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 6.13

Verschoven diensten / extra diensten

1. De werkgever kan incidenteel en in bijzondere gevallen, als het dienstbelang dit noodzakelijk maakt, een wijziging aanbrengen in het reeds vastgestelde arbeids- en rusttijdenpatroon.
2. Van een verschoven dienst is sprake, indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon arbeid zou moeten verrichten, wordt verschoven naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens dit patroon vrij zou zijn.
3. Indien de werkgever een wijziging aanbrengt in een reeds vastgesteld arbeids- en rusttijdenpatroon en er binnen 72 uur nadat de werknemer hiervan op de hoogte is gesteld een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een overwerktoeslagpercentage als bedoeld in artikel 8.5 lid 2 en artikel 8.6 lid 3.
4. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever binnen 72 uur na dit verzoek een extra dienst buiten het vastgestelde arbeids- en rusttijdenpatroon werkt, dan ontvangt de werknemer naast het uurloon over de uren van deze extra dienst uitsluitend een overwerktoeslagpercentage als bedoeld in artikel 8.5 lid 2 en artikel 8.6 lid 3.
5. Dit artikel is niet van toepassing op werknemers met een oproepovereenkomst en werknemers werkzaam in de Flexpool als bedoeld in artikel 6.8 .
6. Bij een wijziging in het arbeids- en rusttijdenpatroon ontvangt de werknemer schadeloosstelling voor reeds gedane uitgaven in verband met vrijetijdsbesteding.

Artikel 6.14

Arts in opleiding tot specialist (aios)

1. Voor artsen in opleiding tot specialist overeenkomstig de regelingen als vastgesteld door het College Geneeskundige Specialismen (CGS) en de Registratie Geneeskundig Specialisten (RGS) geldt, in afwijking van artikel 6.1 lid 1, een arbeidsduur van 1983 uur per jaar (gemiddeld 38 uur per week).
2. De normatieve werkweek van de aios kan in verband met opleidingsactiviteiten, die in de dagelijkse werkzaamheden zijn verweven, meer dan gemiddeld 7,6 uur per dag omvatten en maximaal 48 uur gemiddeld per week bedragen.
3. Uren arbeid verricht tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten tellen mee bij het bepalen van de normatieve werkweek.
4. Artsen in opleiding tot profielarts vallen onder de werkingsfeer van dit artikel.

Toelichting arbeidsduur aios

Onder het begrip normatieve werkweek wordt mede verstaan alle opleidingsmomenten gericht op directe patiëntenzorg en alle organisatorische activiteiten die door de werkgever in het belang van de instelling worden geacht. Het aantal uren arbeid verricht tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten telt mee bij het bepalen van de gemiddelde 48-urige werkweek.

Hieronder vallen ook:

- *het lidmaatschap van de ondernemingsraad;*
- *het participeren in teambesprekingen;*
- *besprekingen met huisartsen en andere disciplines;*

- *het meewerken aan de opleiding voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden en andere medewerkers van het ziekenhuis, indien hiervoor door de werkgever geen aparte honorering wordt gegeven;*
- *het meewerken aan de opleiding van co-assistenten.*

Deze begripsomschrijving houdt derhalve in dat niet binnen deze werktijd van 38 à 48 uur per week zijn inbegrepen:

- *onverplichte refereeravonden;*
- *het bijwonen van vergaderingen van de medische staf;*
- *het bijwonen van (wetenschappelijke) vergaderingen;*
- *(thuis)studie, zoals literatuur- en tijdschriftenstudie;*
- *het meewerken aan de opleiding voor verpleegkundigen, ziekenverzorgenden en andere medewerkers van het ziekenhuis, indien hiervoor door de werkgever een aparte betaling wordt gegeven.*

De werkgever is primair verantwoordelijk voor de vaststelling van de werktijden. De opleider-specialist is primair verantwoordelijk voor de opleidingsactiviteiten en gebonden aan de vigerende opleidingseisen. Tussen werkgever, opleider-specialist en aios zal in goed overleg vastgesteld worden waar de opleidingsmomenten liggen en bij de opstelling van arbeids- en rusttijdenregelingen zal hiermee rekening worden gehouden.

Hoofdstuk 7

Salariëring en vakantiebijslag

7.1

SalariëringArtikel 7.1.1
Bijlage C**Algemeen**

1. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst en als onderdeel daarvan een actuele functiebeschrijving.
2. De functiebeschrijving voldoet aan de door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen
3. De indeling van de functie vindt plaats met behulp van het FWG®-systeem in een van de functiegroepen 5 tot en met 80.
4. Op basis van de indeling vindt inschaling plaats in een van de gelijklopende salarisschalen.

Artikel 7.1.2

FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG®)

1. Het computerondersteunde FWG®-systeem maakt deel uit van deze cao. Dit systeem wordt periodiek geactualiseerd. Cao-partijen bepalen welke systeemversie van kracht is.
2. De werknemer krijgt op verzoek toegang tot de "ter inzage versie" van dit systeem.
3. De werkgever en werknemer die door de algemeen verbindendverklaring aan deze cao zijn gebonden hebben recht op inzage in het FWG®-systeem en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in artikel 7.1.1.

Noot: Voor informatie over het FWG®-systeem zie: www.fwg.nl.

Artikel 7.1.3
Bijlage L**Salariëring**

1. De werknemer ontvangt een salaris op basis van één van de salarisschalen behorende bij de functiegroepen 5 tot en met 80.
2. Inpassing in de salarisschaal vindt plaats op basis van al dan niet elders verkregen ervaring.
3. Inschaling van zij-instromers vindt plaats op basis van beleid dat op instellingsniveau wordt vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
4. Bij de inschaling van basisartsen wordt relevante onderzoekservaring in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek voor het artsexamen meegenomen als ervaring die meetelt.
5. De werknemer die een opleiding volgt, ontvangt een salaris op basis van paragraaf 7.2 of 7.3 en de daarbij behorende bijlagen.
6. De werknemer waarvan is vastgesteld dat hij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat is met voltijd arbeid 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, maar wel arbeidsmogelijkheden heeft, ontvangt het voor hem geldende WML.
7. De vermelde bedragen zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur van 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week). Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 7.1.4

Uitbetaling salaris

1. De werknemer moet uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris en de eventuele arbeidsmarkttoeslag en/of waarnemingsvergoeding over die maand kunnen beschikken.
2. De overige vergoedingen en toeslagen in enige maand worden uiterlijk in de daaropvolgende kalendermaand uitbetaald, voor zover in de bepalingen van de cao niet anders is bepaald.
3. De werknemer ontvangt een schriftelijke specificatie van wijzigingen in het salaris en/of in de salarisberekening.

Artikel 7.1.5
Bijlage C

Herziening van reeds ingedeelde functies

1. Een verandering van de functiebeschrijving en/ of indeling (herbeschrijving/herindeling) van een functie vindt plaats conform het Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg®
2. Als ten gevolge van het herindelingsbesluit een hogere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, wordt de salarisschaal behorend bij de hogere functiegroep van toepassing. Bij de inpassing in de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
3. Als ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep van kracht is, dan wordt de werknemer met behoud van salaris ingeschaald in de lagere salarisschaal. Bij de inpassing in de lagere salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris. Wanneer dit bedrag niet in de lagere salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal. Het maximaal door de werknemer te bereiken salaris bedraagt het salarismaximum van de lagere schaal vermeerderd met 10%. Periodieken worden toegekend op basis van de nieuwe lagere schaal. Na het bereiken van het hoogste IP-nummer in de nieuwe lagere schaal, volgt de werknemer de periodieke verhogingen conform de hogere schaal tot het maximum van 110% van de lagere schaal is bereikt.
4. Verdient de werknemer op het moment van de herindeling meer dan het in lid 3 bepaalde salarismaximum, dan wordt het salaris bevroren op het dan geldende IP-nummer.
5. Het uiteindelijk te bereiken of bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen van deze cao.
6. De uitkomst van een herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop in de herindelingsprocedure tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functiebeschrijving.
7. Een herindeling in een hogere functiegroep is geen bevordering in de zin van artikel 7.1.9.

Artikel 7.1.6

Nabetaling

1. De werknemer, van wie de functiebeschrijving is vastgesteld, die de instelling heeft verlaten voordat de (her)indelingsprocedure voor zijn functie is afgerond, heeft recht op een nabetaling over de periode van vaststelling van de functiebeschrijving tot einde dienstverband.
2. De nabetaling bestaat uit het verschil tussen zijn oorspronkelijke salaris en het salaris dat hij zou hebben ontvangen na (her)indeling. Onder salaris in de zin van dit artikel wordt tevens verstaan alle toeslagen die zijn afgeleid van het bruto-maandsalaris.
3. Indien werkgever en werknemer in geval van beëindiging van het dienstverband door middel van een beëindigingsovereenkomst overeenkomen dat er sprake is van "finale kwijting" moet beide partijen duidelijk zijn dat hierbij afstand wordt gedaan van nabetalingsrechten.

Artikel 7.1.7

Periodieke verhogingen

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de salarisschaal toegekend. Periodiekdatum is, met uitzondering van het bepaalde in lid 2, 3 en 4 de datum van indiensttreding.
2. Bij indiensttreding in de loop van de kalendermaand geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding.
3. Iedere periodiekdatum wijzigt ten gevolge van een bevordering en na diplomering van een eerste zorgopleiding:
 - bij bevordering wordt de bevorderingsdatum de nieuwe periodiekdatum;
 - bij diplomering wordt de periodiekdatum de eerste van de maand na diplomering.
4. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling dat gebaseerd is op de uitgangspunten zoals opgenomen in het Statuut Sociaal Beleid (Bijlage A van Cao Ziekenhuizen 1999-2001) daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging toe te kennen.

Artikel 7.1.8

Gratificatie en toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie of (tijdelijke) toeslag toekennen, bijvoorbeeld op basis van functioneren of de arbeidsmarktsituatie.
2. De gratificatie en tijdelijke toeslagen hebben geen structureel karakter en worden niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

Artikel 7.1.9

Bevordering

1. Bij bevordering naar een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het nieuwe salaris gebaseerd op de salarisschaal behorende bij de hogere functiegroep. Het oude salaris wordt hiertoe met twee periodieken verhoogd, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
2. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum, wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
3. Het nieuwe salaris mag niet meer bedragen dan het maximum van de bij de hogere functie behorende schaal.
4. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

Artikel 7.1.10

Waarneming

1. De werknemer die, op verzoek van de werkgever, de functie van een werknemer die in een hogere functiegroep is ingedeeld, geheel of nagenoeg geheel waarneemt, ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. Indien voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur wordt waargenomen, wordt ten aanzien van de vergoeding, het naar rato-beginsel toegepast.
3. De hoogte van de waarnemingsvergoeding is gelijk aan het verschil tussen het huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, met een minimum van twee periodieken.
4. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers.
5. Het salaris inclusief de vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de functie die wordt waargenomen.
6. Waarnemingen in verband met vakantie of korter dan één maand komen niet voor vergoeding in aanmerking.
7. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.
8. De waarnemingstoeslag heeft geen structureel karakter en wordt niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

Artikel 7.1.11

Dienstjaren gratificatie

1. De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie van:
 - een kwart van het salaris bij een dienstverband van 12,5 jaar
 - de helft van het salaris bij een dienstverband van 25 jaar
 - een volledig salaris bij een dienstverband van 40 jaar
2. Indien de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren (een) wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het salaris naar evenredigheid verhoogd of verlaagd.

Artikel 7.1.12

Gratificatie einde dienstverband

1. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd, dan wel de werknemer gebruik maakt van vervroegd pensioen, heeft hij recht op een gratificatie ter hoogte van de helft van het salaris.
2. Indien de werknemer gebruik maakt van het FLEX-pensioen/deeltijdpensioen en gedeeltelijk in dienst blijft, wordt de gratificatie toegekend aan het einde van de arbeidsovereenkomst. De hoogte van de gratificatie wordt gebaseerd op de arbeidsduur en het ip-nummer op de dag voorafgaand aan het gebruik van het FLEX-pensioen/deeltijdpensioen.
3. De werknemer die gebruik maakt van de Regeling Zware Beroepen, zoals in bijlage E, heeft geen recht op de gratificatie einde dienstverband.

7.2

Werknemers die een opleiding volgen

Artikel 7.2.1

Inservice- en BBL-opleidingen

1. De in artikel 7.2.2 en 7.2.3 opgenomen bepalingen zijn van toepassing op de inservice- en BBL-opleidingen.
2. Beide opleidingen bestaan uit een beroepsvoorbereidende periode (bvp) en een daarop volgend aantal praktijkleerjaren.

Artikel 7.2.2

Beroepsvoorbereidende periode

1. Gedurende de bvp wordt met de leerling een leerovereenkomst aangegaan. Deze periode maakt geen deel uit van het eerste praktijkleerjaar.
2. De leerling heeft gedurende de bvp recht op een vergoeding per maand zoals vermeld in tabel 5 van dit hoofdstuk.
3. Deze vergoeding bedraagt 97% van het voor de leerling geldende bruto minimum (jeugd) loon.
4. De les-/collegegelden komen voor rekening van de werkgever. Leermiddelen worden in bruikleen verstrekt.
5. De bvp behorend bij de inservice-opleidingen kan niet langer duren dan zes maanden.

Artikel 7.2.3

Praktijkleerjaren

1. Na afronding van de bvp wordt de leerling toegelaten tot het eerste praktijkleerjaar. Gedurende de praktijkleerjaren wordt met de leerling-werknemer een leer-/arbeidsovereenkomst aangegaan.
2. In een lesperiode kunnen maximaal gemiddeld zeven lessen per dag voorkomen.
3. Gedurende de praktijkleerjaren ontvangt de leerling, BBL-niveau 1 en 2, het in tabel 1 van dit hoofdstuk vermelde salaris of, indien dit hoger ligt, het minimum(jeugd)loon. De leerling BBL-niveau 3 ontvangt het in tabel 2 van dit hoofdstuk vermelde salaris, voor zover het minimum(jeugd)loon niet hoger ligt. De leerling BBL-niveau 4 ontvangt het in tabel 3 van dit hoofdstuk vermelde salaris, voor zover het minimum(jeugd)loon niet hoger ligt.
4. De leerling ontvangt jaarlijks een periodieke verhoging, te rekenen vanaf het einde van de bvp.
5. De salarissen genoemd in lid 3 worden verhoogd conform cao-salarisstijgingen.
6. De les-/collegegelden komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 7.2.4

HBO-duale opleidingen

1. Een HBO-duale opleiding bestaat uit een eerste leerjaar (basisjaar) en een aantal praktijkleerjaren.
2. Wanneer een leerling tijdens het basisjaar stage loopt, ontvangt hij een stagevergoeding als aan de vereisten van artikel 7.2.9 wordt voldaan.
3. Met de leerling die de HBO-duale opleiding volgt, wordt na het eerste leerjaar een leer-/arbeidsovereenkomst aangegaan.
4. Gedurende de praktijkleerjaren ontvangt de leerling het in tabel 3 van dit hoofdstuk vermelde salaris, voor zover het minimum(jeugd)loon niet hoger ligt.
5. Indien het tweede leerjaar voornamelijk uit theorie bestaat, is het mogelijk dat de leerling over een periode korter dan twaalf maanden het eerste praktijkleerjarsalaris ontvangt.
6. De leerling ontvangt jaarlijks een periodieke verhoging te rekenen vanaf de datum van indiensttreding.
7. De salarissen genoemd in lid 4 worden verhoogd conform cao-salarisstijgingen.

Artikel 7.2.5

HBO-V-duale opleiding

1. De leerling die de HBO-V-duale opleiding volgt ontvangt tijdens de eerste twee praktijkleerjaren salaris op basis van artikel 7.2.4 lid 4 en 7.
2. Tijdens het derde praktijkleerjaar ontvangt de leerling gedurende negen maanden het bedrag behorend bij het derde praktijkleerjaar. Over de resterende maanden ontvangt de leerling het bedrag behorend bij het vierde praktijkleerjaar.

Artikel 7.2.6

Tweede opleidingen in de zorg en vervolgoedingen

1. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beloningsbeleid vast voor de leerling-werknemer die reeds in het bezit is van een diploma uit de zorg en voor de leerling-werknemer die een vervolgoeding volgt. Uitgangspunt hierbij is dat de leerling-werknemer er niet in inkomen op achteruit gaat.
2. Bij het ontbreken van instellingsbeleid behoudt de leerling het ip-nummer en doorloopt de schaal waarin hij voor aanvang van de opleiding was ingedeeld tot het diploma van de opleiding is behaald.

Artikel 7.2.7

De aspirant-leerling

Gedurende een arbeidsovereenkomst die voorafgaat aan een opleiding zoals bedoeld in deze paragraaf, ontvangt de werknemer het salaris behorend bij het eerste leerjaar van de betreffende opleiding.

Artikel 7.2.8

Overige opleidingen

1. Voor opleidingen, waarvoor de leerling praktisch werkzaam moet zijn en de werkgever niet eindverantwoordelijk is, zijn de artikelen in paragraaf 7.1 van dit hoofdstuk van toepassing op de vaststelling van het salaris.
2. Voor de vaststelling van het salaris worden de uren in aanmerking genomen, waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat lesuren geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

Artikel 7.2.9

Stage

1. De werkgever spant zich in om voldoende stageplaatsen te realiseren voor leerlingen om te kunnen voldoen aan de eigen vervangingsvraag van de instelling.
2. De werkgever draagt zorg voor een goede stagebegeleiding.
3. De leerling voor wie in de opleiding een stage als verplicht onderdeel van de studie is opgenomen, heeft recht op een stagevergoeding. Voorwaarde is dat de stage tenminste 144 uur per studiejaar bedraagt.
4. De stagevergoeding wordt niet verleend indien een BBL-leerling als werknemer een dienstbetrekking heeft, die recht geeft op loondoorbetaling gedurende de stageperiode.
5. Onder leerlingen in de zin van dit artikel worden verstaan MBO- en HBO-leerlingen.
6. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt bij een voltijdstage € 400 per maand (1 januari 2020). Voor een deeltijdstagiair wordt het naar rato-beginsel toegepast. De stagevergoeding wordt vanaf 1 januari 2021 jaarlijks geïndexeerd met de geharmoniseerde consumentenprijsindex (HICP).
7. De stagevergoeding is inclusief de gemaakte kosten van de stagiair, met uitzondering van de vergoeding als bedoeld in artikel 11.1.1 lid 5.
8. De kosten voor noodzakelijke inentingen worden door de overheid of de werkgever vergoed.

Artikel 7.2.10

Onkostenvergoeding co-assistenten, technisch geneeskundigen/klinisch technologen

Met ingang van 1 januari 2020 kunnen co-assistenten onkosten declareren tot een maximum van € 100 per maand. Met ingang van 1 juli 2022 kunnen technisch geneeskundigen/klinisch technologen gedurende een stageperiode onkosten declareren tot een maximum van € 100 per maand.

7.3

Opleidingen tot medisch specialist, ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus, klinisch fysicus, verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog-BIG

Artikel 7.3.1

Arts in opleiding tot specialist (aios), ziekenhuisapotheker in opleiding, klinisch chemicus in opleiding of klinisch fysicus in opleiding

1. De werknemer die de opleiding tot specialist (aios), ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus volgt ontvangt gedurende de opleiding het in de salarisschaal in tabel 4 van dit hoofdstuk vermelde salaris.
2. Basisartsen in opleiding tot spoedeisendehulparts worden overeenkomstig het in dit artikel bepaalde gehonoreerd.
3. Bij de inschaling van de werknemer genoemd in lid 1 wordt rekening gehouden met relevante ervaring. Per relevant ervaringsjaar wordt het eerste schaalbedrag met een periodiek verhoogd. Voor het meetellen van een ervaringsjaar moet twaalf maanden relevante ervaring zijn opgedaan.
4. Bij de inschaling van de aios wordt relevante onderzoekservaring in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek voor het artsexamen meegenomen als ervaring die meetelt.
5. Ervaring die volledig meetelt voor de inschaling van de arts in opleiding tot medisch specialist:
 - werkzaam als arts-assistent in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
 - werkzaam als basisarts in de patiëntenzorg in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
 - werkzaam als arts-onderzoeker in een geneeskundig wetenschappelijk onderzoek;
 - werkzaam als arts-projectmedewerker voor een geneeskundig project in een ziekenhuis;
 - werkzaam als basisarts in onderwijs of onderzoek in een ziekenhuis;
 - werkzaam als PhD student of onderzoeker in opleiding in een geneeskundig wetenschappelijk onderzoek
6. De relevante werkervaring na het behalen van de masteropleiding telt volledig mee voor de inschaling van de werknemer die een opleiding volgt tot ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus.
7. Per 1 juli 2022 wordt relevante werkervaring na het behalen van de masteropleiding meegeteld bij de inschaling van basispsychologen in opleiding tot GZ-psycholoog, klinisch psycholoog of klinisch neuropsycholoog.
8. Als op de datum van indiensttreding het vereiste aantal maanden voor een ervaringsjaar niet is voltooid, wordt de periodiekdatum zodanig vastgesteld, dat bij goed functioneren de eerstvolgende periodiek wordt toegekend op het moment dat het ervaringsjaar voltooid is.
9. De werknemer ontvangt jaarlijks een periodieke verhoging.
10. Indien het overeengekomen salaris van een arts voorafgaand aan de opleiding tot medisch specialist meer bedraagt dan het salarisbedrag voortvloeiend uit de leden 1 t/m 6 van dit artikel, dan behoudt hij dat overeengekomen salaris tot het moment waarop de periodieke salarisverhoging conform lid 8 tot een hoger salaris leidt.

Artikel 7.3.2

Opleiding tot verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog-BIG

1. Voor de werknemer die de opleiding tot verpleeghuisarts of gezondheidszorgpsycholoog volgt, geldt ten minste de laagst voorkomende salarisschaal voor de artsen- of psychologenfunctie binnen de instelling.
2. Voor de salarisvaststelling worden de uren in aanmerking genomen waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. Er zal vanaf de eerste ingangsdatum van het nieuwe studiejaar 2022 door de werkgever geen eigen bijdrage van de werknemer worden gevraagd in de opleidingskosten in het huidige stelsel voor de (verplichte) vervolgoedingen van de basispsycholoog tot GZ-psycholoog, klinisch psycholoog of klinisch neuropsycholoog.
4. In overleg tussen werkgever en werknemer kan worden overeengekomen dat de lessen geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

7.4

Eindejaarsuitkering

Artikel 7.4.1

Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in de maand december en bedraagt 8,33% van het, in het betreffende kalenderjaar verdiende salaris.
2. Indien de werknemer uit dienst treedt voor de uitkeringsdatum, wordt de eindejaarsuitkering uitbetaald bij einde dienstverband en berekend over het verdiende salaris in het afgelopen kalenderjaar tot de uitdiensttredingsdatum.

7.5

Vakantiebijslag

Artikel 7.5.1

Vakantiebijslag

1. Met ingang van 2018 bedraagt de vakantiebijslag 8,33 % van het verdiende jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder het verdiende jaarsalaris, het salaris dat is verdiend in de maanden juni van het voorgaande jaar tot en met mei van het uitkeringsjaar. De vakantiebijslag wordt uitbetaald in de maand mei.
2. Indien de werknemer uit dienst treedt voor de uitkeringsdatum, wordt de vakantiebijslag uitbetaald bij einde dienstverband en berekend over de maanden juni tot de uitdiensttredingsdatum.
3. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor de werknemer die heeft aangegeven zijn vakantiebijslag maandelijks te willen ontvangen. De uitkering bedraagt dan 8,33% van het geldende salaris.

Salaristabellen

Salarisschalen per functiegroep en inpassingstabel: Zie Bijlage L

Tabel 1 Salarisschalen voor werknemers die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 1 en 2

	1 januari 2021	1 januari 2022
1e praktijkleerjaar	€ 1212	€ 1302
2e praktijkleerjaar	€ 1374	€ 1464

Tabel 2 Salarisschalen voor werknemers die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 3

	1 januari 2021	1 januari 2022
1e praktijkleerjaar	€ 1374	€ 1464
2e praktijkleerjaar	€ 1535	€ 1625
3e praktijkleerjaar	€ 1742	€ 1832

Tabel 3 Salarisschalen werknemers die een opleiding volgen op kwalificatieniveau 4 en 6

	1 januari 2021	1 januari 2022
1e praktijkleerjaar	€ 1439	€ 1529
2e praktijkleerjaar	€ 1608	€ 1698
3e praktijkleerjaar	€ 1825	€ 1915
4e praktijkleerjaar	€ 2030	€ 2120

Tabel 4 Salarisschalen werknemers die een opleiding volgen tot medisch specialist (aios), ziekenhuisapotheker, klinisch-chemicus of klinisch fysicus

	l.pnr.	1 januari 2021	1 januari 2022	1 januari 2023
0 jaar	32	€ 3622	€ 3695	€ 3695
1 jaar	34	€ 3774	€ 3850	€ 3850
2 jaar	36	€ 3917	€ 3995	€ 3995
3 jaar	38	€ 4077	€ 4159	€ 4159
4 jaar	40	€ 4227	€ 4311	€ 4311
5 jaar	42	€ 4381	€ 4469	€ 4469
6 jaar	44	€ 4529	€ 4620	€ 4620
7 jaar	46	€ 4662	€ 4755	€ 4755
8 jaar	47			€ 4826

Let op: De salarisbedragen in tabel 4 zijn gebaseerd op 36 uur per week. Voor een dienstverband van 38 uur geldt dat de bedragen moeten worden aangepast met de factor 38/36.

Tabel 5

Vergoeding beroepsvoorbereidende periode per 01-01-2022

Leeftijd	Minimumloon per maand	vergoeding bvp 97%
16 jaar	€ 595,15	€ 577,30
17 jaar	€ 681,40	€ 660,96
18 jaar	€ 784,90	€ 761,35
19 jaar	€ 905,65	€ 878,48
20 jaar	€ 1060,90	€ 1029,07
21+ jaar	€ 1725,00	€ 1673,25

Hoofdstuk 8

Overwerk

Regeling geldend tot 1 juli 2022

Artikel 8.1

Definitie

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij het arbeids- en rusttijdenpatroon vastgestelde arbeidsduur. De overschrijding wordt op halfjaarbasis gemeten, te rekenen vanaf het moment van overschrijding.
2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In het laatste geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

Regeling geldend vanaf 1 juli 2022

Artikel 8.2

Definitie

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij het arbeids- en rusttijdenpatroon vastgestelde arbeidsduur.
2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In het laatste geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

Artikel 8.3

Werkings sfeer en vrijgestelde werknemers

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij het arbeids- en rusttijdenpatroon vastgestelde arbeidstijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen overwerk opgedragen, tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten (artikel 4:5 ATW).

Artikel 8.4

Toelichting hoofdstuk overwerk

Maximaal aantal uren overwerk

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per twee kalendermaanden niet méér bedragen dan 10%:
 - a. van 36 uur indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt
 - b. van 42 uur indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 van de inpassingstabel niet overschrijdt
 - c. van 52 uur indien het salaris van de werknemer ip-nr 74 overschrijdt
 Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.
2. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
3. Indien een deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% van zijn contractuele arbeidsduur overwerkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract voor de meerdere uren aangeboden. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
4. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Regeling geldend tot 1 juli 2022

Artikel 8.5

Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor overwerk wordt, voor zover lid 3 niet anders bepaalt, verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de

- vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 2.
2. De geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde een zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou behoeven te werken.
 3. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd in lid 1 wordt toegekend indien:
 - a. het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - b. het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 van de inpassings-tabel niet overschrijdt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt;
 - c. het salaris van de werknemer boven ip-nr 74 ligt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.

Regeling geldend vanaf 1 juli 2022

Artikel 8.6

Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur

1. De vergoeding voor overwerk wordt, voor zover lid 3 niet anders bepaalt, verstrekt in de vorm van geld bestaande uit het voor de werknemer geldende uurloon en daarenboven in de vorm van een overwerktoeslag als bedoeld in lid 3.
2. Indien de werknemer verzoekt om vergoeding in vrije tijd wordt de vergoeding voor overwerk, voor zover lid 4 niet anders bepaalt, verstrekt in de vorm van vrije tijd gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een overwerktoeslag zoals bedoeld in lid 3.
3. De overwerktoeslag bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde een zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou behoeven te werken.
4. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd in lid 1 en lid 2 wordt toegekend indien:
 - a. het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - b. het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 van de inpassings-tabel niet overschrijdt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt;
 - c. het salaris van de werknemer boven ip-nr 74 ligt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.

Artikel 8.7

Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

1. De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de voltijd arbeidsduur.
2. Daarenboven heeft de werknemer recht op opbouw van vakantie uren, aanspraak op vakantiebijslag en indien van toepassing recht op een onregelmatigheidstoeslag over het betreffende uurloon. Met ingang van 1 januari 2022 heeft de werknemer eveneens recht op uitbetaling van opgebouwde PLB -uren en aanspraak op eindejaarsuitkering.
3. Een vergoeding op grond van de artikelen 8.5 en 8.6 wordt toegekend, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de voltijd arbeidsduur.

Artikel 8.8

(Opnemen) vergoeding overwerk

1. Als het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van de in artikelen 8.5 en 8.6 bedoelde vrije tijd, wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek inzicht in de toepassing van het in het vorige lid bepaalde.

Vanaf 1 juli 2022 worden lid 3 en 4 toegevoegd

3. De vergoeding voor overwerk in de vorm van geld als bedoeld in artikel 8.6 lid 1 en de overwerktoeslag als bedoeld in artikel 8.6 lid 3 worden uitbetaald in de maand volgend op de maand waarin het overwerk werd verricht.
4. De vergoeding voor overwerk in de vorm van vrije tijd als bedoeld in 8.6 lid 2 wordt opgenomen binnen een periode van drie maanden volgend op de maand waarin het overwerk werd verricht.

Artikel 8.9

Arts in opleiding tot specialist (aios)

1. Bij de bepaling of er sprake is van overwerk dienen alle uren waarop door de aios is gewerkt en die vallen onder het begrip "normatieve werkweek" als bedoeld in artikel 6.14, te worden betrokken.
2. De uren die de normatieve werkweek van gemiddeld 48 uur per week te boven gaan worden vergoed op grond van artikel 8.1. Voor de aios met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt voor het vaststellen of er sprake is van overwerk het "naar rato beginsel" toegepast.
3. In afwijking van artikel 8.5 lid 2 en artikel 8.6 lid 2 kan tussen werkgever en aios worden overeengekomen om de vergoeding te baseren op een gewogen rekenkundig gemiddelde van de percentages van lid 2 respectievelijk lid 3 over het totaal aantal uren, gewerkt vanaf het 48e uur.

Regeling geldend tot 1 juli 2022

Toelichting hoofdstuk overwerk

Bij een incidentele overschrijding van de arbeidsduur vindt als hoofdregel een tijd voor tijd-compensatie plaats. Indien binnen een half jaar na de overschrijding de extra gewerkte uren niet in tijd zijn gecompenseerd, vindt een vergoeding op grond van artikel 8.4 of artikel 8.5 plaats.

Mocht op het moment van de overschrijding of binnen een half jaar duidelijk zijn dat een compensatie in tijd niet tot de mogelijkheden behoort, kan eerder tot de toepassing van artikel 8.4, artikel 8.6 of artikel 8.5 worden overgegaan.

In artikel 8.3 lid 1 sub c is het maximaal toegestane aantal uren overwerk bepaald. Hierbij moet ook aan de normen van de ATW en het Atb (Bijlage B) worden getoetst, met speciale aandacht voor de werknemers die nachtarbeid of risicovolle arbeid verrichten.

Onder de woorden "in een periode van zeven dagen" in artikel 8.4 dient te worden verstaan een periode van zeven achtereenvolgende dagen waarop een overwerkvergoeding ad 25% van toepassing is. Dit houdt in dat bij overwerk bijvoorbeeld beginnende op maandag de periode van zeven dagen loopt tot en met de dinsdag van de daaropvolgende week.

De geldelijke vergoeding als bedoeld in artikel 8.4 lid 2 wordt als volgt berekend: Voor elk overwerk uur wordt de daarbij behorende geldelijke beloning vastgesteld. Vervolgens wordt het totaal van deze geldelijke beloning gedeeld door het totaal aantal overuren. De uitkomst hiervan vormt dan het (vaste) bedrag van de geldelijke beloning per uur.

De regeling is dan als volgt (artikel 8.3 lid 1):

- ten aanzien van de werknemer met een salaris gelijk aan of lager dan het bedrag van ip-nr 48 geldt dat per kwartaal niet meer dan 46,8 uren (10% van 13 weken à 36 uren) mag worden overgewerkt;
- door de werknemer met een salaris dat ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 niet overschrijdt, mag per kwartaal niet meer dan 54,6 uren (10% van 13 weken à 42 uren) worden overgewerkt;
- door de werknemer met een salaris boven ip-nr 74 mag per kwartaal niet meer dan 67,6 uren (10% van 13 weken à 52 uren) worden overgewerkt.

Voorbeeld:

Uren	Omschrijving	Bedrag
4	uren overwerk op maandag tussen 06.00 uur en 22.00 uur 4 x 25% x 1/156 van het salaris € 2.500,-	= € 16,03
4	uren overwerk op maandag tussen 22.00 uur en 06.00 uur 4 x 50% x 1/156 van het salaris € 2.500,-	= € 32,05
4	uren overwerk op zaterdag tot 18.00 uur 4 x 75% x 1/156 van het salaris € 2.500,-	= € 48,08
4	uren overwerk op zondag 4 x 100% x 1/156 van het salaris € 2.500,-	= € 64,10
16 uren		= € 160,25
1 uur		= € 10,02

Hoofdstuk 9

Onregelmatige dienst

Artikel 9.1

Definitie

1. Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die volgens de arbeids- en rusttijdenregeling wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 9.4 voor zover zij de 36 uur niet te boven gaan.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur geldt in plaats van de in lid 1 genoemde grens het contractueel overeengekomen aantal uren.
3. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat aan een werknemer werkzaamheden in een onregelmatige dienst worden opgedragen, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.
4. De werknemer ontvangt eveneens een vergoeding onregelmatige dienst tijdens het opnemen van wettelijk vakantieverlof.

Artikel 9.2

Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers

1. Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben de werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.
2. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
3. Aan de werknemer van 57 jaar en ouder wordt geen nachtdienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
4. De werknemer die afziet van het recht op vrijstelling van nachtdiensten als vermeld in lid 3 ontvangt veertig uur per jaar. Deze uren worden in mindering gebracht op het aantal te werken jaaruren. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 9.3

Vergoedingsregeling onregelmatige dienst

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd.
2. De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel 9.4 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
3. Tenzij de belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, wordt het verzoek door de werkgever ingewilligd.

Artikel 9.4

Berekening vergoeding onregelmatige dienst

De in artikel 9.3 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt het uurloon afgeleid van IP nr. 28 en met ingang van 1 juli 2022 IP nr. 32, op basis van de volgende percentages:

- 22% voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 07.00 uur en tussen 20.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 38% op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 12.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 47% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 52% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag;
- 60% op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 9.5

Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag

1. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer, heeft deze aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden. Onder beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst door de werkgever wordt eveneens verstaan een bevordering van de werknemer zoals bedoeld in artikel 7.1.9.
2. Voorwaarden voor de in lid 1 genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
 - de werknemer in dezelfde instelling op het moment van de onder lid 1 bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht;
 - er geen sprake is van een tijdelijke beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst;
 - het verschil tussen het salaris bedoeld onder lid 3 sub a en sub b meer bedraagt dan 2% van sub a;
 - het onder lid 3 sub b berekende bedrag lager is dan het onder lid 3 sub a berekende bedrag.
3. De tegemoetkoming wordt berekend over het verschil tussen:
 - a. het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst en
 - b. het al dan niet nieuwe salaris, verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst per maand. Dit salaris wordt gemeten over een periode van drie maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst.
4. Het volgens lid 3 berekende verschil verminderd met 2% van het bedrag als bedoeld onder lid 3 sub a vormt de grondslag voor de tegemoetkoming. Deze grondslag blijft gedurende de in lid 5 genoemde periode ongewijzigd.
5. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het op grond van de vorige leden berekende bedrag.

Hoofdstuk 10

Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

Artikel 10.1

Definities

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, naast de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. Onder aanwezigheidsdienst wordt verstaan een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, naast de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
3. Onder consignatie wordt verstaan een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden, zoals spoedgevallen en storingen, op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
4. Ten aanzien van de arts in opleiding tot specialist (aios) is in artikel 6.14 bepaald dat uren arbeid verricht tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten meetellen bij het bepalen van de normatieve werkweek.

Aanvulling op de definitie van bereikbaarheidsdienst met ingang van 1 juli 2022:

Indien de werknemer na oproep binnen 15 minuten op de werkplek aanwezig dient te zijn om onmiddellijk de arbeid te kunnen verrichten, dan wordt de bereikbaarheidsdienst aangemerkt als een aanwezigheidsdienst in de zin van de Arbeidstijdenwet en wordt deze dienst bovendien conform artikel 10.5 lid 2 vergoed als aanwezigheidsdienst.

Artikel 10.2

Bijlage B

Werkings sfeer en vrijgestelde werknemers

1. Voor werknemers werkzaam in de verpleging en de verzorging in de zin van het Atb en voor geneeskundigen zijn de voor deze werknemers geldende normen uit het Atb van toepassing. Er wordt geen gebruik gemaakt van artikel 4.8:2 lid 2 (maatwerkregeling/opt-out) van het Arbeidstijdenbesluit.
2. Tijdens de in artikel 10.1 genoemde diensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover deze geen uitstel toelaat.
3. De werknemer is ten minste twee weekends per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 10.1 genoemde diensten.
4. Wanneer tijdens de bereikbaarheidsdienst in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid is verricht, of ten minste tweemaal gevolg is gegeven aan een oproep naar de instelling te komen, heeft de werknemer recht op ten minste acht uur onafgebroken rust aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid. De reeds ingeroosterde uren van de dagdienst die dientengevolge als rusttijd aangemerkt dienen te worden, worden door de werkgever doorbetaald als ware er sprake van arbeidsuren.
5. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt. Voor de zwangere, bevallen en voedende werkneemster gelden aanvullende bepalingen in de ATW. (zie artikel 4:5 ATW).
6. Aan de werknemer van 58 jaar en ouder wordt tijdens de uren tussen 00:00 en 06:00 uur geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 10.3

Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. Ingeval de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van ten minste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van ten minste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.
2. Indien de arbeid wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.

3. Indien de arbeid wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Ten aanzien van het aantal gewerkte uren tijdens de bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten is het, in het geval het aios betreft, toegestaan het aantal gewerkte uren te bepalen op basis van een gemiddelde dat berekend is aan de hand van ervaringsgegevens.
5. Het aantal uren arbeid verricht tijdens de in artikel 10.1 genoemde diensten mag gemiddeld per week, te meten per kwartaal niet meer bedragen dan 10%:
 - van 36 uur, indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - van 42 uur, indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat doch ip-nr 74 van de inpassingstabel niet overschrijdt;
 - van 52 uur, indien het salaris van de werknemer ip-nr 74 overschrijdt.
6. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
7. Indien een deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% van zijn contractuele arbeidsduur overwerkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract voor de meerdere uren aangeboden. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
8. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal op grond van artikel 10.1 gemaakte uren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Artikel 10.4

Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst tot 1 juli 2022

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder ip-nr 88 aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids-, consignatiedienst en/of aanwezigheidsdienst een compensatie in vrije tijd.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
 - a. bereikbaarheidsdienst/consignatiedienst
 - op erkende feestdagen: 3/18
 - op zaterdagen/zondagen: 2/18
 - op overige dagen: 1/18
 - b. aanwezigheidsdienst tussen 06:00 uur en 24:00 uur
 - op erkende feestdagen: 5/18
 - op zaterdagen/zondagen: 4/18
 - op overige dagen: 2/18
 - c. aanwezigheidsdienst tussen 24:00 uur en 06:00 uur
 - op erkende feestdagen: 7/18
 - op zaterdagen/zondagen: 6/18
 - op overige dagen: 3/18
3. Indien de werknemer in een tijdvak van drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 10.2, gedurende meer dan acht weekenddagen bereikbaarheids- en/of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids- en consignatiediensten op weekenddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. Artikel 10.10 lid 3 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 10.5

Vergoedingsregeling bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst met ingang van 1 juli 2022

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder ip-nr 88 aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst een geldelijke beloning.
2. De in het vorige lid bedoelde geldelijke beloning is per uur een gedeelte van het uurloon en bedraagt in het geval van:
 - a. bereikbaarheidsdienst
 - op erkende feestdagen: 6/18
 - op zaterdagen/zondagen: 4/18
 - op overige dagen: 2/18

- b. aanwezigheidsdienst tussen 06:00 uur en 24:00 uur
 - op erkende feestdagen: 10/18
 - op zaterdagen/zondagen: 8/18
 - op overige dagen: 4/18
 - c. aanwezigheidsdienst tussen 24:00 uur en 06:00 uur
 - op erkende feestdagen: 14/18
 - op zaterdagen/zondagen: 12/18
 - op overige dagen: 6/18
3. Indien de werknemer in een tijdvak van drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 10.2, gedurende meer dan acht weekenddagen bereikbaarheidsdienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheidsdiensten op weekenddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. Artikel 10.11 lid 3 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 10.6

Vergoedingsregeling consignatiedienst met ingang van 1 juli 2022

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder ip-nr 88 aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in consignatiedienst een compensatie in vrije tijd.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur:
 - op erkende feestdagen: 3/18
 - op zaterdagen/zondagen: 2/18
 - op overige dagen: 1/18
3. Indien de werknemer in een tijdvak van drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 10.2, gedurende meer dan acht weekenddagen consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere consignatiediensten op weekenddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. Artikel 10.13 lid 3 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 10.7

Vergoedingsregeling arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 10.1 genoemde diensten wordt, voor zover lid 4 niet anders bepaalt en met inachtneming van het bepaalde in artikelen 10.4, 10.5 en 10.6 verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren waarop arbeid is verricht en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 2.
2. De geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde een zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou behoeven te werken.
3. De vergoeding als bedoeld in lid 1 wordt toegekend, ongeacht het salaris van de werknemer, voor zover het aantal gewerkte uren de gemiddelde 36 uur per week, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, niet overschrijdt.
4. Indien het in lid 3 genoemde gemiddelde wordt overschreden, wordt het recht op vergoeding toegekend als:
 - a. het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - b. het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 van de inpassingstabel niet overschrijdt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt;
 - c. het salaris van de werknemer boven ip-nr 74 ligt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.

5. De uren arbeid, verricht door een aios, tijdens de in artikel 10.1 genoemde diensten, die de gemiddelde 48-urige werkweek te boven gaan, worden vergoed op grond van lid 1 en 2 van dit artikel.

Artikel 10.8

Vergoeding geconsigneerde pauze in de nacht

Hoofdregel is dat de werknemer ook in de nacht pauze geniet. Indien de werknemer gedurende een pauze in de nacht de werkplek niet mag verlaten of bereikbaar moet zijn, ontvangt de werknemer een vergoeding die wordt gelijkgesteld aan het voor de werknemer geldende uurloon naar rato van de duur van de pauze.

Artikel 10.9

Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding

1. Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door de werkgever gratis verstrekt.
2. De werkgever stelt een (mobiele) telefoon ter beschikking aan de werknemer die in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst bereikbaar moet zijn.
3. Ten aanzien van de werknemer die gebruik moet maken van zijn privé-telefoon, worden afspraken gemaakt over de vergoeding van de abonnements- en zakelijke gesprekskosten.

Artikel 10.10

Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst tot 1 juli 2022

1. De in artikel 10.4 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
2. De in artikel 10.7 genoemde vrije tijd dient na overleg met de werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin de arbeid is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
3. Als het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd als bedoeld in lid 1 tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris. De vrije tijd als bedoeld in lid 2 kan volledig in geld worden omgezet.
4. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in lid 3.
5. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in artikel 12.1.3 blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 10.11

Uitbetalen en opnemen vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst met ingang van 1 juli 2022

1. De in artikel 10.5 genoemde uren worden de maand volgend op de dienst uitbetaald.
2. De in artikel 10.6 genoemde vrije tijd dient na overleg met de werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin de arbeid is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
3. Als het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd als bedoeld in lid 2 omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
4. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in lid 3.
5. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheidsdienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in artikel 12.1.3 blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 10.12

Opnemen vergoeding consignatiedienst met ingang van 1 juli 2022

1. De vergoeding in vrije tijd voor het verrichten van een consignatiedienst dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de consignatiedienst, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
2. De vergoeding in vrije tijd voor arbeid tijdens consignatiedienst dient na overleg met de werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk n het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin de arbeid is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
3. Als het belang van de instelling zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd als bedoeld in lid 1 tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris. De vrije tijd als bedoeld in lid 2 kan volledig in geld worden omgezet.
4. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in lid 3.
5. Ingeval consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in artikel 12.1.3 blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 10.13

Verhuizen

1. Wanneer de werknemer bereikbaarheids- of consignatiediensten verricht, zal hij in het woongebied als bedoeld in artikel 3.2.16 dienen te wonen.
2. In onderling overleg kan bij indiensttreding of tijdens het dienstverband worden afgesproken dat de werknemer niet zal behoeven te verhuizen en dat werkgever of werknemer voor een ruimte zal zorgen van waaruit de bereikbaarheids- of consignatiediensten kunnen worden verricht.

Artikel 10.14

Harmonisatie met crisisdienst

1. De werkgever die een samenwerkingsrelatie heeft met een GGZ-instelling, kan ten behoeve van de bereikbaarheids-/crisisdiensten voor de bij deze samenwerking betrokken werknemers met de ondernemingsraad een afwijkende vergoedingsregeling overeenkomen, die tot doel heeft de vergoeding van alle bij de dienst betrokken personen te harmoniseren.
2. De afwijkende vergoedingsregeling mag niet in negatieve zin afwijken van de bepalingen in dit hoofdstuk.
3. Indien geen overeenstemming is bereikt, blijven de bepalingen in dit hoofdstuk van toepassing.

Hoofdstuk 11

Onkostenvergoedingen

Artikel 11.0.1

Instellingsregeling

1. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor werknemers ten aanzien van de bepalingen in de paragrafen 11.2 en 11.4 van dit hoofdstuk. Deze regeling treedt in plaats van het bepaalde in de betreffende paragraaf.
2. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijven de cao-bepalingen van toepassing.

11.1

Reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 11.1.1

Vergoedingsregeling reiskosten

1. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een vergoeding voor woon-werkverkeer vast ten minste op het niveau van lid 2.
2. De bijdrage van de werkgever bedraagt € 0,08 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, voor zowel de heen- als terugreis. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van dertig kilometer.
3. Recht op een woon-werkverkeervergoeding bestaat tevens voor de kosten voortvloeiend uit:
 - het meer dan eenmaal per dag heen en weer reizen tussen woning en werk, bijvoorbeeld ten gevolge van een gebroken dienst of werkoverleg;
 - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.
4. Indien de reiskosten voortvloeien uit een oproep in het kader van een bereikbaarheids-, consignatiedienst of overwerk worden de werkelijk gemaakte reiskosten, dan wel indien gebruik wordt gemaakt van een eigen auto € 0,30 per kilometer, vergoed.
5. De stagiair en de co-assistent ontvangen eveneens een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer conform dit artikel, behoudens de situatie dat de stagiair/co-assistent over een ov-jaarkaart beschikt waarmee de reiskosten reeds zijn gedekt. Voor de stagiair geldt de voorwaarde dat de stage tenminste 144 uur per studiejaar bedraagt.

11.2

Reis- en verblijfkosten dienstreizen

Artikel 11.2.1

Definitie

1. De werknemer ontvangt een vergoeding van de reis- en verblijfkosten verbonden aan het maken van een dienstreis.
2. Onder een dienstreis wordt verstaan het in opdracht van de werkgever, in het kader van zijn werkzaamheden, incidenteel reizen en verblijven.
3. Indien door de werknemer een dienstreis wordt gemaakt, die geheel of gedeeltelijk samenvalt met de route waarover reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt genoten, dan dienen de regelingen uit paragraaf 11.1 en 11.2 onafhankelijk van elkaar te worden toegepast. Voor de berekening van de vergoeding dient te worden uitgegaan van de afstand standplaats - dienstreisadres.

Artikel 11.2.2

Vergoedingsregeling dienstreizen

1. Reiskosten worden vergoed op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer en het goedkoopste tarief, dan wel indien de werknemer met toestemming van de werkgever van een eigen auto gebruikt maakt met € 0,30 per kilometer.
2. Verblijfkosten worden vergoed op basis van de noodzakelijk gemaakte kosten.

Artikel 11.2.3

Overleggen bescheiden

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

11.3 Voorgescreven kleding

Artikel 11.3.1

Voorgescreven kleding

Indien sprake is van een kledingvoorschrift, is de werkgever verplicht in overleg met de ondernemingsraad een regeling op te stellen. De regeling bevat tenminste een vergoeding van de kosten van deze kleding.

11.4 Verhuiskosten

Artikel 11.4.1

Instellingsregeling

Op instellingsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad worden bepaald, of en zo ja welke verhuiskostenregeling binnen de instelling wordt toegepast.

11.5 Thuiswerkvergoeding

Artikel 11.5.1

Thuiswerkvergoeding

Per 1 juli 2022 wordt een thuiswerkvergoeding ingevoerd van 2 euro netto per thuiswerkdag.

Hoofdstuk 12

Vakantie, persoonlijk levensfasebudget, verlof en wet arbeid en zorg

12.1

Vakantie

Artikel 12.1.1

Definities

1. Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie van toepassing (artikel 7:634 t/m 7:645 BW). Van deze wettelijke bepalingen mag niet worden afgeweken.
2. Ten behoeve van de vaststelling van de arbeidsduur wordt gerekend met het daadwerkelijk door de werknemer opgenomen aantal vakantie-uren. Indien vakantie wordt opgenomen op een dag waarop volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon een dagelijkse werktijd van negen uur is vastgesteld, dan worden negen vakantie-uren meegeteld bij de vaststelling van de arbeidsduur en evenzo bij de verrekening van het aantal uren genoten vakantie.
3. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 12.1.2

Omvang en opbouw vakantie-uren

1. De werknemer met een voltijd dienstverband heeft met behoud van het salaris recht op 144 wettelijke vakantie-uren per kalenderjaar. De werknemer als bedoeld in artikel 9.2 lid 1 ontvangt eveneens een vergoeding onregelmatige dienst tijdens het opnemen van wettelijk vakantieverlof.
2. Over opgenomen vakantie-uren wordt het uurloon vermeerderd met het gemiddelde ort-percentages over de afgelopen zes maanden. De verhoging wordt verstrekt over opgenomen wettelijke vakantie-uren met een maximum van 144 uur op basis van een voltijd dienstverband.
3. Een maand waarin het dienstverband voor de 16de is ingegaan of na de 15de is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantieomvang als een volle kalendermaand beschouwd. Indien het dienstverband na de 15de van de kalendermaand is ingegaan of voor de 16de van de maand is geëindigd, vindt de opbouw van vakantie-rechten naar rato plaats.

Artikel 12.1.3

Aanwijzen vakantiedagen

1. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op maximaal twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in artikel 12.1.2.
2. De werkgever van een revalidatie-instelling kan een collectieve sluitingsregeling vaststellen. In deze periode zijn werknemers verplicht vakantiedagen op te nemen.
3. Toepassing van dit artikel vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad. Het besluit heeft betrekking op één of meer groepen werknemers en wordt uiterlijk aan het einde van de maand januari genomen.

Artikel 12.1.4

Opnemen van vakantie-uren

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de toegekende vakantie-uren op te nemen.
2. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer verleend.
3. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
4. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen de instelling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 12.1.5

Wijziging vakantieperiode

1. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling of van de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het nieuwe tijdvak van de vakantie vast.
3. De schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 12.1.6

Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Indien de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 4.8 genoemde reglement ziekmelding, worden de ziekte-dagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.

12.2

Persoonlijk levensfasebudget (PLB)

Artikel 12.2.1

Persoonlijk levensfasebudget

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een PLB van 57 uur.
2. Bij indienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het PLB naar rato toegekend over het aantal maanden dienstverband.
3. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 12.2.2

Uitgangspunten Persoonlijk levensfasebudget

1. De werkgever voert de administratie van het PLB. Bij wijziging van het dienstverbandpercentage en bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer een nieuw overzicht van zijn opgebouwde budget.
2. Het PLB wordt in beginsel aangewend voor bestedingsdoelen in tijd. De personeelsformatie dient zodanig te zijn dat elke werknemer in de gelegenheid is zijn PLB-uren op te nemen. Het doel van de regeling is de werknemer de mogelijkheid te geven een gespaard budget te gebruiken als zijn levensfase daartoe aanleiding geeft. Met de invoering van PLB-uren is beoogd de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen.
3. Voor iedere werknemer geldt dat er een Werknemersplan PLB wordt opgesteld. Het werknemersplan wordt besproken in het jaargesprek (artikel 3.2.2.). Dit werknemersplan wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en bevat afspraken over de inzet van het PLB-tegoed.
Om te komen tot een Werknemersplan PLB dient de werknemer een gemotiveerd voorstel in voor de inzet van zijn PLB-uren. In dit voorstel wordt nader uitgewerkt op welke wijze zijn duurzame inzetbaarheid met de inzet van PLB-uren wordt vergroot, passend bij zijn persoonlijke behoeften. Het werknemersplan kan op verzoek van de werknemer de volgende elementen bevatten:
 - Uitbetaling van de jaarlijkse opbouw van PLB-uren. Van een verplichting tot uitbetaling kan geen sprake zijn.
 - De inzet van PLB-uren ten behoeve van employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van werk naar werk-trajecten'.
 - De wens gebruik te maken van het generatiebeleid zoals opgenomen in Bijlage D van deze cao. Afspraken over het toepassen van het generatiebeleid zoals opgenomen in

Bijlage D kunnen pas in werking treden als de werknemer al zijn PLB-uren, opgebouwd in de periode voordat de regeling ingaat, heeft gebruikt.

In het werknemersplan kan worden afgesproken dat alle PLB-uren in een aaneengesloten periode van maximaal het wettelijk toegestane aantal weken de arbeidsduur per week worden opgenomen voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd of voorafgaand aan vroegpensioen PFZW. Hiermee wordt afgeweken van de hoofdregel verwoord in lid 4, laatste aandachtstreepje.

4. Opname van het verlof kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer, met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - de werknemer die substantieel verlof wil opnemen vraagt dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, bij de werkgever aan;
 - de periode van vier maanden is niet van toepassing als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
 - de werkgever willigt het verzoek om verlof in tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
 - indien de werkgever een verzoek om PLB-verlof afwijst dan dient de werkgever dit schriftelijk te motiveren;
 - de werknemer kan voorafgaand aan de pensioen/AOW-gerechtigde leeftijd PLB-verlof opnemen voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur van het voorafgaande kalenderjaar.
5. De werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur die incidenteel overwerkt, ontvangt in beginsel PLB over de extra gewerkte uren in de vorm van een toeslag op zijn uurloon.
6. Het PLB kent geen verjaringstermijn.
7. Jaarlijks kan op verzoek van de werknemer het PLB worden ingezet in het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (artikel 3.2.10).
8. Bij uitbetaling van opgebouwde PLB-uren bedraagt de waarde het dan geldende uurloon van de werknemer.
9. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het PLB op verzoek van de werknemer overgedragen aan een nieuwe ziekenhuiswerkgever. De overdracht moet betrekking hebben op ten minste 50 PLB-uren. Indien de werknemer niet beschikt over ten minste 50 PLB-uren, wijst de werkgever hem direct na ontvangst van de opzegging op de gevolgen van deze bepaling.
10. De opbouw van het PLB wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid voortgezet over maximaal zes maanden. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
11. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid.

Artikel 12.2.3

Overgangsregeling 45 jaar en ouder

1. De overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die op 1 januari 2009 in dienst was bij een werkgever die de Cao Ziekenhuizen toepaste.
2. In aanvulling op artikel 12.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009 45 jaar is, maar nog geen 50 jaar en 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkings sfeer PFZW), in de maand waarin hij 55 jaar wordt, een eenmalige storting in het PLB van 200 uur.
3. In afwijking van artikel 12.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009:
 - 54 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 172 uur
 - 53 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 157 uur
 - 52 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 142 uur
 - 51 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 122 uur
 - 50 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 102 uur
4. De overgangsregeling is niet van toepassing indien tussen werkgever en werknemer een afspraak is gemaakt met betrekking tot de toepassing van de regeling generatiebeleid zoals opgenomen in bijlage D van deze cao.

12.3

Verlof

Artikel 12.3.1

Definities

1. a. In deze regeling wordt verstaan onder betaald verlof het in een arbeids- en rusttijden regeling door de werknemer op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
- b. In deze regeling wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst. Het op grond van deze regeling verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen voor wie een adoptieaanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van deze paragraaf als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de werknemer die lid is van een religieuze gemeenschap, is deze paragraaf van overeenkomstige toepassing. In dat geval wordt een priesterjubiläum gelijk gesteld met een huwelijksfeest.
4. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 12.3.2

Premies tijdens onbetaald verlof

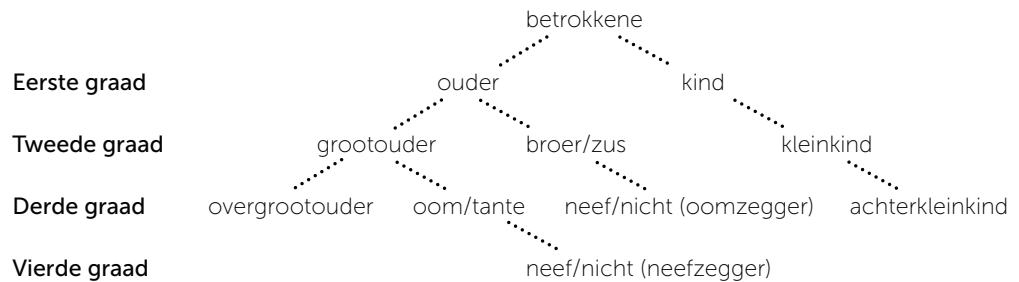
1. De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 12.3.5 verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. Onder de voorwaarden zoals opgenomen in het pensioenreglement, kan de werknemer tijdens de periode van de verlenging van het bevallingsverlof, tijdens ouderschaps- en levensloopverlof de pensioenverzekering vrijwillig voortzetten. De werknemer ontvangt, in afwijking van lid 1, de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.
3. Indien de werknemer tijdens de periode van de verlenging van het bevallingsverlof of tijdens ouderschapsverlof de basisaanvullende ziektekostenverzekering IZZ voortzet, ontvangt de werknemer, in afwijking van lid 1, de vastgestelde werkgeversbijdrage in de premie.
4. Lid 2 en 3 zijn uitsluitend van toepassing indien de werknemer, na het onbetaalde verlof, het dienstverband gedurende ten minste zes maanden voortzet. Bij het beëindigen van het dienstverband binnen deze termijn wordt het voor rekening van de werkgever komende deel van de premies in de periode van onbetaald verlof door de werknemer terugbetaald.

Artikel 12.3.3

Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen. Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
 - verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee dagen;
 - huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: een dag;
 - huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: een dag;
 - 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: een dag;
 - 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: een dag;
 - 25- en 40-jarig dienstjubiläum van de werknemer: een dag;
 - bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges: een dag.
2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat de werknemer veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
3. Indien de werknemer in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uren betaald verlof toegekend. De werkgever behoeft slechts éénmaal de verlofuren toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft.
4. In die gevallen waarin de werknemer, in verband met het bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.

Schema verwantschapsgraden



Artikel 12.3.4

Verlof in verband met deelneming aan publiekrechtelijke colleges

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is verkozen en benoemd.
2. Indien deelname leidt tot verzuim van de in de werktijdregeling opgenomen te werken uren, wordt betaald of onbetaald verlof verleend. De keuze voor betaald of onbetaald verlof wordt jaarlijks in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.
3. Bij de keuze voor betaald verlof maakt de werkgever aanspraak op de vergoeding die de werknemer ontvangt voor de werkzaamheden voortvloeiend uit de functie waarvoor verlof is verleend.

Artikel 12.3.5

Overige verlofmogelijkheden

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.

Artikel 12.3.6

Afwijzing verlof

Kan in het belang van de instelling van de werkgever in redelijkheid niet verlangd worden op een bepaald tijdstip verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit worden genomen.

12.4

Arbeid en zorg

Artikel 12.4.1

Algemeen

1. Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van de Wet arbeid en zorg en de Wet WIEG van toepassing. Voor adoptieverlof, pleegzorgverlof, kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof en geboorteverlof zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 12.4.2

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing:

1. De werknemer heeft gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering van het UWV. De werkgever vult de uitkering aan tot het voor de werknemer naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. Aansluitend aan het bevallingsverlof verleent de werkgever aan de werknemer die daarom verzoekt maximaal vier weken onbetaald verlof. Hierover wordt uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak gemaakt.

Artikel 12.4.3

Langdurend zorgverlof

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing:

1. De werknemer heeft recht op betaald verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke thuisverpleging of -verzorging in geval van terminale of palliatieve zorg van:
 - de echtgenoot of de relatiepartner;
 - een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een inwonende ouder van de werknemer.
2. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van maximaal twaalf weken. De in deze periode opgebouwde vakantierechten worden geacht te zijn opgenomen binnen deze periode, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijke minimum aan vakantie-aanspraken.

Artikel 12.4.4

Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op korte tijd betaald verlof om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer ziekte in het gezin van de werknemer verstaan.
2. Bij overlijden van:
 - een bloed- of aanverwant in de rechte lijn
 - een broer of zusvan de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.
3. Bij overlijden van:
 - de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner
 - een (pleeg)kind
 - een (pleeg)oudervan de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.

Hoofdstuk 13

Activeringsregeling

Artikel 13.1

Werkingsfeer

1. Aan de werknemer die voor onbepaalde tijd is aangesteld en die wordt ontslagen wegens:
 - vermindering of beëindiging van de werkzaamheden of
 - reorganisatie of
 - onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten iswordt met ingang van de dag, volgend op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, door de werkgever een activeringsregeling toegekend overeenkomstig de bepalingen uit dit hoofdstuk.
2. De activeringsregeling bestaat uit een activeringsbudget ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding en een aanvulling op de uitkering op basis van de Werkloosheidswet. Het activeringsbudget bedraagt ten minste 5000 euro bij een voltijd dienstverband. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.
3. In geval van onbekwaamheid dient de werknemer vijftien jaar of langer bij de werkgever in dienst te zijn. Onder onbekwaamheid wordt geen arbeidsongeschiktheid verstaan.
4. De activeringsregeling wordt uitsluitend toegekend indien de werknemer recht heeft op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet als gevolg van ontslag wegens één van de in lid 1 genoemde redenen.

Artikel 13.2

Activeringsbudget

1. Het activeringsbudget heeft tot doel de werknemer te ondersteunen bij het vinden van ander werk.
2. Het budget kan in overleg met de werknemer worden ingezet voordat er sprake is van ontslag als bedoeld in artikel 13.1.

Artikel 13.3

Nieuwe arbeidsovereenkomst bij andere werkgever

1. De boventallig verklaarde werknemer, die voor de formele ontslagdatum met wederzijds goedvinden zijn arbeidsovereenkomst beëindigt teneinde een functie bij een andere werkgever te aanvaarden, heeft in afwijking van artikel 13.1, recht op de WW-aanvulling indien hij binnen de voor hem geldende termijn als bedoeld in artikel 13.4 werkloos wordt en een WW-uitkering krijgt toegekend. De looptijd van de nieuwe arbeidsovereenkomst wordt in mindering gebracht op de aanvullingsperiode als bedoeld in artikel 13.4.
2. De werkgever kan tevens een activeringsbudget toekennen.

Artikel 13.4

Duur van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De werknemer die wordt ontslagen op grond van een van de redenen genoemd in artikel 13.1 en recht heeft op een uitkering op basis van de Werkloosheidswet ontvangt een aanvulling op de WW-uitkering.
2. Ook de werknemer die wordt ontslagen op grond van een van de redenen genoemd in artikel 13.1 en recht heeft op een uitkering op basis van de Ziektewet, WAO, WIA en Wajong ontvangt een aanvulling op de uitkering.
3. De duur van de aanvulling bedraagt drie maanden en wordt vermeerderd met 1 maand voor elk vol dienstjaar dat de werknemer langer dan drie jaar in dienst is geweest, met een maximum van 38 maanden.
4. Voor de werknemer die vijftien jaar of langer bij de werkgever in dienst is geweest wordt de duur van de aanvulling verhoogd met twee maanden, met dien verstande dat de maximum duur van de aanvulling 38 maanden bedraagt.
5. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 2 tellen alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van bij de NVZ, NZf of diens rechtsvoorgangers aangesloten instellingen mee.
6. Is de duur van de WW-periode korter dan de aanvullingsperiode als bedoeld in lid 2 en 3 dan ontvangt de werknemer de uitkering van de werkgever.
7. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken en daarbij op de datum van het ontslag ten minste tien jaar in dienst bij de instelling is geweest, wordt de duur van de aanvulling verlengd tot het bereiken van die leeftijd. De aanvulling vindt, na het aflopen van de WW-periode, plaats op basis van de IOW-uitkering van de werknemer. De werknemer heeft geen recht op het activeringsbudget als bedoeld in artikel 13.2.

Artikel 13.5

Hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De hoogte van de WW-uitkering vermeerderd met de aanvulling is gerelateerd aan de duur zoals opgenomen in artikel 13.4 lid 2 en 3 en bedraagt gedurende de eerste 6 maanden de hoogte van het laatstgenoten salaris. Gedurende de daarop volgende 3 maanden 80% van het salaris. Gedurende de daarop volgende 24 maanden 75% en vervolgens 5 maanden 70% van het salaris. Voor de werknemer die voldoet aan de vereisten van artikel 13.4 lid 6 bedraagt de verlengde uitkering 70% van het salaris.
2. Het salaris waarop de aanvulling op de WW-uitkering is gebaseerd wordt geïndexeerd met de cao-loonontwikkeling.

Artikel 13.6

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich, na aanzegging van het ontslag, zo spoedig mogelijk als werkzoekende in te laten schrijven bij het UWV.
2. De werknemer is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat deze verplichting redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
3. De werknemer is verplicht aan de werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.

Artikel 13.7

Vermindering van de activeringsregeling

1. Op de WW-uitkering worden in mindering gebracht inkomen uit arbeid (arbeidsovereenkomst) of bedrijf alsmede uitkeringen op basis van de Ziektewet, WAO, WIA, Wajong en WAZ. Als deze inkomsten hoger zijn dan de WW-uitkering, wordt het resterende gedeelte afgetrokken van het bedrag dat de werknemer maandelijks als WW-aanvulling ontvangt op basis van artikel 13.5 lid 1.
2. Wordt de WW-uitkering gekort vanwege een straf/boete dan wordt de korting eveneens over de aanvulling berekend.
3. Wordt de WW-uitkering gekort vanwege een andere reden dan een straf/boete, dan blijft de aanvulling ongewijzigd..
4. Indien de arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in lid 1, niet op eigen verzoek eindigt wegens een in artikel 13.1 lid 1 genoemde reden, herleeft de aanspraak op de WW-aanvulling (artikel 13.5)
5. De duur van deze nieuwe arbeidsovereenkomst wordt op de totale duur van de WW-aanvulling in mindering gebracht.

Artikel 13.8

Vervallen van de WW-aanvulling

1. De WW-aanvulling vervalt:
 - met ingang van de dag volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW leeftijd bereikt;
 - wanneer de werknemer aanspraak maakt op invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de dienstbetrekking waaruit het recht op de activeringsregeling is ontstaan;
 - als de werknemer niet aan de hem in artikel 13.6 opgelegde verplichtingen voldoet;
 - als de uitkering op basis van de Werkloosheidswet of een van de andere in artikel 13.7 lid 1 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de werknemer niet al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een van deze uitkeringen.
 Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de WW-aanvulling opgeschort.
2. De WW-aanvulling kan door de werkgever vervallen worden verklaard als:
 - de voormalige werknemer onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - de voormalige werknemer geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd.

Artikel 13.9

Uitkering bij overlijden

Ingeval van overlijden van de werknemer, wordt door de werkgever aan de nabestaanden als bedoeld in artikel 3.1.9 een uitkering verstrekt. De uitkering heeft de omvang van de WW-aanvulling die over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.

Artikel 13.10

Uitbetaling van de activeringsregeling

1. De aanvulling op de WW-uitkering geschiedt maandelijks met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.1.4.
2. Het activeringsbudget wordt uitbetaald bij einde dienstverband.
3. Er kan geen sprake zijn van cumulatie van een ontbindingsvergoeding, een afkoopregeling of een uit de wet voortvloeiende vergoeding en het activeringsbudget als bedoeld in artikel 13.1 lid 2.

Artikel 13.11

Pensioen tijdens WW-periode

De werknemer die ervoor kiest om gedurende de WW-aanvullingsperiode het deelnemerschap aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn voort te zetten, ontvangt een bijdrage van de werkgever ter hoogte van 50% van de verschuldigde premie.

Artikel 13.12

Bijzondere regeling

1. De werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag ten minste tien jaar in dienst bij de instelling is geweest, heeft de keuze gebruik te maken van artikel 13.4 lid 6, of het aanbod te accepteren om in dienst van de werkgever te blijven tot het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
2. In de periode tot het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer het wettelijk minimumloon en blijft beschikbaar voor alle arbeid van de werkgever die redelijkerwijs kan worden opgedragen.
3. De uitgevoerde activiteiten worden verricht tegen de loonwaarde van de verrichte werkzaamheden. De werknemer ontvangt bij het verrichten van arbeid de inkomsten die het minimumloon overtreffen.

Hoofdstuk 14

Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen

Artikel 14.1

Algemeen

1. Dit hoofdstuk biedt een kader waarbinnen partijen zich ten opzichte van elkaar dienen te gedragen. Deze kaderregeling heeft, in afwijking van artikel 2.2, een minimum karakter. Dat wil zeggen dat van de bepalingen in dit hoofdstuk ten gunste van de werknemer(s) kan worden afgeweken.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk zal de werkgever, uitgaande van de continuïteit van de zorgverlening, de sociale, organisatorische en economische factoren voortdurend tegen elkaar afwegen. Daarbij zal zoveel mogelijk worden gestreefd naar behoud van werkgelegenheid.

Artikel 14.2

Definities

- Onder een organisatieverandering wordt verstaan een wijziging in de organisatie (bij voorkeur op basis van een samenhangend plan), met sociale gevolgen voor werknemers. Onder organisatieverandering wordt mede begrepen reorganisatie, fusie, samenwerking, overgang van onderneming en/of gehele of gedeeltelijke sluiting.
- Onder een formatieplaatsenplan wordt verstaan, een ten behoeve van de nieuwe organisatorische situatie op te stellen indicatief overzicht van functies met een omschrijving van functie-eisen, het verwachte niveau en inhoud van die functies.

Artikel 14.3

Informatie en overleg

1. Indien de werkgever het voornemen heeft een organisatieverandering door te voeren die sociale gevolgen heeft voor twintig of meer werknemers, stelt hij alle werknemersorganisaties hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg over een sociaal plan (artikel 14.4).
2. Indien zich in een tijdvak van drie maanden meerdere met elkaar samenhangende organisatieveranderingen voordoen die gezamenlijk sociale gevolgen hebben voor twintig of meer werknemers, worden zij geacht een organisatieverandering te zijn zoals bedoeld in lid 1.
3. Het overleg wordt gevoerd met alle in deze cao genoemde werknemersorganisaties, tenzij een (of enkele) werknemersorganisatie(s) te kennen heeft (hebben) gegeven niet aan het overleg te zullen deelnemen, of niet binnen een redelijke termijn heeft gereageerd op de uitnodiging door de werkgever.
4. De werkgever verstrekt ten minste informatie over:
 - de achtergronden en motieven die tot de voorgenomen organisatieverandering hebben geleid;
 - de te verwachten economische en sociale gevolgen;
 - de bestaande organisatiestructuur en de bestaande personeelsbezetting (formatieplaatsenoverzicht);
 - de organisatiestructuur van de nieuw te vormen organisatie, alsmede het daarbij behorende formatieplaatsenplan en de toepassing daarvan;
 - de aard en de inhoud van de contacten met het College Sanering Ziekenhuisvoorzieningen (indien relevant).

Artikel 14.4

Sociaal plan

1. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan op. Het sociaal plan heeft tot doel de nadelige sociale gevolgen voor werknemers door een organisatieverandering zoveel mogelijk te beperken.
2. In het sociaal plan wordt o.a. aandacht besteed aan:
 - herplaatsing, eventueel in combinatie met tijdelijke plaatsing of detachering;
 - het voorkomen van gedwongen ontslag door herplaatsing en natuurlijk verloop;
 - om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt;
 - outplacement en andere vormen van ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
 - materiële ondersteuning in gevallen waarin gedwongen ontslag onvermijdelijk is;
 - een salarisgarantieregeling;
 - een hardheidsclausule ingeval het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer;
 - de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken;
 - de positie van de oproepmedewerker;
 - de positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel (ZZP-er).

Artikel 14.5

Aanvullende afspraken voor kwetsbare werknemers

1. Tenzij in het kader van een binnen de instelling overeengekomen sociaal plan anders geregeld, blijven individuele werknemers waarvan op het moment van boventallig verklaren sprake is van een aantoonbare employability achterstand waardoor ze onbemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt, in dienst van de werkgever en worden bijgeschoold en bemiddeld alvorens tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan.
2. De duur van de in lid 1 bedoelde periode is afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt (individueel maatwerk) maar bedraagt maximaal 12 maanden. Gedurende deze periode blijft de werknemer beschikbaar voor arbeid, bijvoorbeeld via de flexpool.
3. De werknemer die aantoonbaar verwijtbaar een employability-achterstand heeft komt niet voor deze regeling in aanmerking.
4. De ingezette middelen voor bijscholing en bemiddeling komen ten laste van de wettelijke transitievergoeding.
5. De adviescommissie sociale begeleiding geeft een advies aan de werkgever indien er verschil van inzicht bestaat tussen de werkgever en de werknemer over de vraag of er sprake is van onbemiddelbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt ten gevolge van een aantoonbare employability-achterstand.

Artikel 14.6

Adviescommissie sociale begeleiding

1. De werkgever stelt een paritair samengestelde adviescommissie in. De leden worden benoemd door de werkgever en door de ondernemingsraad.
2. De commissie stelt een reglement op dat haar samenstelling en werkwijze regelt. Na vaststelling van het reglement ontvangen werkgever en ondernemingsraad een exemplaar.
3. De commissie adviseert uitsluitend op verzoek van de werkgever of een werknemer over de toepassing van de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen, respectievelijk het sociaal plan.
4. De werkgever vraagt advies aan de commissie wanneer werknemer en werkgever het oneens zijn over de volgende voorgenomen maatregelen:
 - een werknemer op non actief te stellen;
 - een werknemer te ontslaan;
 - een besluit te nemen met betrekking tot functiewijziging;
 - een beroep op de hardheidsclausule door een werknemer niet te honoreren.Het advies van de commissie is een zwaarwegend advies.
5. De commissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek geanonimiseerd verslag uit aan de werkgever en de ondernemingsraad. Indien een sociaal plan van toepassing is, wordt dit verslag ook aan de werknemersorganisaties verstrekt.
6. De kosten van de commissie komen ten laste van de werkgever.

Artikel 14.7

Informatie en overleg bij overgang en/of wijziging rechtspositie

1. Indien de werkgever het voornemen heeft een nieuwe rechtspersoon op te richten, of indien de werkgever het voornemen heeft een deel van de organisatie over te dragen aan een bestaande rechtspersoon, waarbij sprake is van een overgang van twintig of meer werknemers naar deze rechtspersoon, dan stelt de werkgever alle werknemersorganisaties als bedoeld in artikel 14.3 lid 3 hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg. De intentie van het overleg is te komen tot een sociaal overdrachtsprotocol.
2. Indien een werkgever als bedoeld in artikel 1.1.1.a een rechtspersoon beheert die niet valt onder de werkingsfeer van de Cao Ziekenhuizen, maar die de Cao Ziekenhuizen wel (gedeeltelijk) toepast, het voornemen heeft tot wijziging van de rechtspositie van werknemers, nodigt de werkgever de in lid 1 bedoelde werknemersorganisaties uit voor overleg. De intentie van het overleg is het maken van afspraken teneinde de sociale gevolgen van de wijziging van rechtspositie voor de werknemers zoveel mogelijk te beperken.

Hoofdstuk 15

Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS)

De inhoud van deze regeling is opgenomen in een aparte publicatie:

- Arbeidsvoorwaardenregeling medisch specialisten AMS

Slotbepaling

I. De werkgeversorganisatie

Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

.....
De heer drs. A.P.W. Melkert

.....
Mevrouw drs. J.C.H.G. Arts

II. Werknemersorganisaties

FNV

.....
Mevrouw E.W.M. Merlijn

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief

.....
De heer J. Veldt

NU'91

.....
De heer R. de Wilde

FBZ

.....
De heer R. Koster

Bijlage A

Statuut Sociaal Beleid

Karakter van het Statuut Sociaal Beleid

Cao-partijen zijn van mening dat in instellingen een verantwoord sociaal beleid dient te worden gevoerd. Gezien de ontwikkelingen in de samenleving dient dit beleid dynamisch te zijn en zich procesmatig te ontwikkelen. Het Statuut Sociaal Beleid is een richtsnoer waarlangs het sociaal beleid in de instellingen zich met name in het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad behoort te ontwikkelen.

Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het totale beleid van de instelling, een en ander met inachtneming van de grondslag, vermeld in de statuten van de instelling.

Doelstellingen sociaal beleid

- Gestalte geven aan een zodanige organisatie en zodanige gezagsverhoudingen dat daarin de werknemers hun bijdrage aan het goed functioneren van de instelling willen en kunnen geven.
- Het zodanig organiseren van werkzaamheden dat sprake is van zinvolle arbeid met een zo groot mogelijke eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid, aangepast aan aanleg, capaciteit en ambities van de werknemers.
- Werknemers betrekken bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij het bepalen van het beleid binnen de instelling.
- Voorwaarden scheppen voor de ontplooiing van werknemers.
- Het binnen de mogelijkheden van de instelling scheppen van goede materiële voorzieningen voor de werknemers volgens maatschappelijk verantwoorde, voor iedereen inzichtelijke, zo objectief mogelijke criteria.
- Daar waar opleidingen worden gegeven in de organisatie, een zodanige leer- en werksituatie met de daarmee samenhangende referentiekaders scheppen, dat beide facetten tot hun recht komen.

Uitgangspunten

- De structuur en dynamiek van de organisatie dienen kenbaar en bespreekbaar te zijn binnen de instelling.
- Informatie en communicatie zijn van groot belang, temeer omdat door de vele zelfstandig werkende afdelingen onderlinge uitwisseling van informatie vaak moeilijk is.
- Bij de vormgeving en uitvoering van het sociaal beleid dient de medezeggenschap van de werknemers te worden bevorderd, opdat deze invloed kunnen uitoefenen op het uitwerken en realiseren van de doelstellingen van het totale beleid.
- De spreiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden zal erop gericht zijn dat allen die binnen de instelling werkzaam zijn op zinvolle wijze gestalte kunnen geven aan de uitoefening van hun functie.
- Het beleid zal zoveel mogelijk bevorderen dat een voor betrokkenen aanvaardbaar evenwicht geschapen wordt tussen de door de organisatie aan de arbeid te stellen eisen en de mogelijkheden, wensen, veiligheid en gezondheid van de werknemers.
- Opleidings- en vormingsmogelijkheden, mede gericht op de attitudevorming en relatievaardigheid, zijn belangrijk omdat zij dikwijls een integrerend onderdeel vormen van andere ontwikkelingen.
- Het beleid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden beoogt de arbeidsverhouding, zowel wat betreft de regels als de uitvoering, aan algemene beginselen van rechtvaardigheid, rechtszekerheid en doelmatigheid te doen beantwoorden.

Aandachtsgebied personeelsplanning

De opbouw en de omvang van het personeelsbestand zal gebaseerd worden op een adequate planning. Voor de vaststelling van het werknemersbestand dient te worden gekomen tot een formatie plaatsenplan (fpp). Bij de realisering van het fpp wordt uitgegaan van de te leveren zorg en de bedrijfseconomische context, waarbij de effecten van wettelijke regelingen en cao-bepalingen mede uitgangspunt te zijn. De personeelsplanning anticipeert op de te verwachten ontwikkelingen van de instelling. Daarbij zal rekening worden gehouden met de loopbaanplanning en de opvang van de invloeden, die gewijzigde eisen aan opbouw, deskundigheid en omvang van het personeelsbestand stellen.

Aandachtsgebied personeelsvoorziening

- **Deeltijdarbeid:**
De werkgever voert een stimulerend beleid ten aanzien van deeltijdarbeid, ook voor hogere en leidinggevende functies.
- **Werving en selectie:**
De werkgever sluit aan bij de bepalingen van de door de NVP opgestelde sollicitatiecode, welke verkrijgbaar is bij de NVP, Postbus 1058, 3860 BB te Nijkerk.
- **Introductie:**
Een goede introductie, bijvoorbeeld met behulp van een introductieboekje of introductiedagen, moet ertoe leiden dat de medewerker zo vroeg mogelijk vertrouwd raakt met de organisatie en zijn plaats daarin.
- **Dossiervorming:**
De instelling dient regels vast te stellen met betrekking tot de samenstelling, de bewaring, het gebruik en de inzage van dossiers van werknemers.
- **Beëindiging dienstverband:**
Bij het beëindigen van het dienstverband zal rekening gehouden dienen te worden met de sociale gevolgen voor de werknemer. In het bijzonder zal tijdig aandacht dienen te worden besteed aan de begeleiding van werknemers die een beëindiging van hun dienstverband tegemoet gaan op grond van arbeidsongeschiktheid en (vervroegde) pensionering.

Aandachtsgebied loopbaanontwikkeling

Het beleid van de instelling is erop gericht om, gebaseerd op het formatieplaatsenplan, iedere werknemer de gelegenheid te geven overeenkomstig eigen capaciteit, mogelijkheden en ambities een optimale bijdrage te leveren aan het functioneren van de instelling.

Belangrijke instrumenten kunnen hierbij zijn het resultaat van een belangstellingsonderzoek, zoals dat bijvoorbeeld uit de personeelsbeoordeling naar voren kan komen en het bevorderen van interne sollicitatie bij vacatures.

Aandachtspunt hierbij is het wegnemen van belemmeringen die het doorstromen van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken.

Aandachtsgebied kwaliteit

Teneinde de kwaliteit en de professionele ontwikkeling van de verpleegkundige zorg te verbeteren, bevelen cao-partijen aan dat op instellingsniveau wordt voorzien in een adequate vorm van advisering vanuit de verpleging door de realisering van een Verpleegkundige Adviesraad (VAR).

Aandachtsgebied werklastbeheersing

Een systeem van werklastbeheersing maakt deel uit van het door de instelling te voeren beleid ten aanzien van de zorgverlening met als doel afstemming van zorgvraag en zorgaanbod.

Aandachtsgebied in- en externe beroepsopleiding, her- en bijscholing

Het beleid bevat alle activiteiten die voortvloeien uit beroepsopleidingen, her- en bijscholing, welke gericht zijn op het verkrijgen van respectievelijk instandhouden van kennis, inzicht en (sociale) vaardigheid, benodigd voor een goede taakvervulling.

Het beleid van de instelling dient erop gericht te zijn dat bevorderende maatregelen worden genomen om werknemers in de gelegenheid te stellen om beroepsopleidingen, her- en bijscholing te volgen, voor zover nodig ook waar deze extern worden gegeven.

Daar waar een inservice-opleiding wordt gegeven in de instelling en daar waar de instelling het praktijkdeel van een duale opleiding verzorgt, dienen een zodanige onderwijsleersituatie en werksituatie met de daarmee samenhangende referentiekaders te worden geschapen dat de beide facetten van het leerling/werknemer zijn tot hun recht kunnen komen.

Ten aanzien van stagiaires dient de instelling zich te realiseren dat de stagiair boventallig is en zijn aanwezigheid ten doel heeft te leren. Dat wil zeggen dat participatie in het arbeidsproces pas dan verantwoord is als dat gebeurt op basis van leerdoelen. De instelling draagt er zorg voor dat de praktijkbegeleiding volgens de samenwerkingsovereenkomst wordt gerealiseerd.

Aandachtsgebied vorming, management- en kaderopleidingen

Aan bovengenoemde leerprocessen zal doorgaans verbonden moeten zijn, dat het operationeel maken van de opgedane leerervaring in de werksituatie begeleid wordt. Het beleid van de instelling dient erop gericht te zijn werknemers in de gelegenheid te stellen zich ten aanzien hiervan te ontwikkelen.

Naast het belang voor de werknemer, kan het in de instelling bijdragen aan de beïnvloeding van de wijze van leidinggeven, de wijze van invoering van functiewaardering, de wijze van toepassing van beoordelingssystemen, werkoverleg en relatievorming tussen patiënten/familie en werknemers.

Aandachtsgebied veranderingsprocessen

Veranderingsprocessen worden veelal ingeleid door ontwikkelingen welke zich in de maatschappij voordoen en worden daardoor beïnvloed. Binnen het sociaal beleid vereisen deze processen goede begeleiding.

Aandachtspunten daarbij zijn goede arbeidsverhoudingen en een doelmatige organisatie.

Aandachtsgebied werkoverleg

Het beleid van de instelling is erop gericht mede door middel van werkoverleg de mogelijkheden te vergroten voor alle werknemers zich meer en sterker bij hun werk betrokken te voelen.

Onder werkoverleg wordt met name verstaan: open overleg binnen afdelingsgebonden groepen van medewerkers en niet overleg op individuele basis. In beginsel behoren alle werknemers deel te (kunnen) nemen aan werkoverleg. Daarmee komen dus de werknemers als groep, en de groepsprocessen die zich daarbij voordoen, in de aandacht te staan.

Bij werkoverleg gaat het om regelmatig en integraal geregeld overleg, niet over een incidentele en willekeurige activiteit.

Werkoverleg is niet vrijblijvend: eenmaal ingevoerd kan het niet zonder meer, naar believen van de leiding, worden afgeschaft.

Werkoverleg houdt in dat binnen de desbetreffende afdelingsgebonden groepen de werknemers deelnemen in en invloed uitoefenen op het beleid onder meer betreffende:

- De structuur van het werk: werkverdeling, werkorganisatie, werkmethoden en outillage, afdelingstaken zoals:
 - de inhoud van de totale te verrichten taak alsmede van alle onderdelen daarvan;
 - de wijze waarop deze taak, respectievelijk taken word(t)en verricht;
 - het geven van leiding binnen de werkeenheid;
 - het toekennen van zo groot mogelijke directe verantwoordelijkheden aan eenieder.
- De doelstellingen en de daarvan afgeleide normen: bezetting, opleiding, kosten, productienormen.
- Sociale verhoudingen: samenwerking, informatie en communicatie, delegatie.
- Werkomstandigheden: fysieke voorwaarden als temperatuur, verlichting en veiligheid.
- De werkwijze in relatie tot de resultaten daarvan.

Aandachtsgebied ondernemingsraad

De ondernemingsraad is een (zelfstandig) orgaan van overleg, advies, informatie en communicatie binnen een instelling. De raad heeft tot taak het optimaal functioneren van de instelling in al haar doelstellingen te bevorderen door:

- het voeren van overleg met de leiding van de instellingen;
- het vertegenwoordigen van werknemers.

Hij zal bij de vervulling van deze taak zich in sterke mate laten leiden door de belangen en opvattingen van werknemers en zal deze belangen en opvattingen op basis van de hem bij wet, cao of anderszins gegeven bevoegdheden optimaal in het beleid van bestuur en directie van de instelling doen doorklinken.

Daartoe dient met name ook in de overlegvergaderingen een goed klimaat te worden geschapen en gehandhaafd, zodat zowel de ondernemingsraad als de leiding van de instelling kunnen komen tot een juiste afweging van alle betrokken belangen, ook die van de patiënt.

Aandachtsgebied informatie/communicatie

De instelling zorgt voor een goede algemene voorlichting over de organisatie en de werkwijze ervan en ten aanzien van organisatorische en sociale zaken ook voor zover deze niet tot het specifieke terrein van een dienst behoren.

Gestructureerde afspraken, zowel horizontaal als verticaal, alsmede goede en snelle informatie langs korte en open communicatielijnen, nodig voor het volwaardig functioneren van mensen in een samenwerkingsverband, dienen te worden bevorderd.

Tevens bevordert de instelling de noodzakelijke informatie en communicatie die nodig zijn voor het goed functioneren van de werknemer binnen zijn afdeling.

Aandachtsgebied gezondheid

De instelling draagt zorg voor het scheppen en instandhouden van arbeidsomstandigheden die een gezond leef- en werkklimaat waarborgen.

Daarbij zal ook aandacht worden geschonken aan bedrijfsgeneeskundige aspecten, onder meer bij aanstelling, in het kader van periodiek geneeskundig onderzoek, met het oog op beroeps- en andere ziekten alsmede aan arbeidshygiënische en ergonomische facetten en de relatie van deze tot de gezondheid van de werknemer, zowel collectief als individueel.

Aandachtsgebied individuele werknemer

Het beleid van de instelling zal zich ook in preventieve zin richten op het bevorderen van het welzijn en het goed functioneren van de individuele werknemer.

Daarbij zal bijzondere aandacht worden geschonken aan werknemers die met name in de relationele sfeer bekneld dreigen te raken.

De werkgever zal op verzoek van de ondernemingsraad maatregelen treffen ter voorkoming van ongewenste intimiteiten en een regeling treffen waarmede wordt voorzien in een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten.

Aandachtsgebied gezond roosteren

Bij het opstellen van dienstroosters wordt gestreefd naar mogelijkheden voor voldoende herstel tijdens en na het werk en naar efficiënte bedrijfsvoering. Om aan deze doelen optimaal invulling te geven, zal de werkgever dienstroosters volgens de WHAW-methodiek invoeren.

Aandachtsgebied Generatiebeleid

In aanvulling op het Generatiebeleid als bedoeld in bijlage D ontwikkelen de werkgevers in de branche ziekenhuizen voor het einde van de looptijd van deze cao generatiebeleid voor elk van de onderstaande fasen. Werkgevers zijn daarbij vrij in hun keuzes van instrumenten. Daarbij kunnen in de verschillende loopbaanfasen instrumenten als Persoonlijk Levensfasebudget (PLB), ontziebepalingen voor nachtdiensten vanaf 57 jaar en een veelvoud aan verlofvormen (enerzijds wettelijke, anderzijds vanuit de cao) worden ingezet. De invulling van het generatiebeleid is onderdeel van het overleg tussen werkgevers en werknemers op instellingsniveau.

- Start van de loopbaan (young professionals)
Voor de medewerker die aan het begin van zijn carrière zit, is een gedegen inwerktraject en loopbaanbegeleiding belangrijk. Medewerkers moeten zich thuis voelen in hun nieuwe werkomgeving: een goede start is essentieel en zorgt voor binding en behoud van medewerkers. De CAO Ziekenhuizen 2019-2021 bood werkgevers al de ruimte om aan medewerkers in de eerste jaren na diplomering een persoonlijk opleidingsbudget ("POB") te bieden dat kan worden gebruikt voor een 'zachte landing' of een inwerktraject op maat. Zo kan van dit POB – naar eigen behoefte – bijvoorbeeld intervisie of een weerbaarheidstraining worden gevolgd.
- Groei in de loopbaan
Voor de medewerker die verder in de loopbaan is, zijn (loopbaan)ontwikkeling en de balans werk/ privé mogelijk belangrijker. De cao heeft, naast PLB, een scala aan verlof- en opleidingsmogelijkheden die hierbij kunnen helpen.
- Loopbaan in fase 60+
Voor de medewerker in deze fase van de loopbaan zal maatwerk voorop staan. Wat is nodig aan (bij)scholing, waar wil ik me in verdiepen, waar ligt mijn toegevoegde waarde, kan en wil ik mijn huidige werk nog blijven doen, zijn vragen die relevant zijn. Ook de mogelijkheid van vroegpensioen kan aan bod komen.

Bijlage B

Overzicht Normen Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (Atb)

De Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing op alle personen die onder het gezag van de werkgever arbeid verrichten (werknemer, leerlingen, stagiaires).

De ATW en het Arbeidstijdenbesluit (Atb) zijn deels niet van toepassing op de werknemer die meer dan drie maal het minimumloon verdient, tenzij hij arbeid in nachtdienst verricht of arbeid waaraan ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden, in welk geval de ATW onverkort van toepassing is. Daarnaast is ook de medisch specialist deels uitgezonderd. Voor beide voornoemde uitzonderingen zijn de artikelen 4:2 en 4:3 (de mededeling en registratie), hoofdstuk 5 (arbeids- en rusttijden) en hoofdstuk 6 (medezeggenschapsaspecten) van de ATW niet van toepassing.

Tijdens de zwangerschap en na de bevalling gelden striktere normen (artikelen 4:5 t/m 4:9 ATW).

In dit schema zijn alleen de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder opgenomen. Voor werknemers jonger dan 18 jaar gelden striktere regels.

Zondagsarbeid

Normen werknemers >18 jaar	Normen vereenvoudigde ATW (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij		
1e uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit		
2e uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt		
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken		Collectieve regeling H6, artikel 6.10

Minimumrusttijden			
Normen werknemers >18 jaar	Normen vereenvoudigde ATW (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur 1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur *)	(c) (a) bovendien 1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 10 uur	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per periode van 7 x 24 uur, of 72 uur per periode van 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur		

*) Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengen.

Maximumarbeidstijden			
Normen werknemers >18 jaar	Normen vereenvoudigde ATW (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Arbeidstijd per dienst	12 uur		Collectieve regeling H6, artikel 6.11 lid 1: - 10 uur - inclusief overwerk 12 uur
Arbeidstijd per week	60 uur		Collectieve regeling H6, artikel 6.11 lid 3: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week		Collectieve regeling H6, artikel 6.11 lid 5: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week		Collectieve regeling H6, artikel 6.11 lid 5: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken

Aanvullende regels bij nachtdiensten			
Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur			
Normen werknemers >18 jaar	Normen vereenvoudigde ATW (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1 x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur *)		Collectieve regeling H6, artikel 6.7: - 14 uur - van de mogelijkheid 1 x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur wordt geen gebruik gemaakt
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur		
Maximum arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (maximaal 5 x per 14 x 24 uur en 22 x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)		Collectieve regeling H6, artikel 6.11 lid 2 en 4: - 9 uur - inclusief overwerk 10 uur - de verlenging tot 12 uur is niet toegestaan
Maximum arbeidstijd per week	60 uur		Collectieve regeling H6, artikel 6.11 lid 3: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Maximum arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week		Collectieve regeling H6, artikel 6.11 lid 5: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Maximum arbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode		Collectieve regeling H6, artikel 6.11 lid 6: - van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer, met uitzondering van de arts, worden afgeweken - voor artsen geldt: per 13 weken gemiddeld 48 uur per week
Maximumaantal nachtdiensten	Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken tot maximaal 140 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur per 52 weken of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken		Collectieve regeling H6, artikel 6.12: - maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten of - maximaal 7 indien niet meer dan 43 per 16 weken - van deze normen kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks waarin ook een of meer nachtdiensten	7		

*) Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengen.

Pauze			
Normen werknemers >18 jaar	Normen vereenvoudigde ATW (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Arbeidstijd per dienst >5 1/2 uur	Minimaal 1/2 uur (op te splitsen in pauzes van minimaal 1/4 uur) (c) Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot 1/4 uur	(c) als geen pauze mogelijk: - dan maximaal gemiddeld 44 uur arbeid per 16 weken (c) geconsigneerde pauze is pauze als aard van de arbeid dat noodzakelijk maakt	zie ook H6, artikel 6.9
Arbeidstijd per dienst >10 uur	Minimaal 3/4 uur (op te splitsen in pauzes van minimaal 1/4 uur) (c) Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot 1/4 uur		

Consignatie en bereikbaarheid			
Normen werknemers >18 jaar	Normen vereenvoudigde ATW (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Periode zonder consignatie	Per 28 x 24 uur minimaal 14 perioden van 24 uur, en tweemaal 48 uur geen arbeid	(c) aantal bereikbaarheidsdiensten: - per 7 x 24 uur maximaal (a) 3 en (b) 5 - per 16 weken maximaal (a) 32 en (b) 32	
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur	13 uur	
Maximum arbeidstijd per week	60 uur	60 uur	
Maximum arbeidstijd per referentieperiode (geen consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	
Maximum arbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week Als in 16 weken sprake is van 16 of meer keer consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur: (lid 5) maximaal gemiddeld 40 uur per week, of (lid 6) maximaal gemiddeld 45 uur per week en na de laatste oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur 8 uur rust dan wel in de 18 uur na 06:00 uur 8 uur rust	Idem Uitgezonderd: (c) (b) Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	zie ook H10, artikel 10.2 lid 4
Minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	1/2 uur		

Aanvullende regels bij aanwezigheidsdienst

		(c) Aanwezigheidsdienst* (maximaal 24 uur)	
Normen werknemers >18 jaar	Normen vereenvoudigde ATW (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Maximum aantal aanwezigheidsdiensten		52 per 26 weken	
Minimum rust voor en na een aanwezigheidsdienst		11 uur	
Minimum rust per periode van 7 x 24 uur		90 uur (verdeeld over 1 x 24 uur onafgebroken en 6 x 11 uur onafgebroken; de onafgebroken perioden mogen aaneengesloten zijn) (c)(de minimum rust van 11 uur voor en na een aanwezigheidsdienst resp. de minimum rust van 11 uur in de periode van 7 x 24 uur 1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 10 uur en 1 x tot 8 uur, onder gelijke verlenging van de volgende rustperiode) **)	
Maximum arbeidstijd per 26 weken		gemiddeld 48 uur per week (1248 uur)	Collectieve afspraak H10, artikel 10.2 lid 1: - er wordt geen gebruik gemaakt van van artikel 4.8:2 lid 2 Atb (maatwerkregeling/opt-out)
Maximum arbeidstijd per 26 weken voor aio s		gemiddeld 48 uur per week (1248 uur) vanaf 1-8-2011	

*)Indien de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de arbeid regelmatig of voor een aanzienlijk deel in een aanwezigheidsdienst wordt verricht en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen.

**)Toepassing van deze inkorting is alleen in uitzonderlijke gevallen toegestaan, namelijk uitsluitend als de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dat objectief rechtvaardigen.

Aanvullende regels bij cumulatie van bijzondere diensten

		Cumulatie bijzondere diensten	
Normen werknemers >18 jaar	Normen vereenvoudigde ATW (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	Bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor Artsen	Afwijkende afspraken in cao
Consignatie- + aanwezigheids- + bereikbaarheids- diensten		aantal bijzondere diensten - per 7 x 24 uur maximaal (a) 3 en (b) 5 - per 16 weken maximaal (a) 32 en (b) 32	

Bijlage C

Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg

1. Algemeen

Artikel 1.1

Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

- FWG® : het computerondersteunde functiewaarderingssysteem als bedoeld in artikel 7.1.2 van de cao.
- IBC : de Interne Bezwaren Commissie FWG® als bedoeld in artikel 3.1 van deze bijlage.
- LCFH : de Landelijke Commissie FWG® Herindeling als bedoeld in artikel 4.1 van deze bijlage.

Artikel 1.2

Uitgangspunten beschrijving en indeling met FWG®

1. Basis voor beschrijving en indeling van een functie is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een functiebeschrijving die voldoet aan de door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen. Deze zijn opgenomen in Bijlage E van de Cao Ziekenhuizen 1999-2001. De belangrijkste eisen zijn:
 - Actueel: een korte en heldere weergave van de lokale actuele (IST) situatie.
 - Daadwerkelijk uitgeoefende functie: een goed beeld van de op het moment van beschrijven binnen het organisatiedeel uitgeoefende functie.
 - Herkenbaar: het is van belang dat voor de betreffende functie kenmerkende zaken op een herkenbare manier zijn beschreven.
 - Toelichting per gezichtspunt: voor de niveaubepaling is het noodzakelijk dat per gezichtspunt relevante zaken zijn toegelicht.
2. Binnen de kwaliteitseisen is de werkgever vrij een wijze van functiebeschrijven te kiezen, die aansluit bij de instellingsvoorkeuren en -wensen. Een functie kan zowel taak als resultaatgericht worden beschreven.
3. Indeling van de functie vindt plaats met behulp van het FWG®-systeem, op basis van de vastgestelde functiebeschrijving.
4. De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG® instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG®-systeem (indelaars). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt zorg voor adequate opleiding en training van FWG®-systeem-deskundigen, indelaars en IBC leden.

2. Beschrijven en Indelen van een functie

Artikel 2.1

Aanleidingen voor verandering van de functiebeschrijving en/of indeling

1. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst en als onderdeel daarvan een actuele functiebeschrijving.
2. Bij veranderingen in de organisatie of in een functie kunnen zich de volgende situaties voordoen:
 - a. De actuele functie-inhoud (de daadwerkelijk uitgeoefende functie) sluit niet meer aan bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving (zie procedure herbeschrijving, artikel 2.4).
 - b. De werkgever besluit, na advies van de ondernemingsraad, tot aanpassing van de organisatiestructuur en deze wijziging heeft gevolgen voor de inhoud van reeds beschreven en ingedeelde functies (zie procedure herbeschrijving, artikel 2.4).
 - c. De werkgever besluit, na overleg met de ondernemingsraad, de bestaande functies op andere wijze te beschrijven, zoals van taak- naar resultaat-gericht (zie: artikel 1.2 lid 2) (zie procedure herbeschrijving, artikel 2.4).
 - d. Er is sprake van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud, zodanig dat dit kan leiden tot indeling in een andere functiegroep (zie procedure herindeling, artikel 2.6).
 - e. Er zijn wijzigingen van en/of aanvullingen op, voor de indeling van de betreffende functie, relevante ijkfuncties en kaderteksten in het FWG®-systeem, zodanig dat dit kan leiden tot indeling in een andere functiegroep (zie procedure herindeling, artikel 2.6).
 - f. De werkgever wil een nieuwe functie instellen (zie procedure nieuwe functie, artikel 2.2).

Artikel 2.2

Werkwijze bij instellen van een nieuwe functie

1. De werkgever kan een nieuwe functie instellen. Een nieuwe functie is een functie die qua inhoud en functie-eisen niet overeenkomt met een binnen de instelling reeds beschreven en ingedeelde functie en waarvoor het niet mogelijk is de daadwerkelijk uitgeoefende functie als basis te nemen voor de beschrijving.
2. De werkgever stelt een functiebeschrijving op en neemt een voorlopig besluit met betrekking tot de vaststelling van de nieuwe functie. De voorlopige beschrijving en voorlopige indeling van de functie wordt gelijktijdig schriftelijk aan de werknemer aangeboden.
3. De werknemer kan zes maanden na het aanbieden van de voorlopige beschrijving en indeling, een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herbeschrijving of herindeling indienen. De werkgever informeert de werknemer over deze mogelijkheid.
4. De werkgever start binnen drie maanden na een verzoek de procedure herbeschrijving (artikel 2.4) of de procedure herindeling (artikel 2.6).
5. Tenminste binnen zes maanden na het verzoek tot herbeschrijving of herindeling wordt de aangepaste functiebeschrijving en/of indeling aan de werknemer voorgelegd.
6. Als de werknemer binnen drie maanden na het verstrijken van de zes maanden in lid 3 geen verzoek tot herbeschrijving of herindeling indient, wordt het besluit definitief per datum voorlopig besluit.

Artikel 2.3

Opstellen van een functiebeschrijving

1. De onderstaande procedure is van toepassing als de werkgever een functie (opnieuw) gaat beschrijven, zoals bij een nieuwe functie, een herbeschrijving van een reeds bestaande functie of als start van de herindeling van een functie.
2. De werkgever stelt een functiebeschrijving op, neemt een voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving en legt dit besluit schriftelijk aan de werknemer voor.
3. De werknemer kan binnen 30 dagen bezwaar maken tegen het voorlopig besluit als bedoeld in lid 2 (met uitzondering van een nieuwe functie, zoals beschreven in artikel 2.2).
4. Het bezwaar dient schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever te worden ingediend. Bezwaar is mogelijk tegen de inhoud van de functiebeschrijving of omdat de functiebeschrijving niet voldoet aan de kwaliteitseisen. Als de werkgever het bezwaar niet overneemt, vraagt hij binnen 14 dagen na ontvangst een advies van de IBC.
5. De IBC brengt het advies uit binnen 30 dagen.
6. Binnen 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC neemt de werkgever een definitief en gemotiveerd besluit en stelt de functiebeschrijving vast. Hij informeert de werknemer hierover schriftelijk. Hiermee eindigt de interne procedure.
7. Een eventueel resterend bezwaar tegen de functiebeschrijving, betreft de arbeidsovereenkomst (zie artikel 2.1). Een desbetreffend geschil kan aan de bevoegde rechter worden voorgelegd.
8. Als de werknemer binnen 30 dagen na het voorlopig besluit geen bezwaar heeft gemaakt, wordt het besluit definitief per datum voorlopig besluit.

Artikel 2.4

Herbeschrijvingsprocedure

1. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herbeschrijvingsprocedure starten, als sprake is van een situatie zoals genoemd in artikel 2.1 lid 2 sub a tot en met c.
2. De herbeschrijvingsprocedure kan niet eerder aanvangen dan één jaar na de datum waarop de betreffende functiebeschrijving voor het laatst is vastgesteld (behoudens in het geval van een nieuwe functie zoals bedoeld in artikel 2.2).
3. Bij het toepassen van de herbeschrijvingsprocedure kan sprake zijn van bijstellingen in (sub) scores op gezichtspunten voor zover de functieindeling ongewijzigd blijft.
4. Het resultaat van een herbeschrijving is een actuele weergave van de daadwerkelijk uitgeoefende functie, beschreven op een door de instelling gekozen wijze (zie artikel 1.2).
5. Als de werkgever het initiatief neemt tot een herbeschrijving, stelt hij een functiebeschrijving op, neemt een voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving en legt dit besluit schriftelijk aan de werknemer voor (zie artikel 2.3).
6. Als de werknemer verzoekt om een herbeschrijving, neemt de werkgever binnen 3 maanden een voorlopig besluit terzake van het starten van een herbeschrijvingsprocedure en legt dit schriftelijk aan de werknemer voor.

7. Als de werkgever instemt met het verzoek, start hij binnen 30 dagen na het voorlopig besluit de procedure 'Opstellen van een functiebeschrijving' (zie artikel 2.1).
8. Tenminste binnen drie maanden na instemming als bedoeld in het vorige lid wordt de aangepaste functiebeschrijving aan de werknemer voorgelegd.
9. Tegen de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herbeschrijving kan de werknemer bezwaar maken bij de werkgever. Bezwaar is mogelijk tegen de inhoud van de functiebeschrijving of omdat de functiebeschrijving niet voldoet aan de kwaliteitseisen. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen 30 dagen na ontvangst van de afwijzing.
10. Als de werkgever het bezwaar van de werknemer afwijst, dient de werkgever binnen 14 dagen na ontvangst een verzoek om advies in bij de IBC.
11. De IBC brengt het advies uit binnen een termijn van 30 dagen.
12. Binnen 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC neemt de werkgever een definitief en gemotiveerd besluit en informeert de werknemer hierover schriftelijk.
13. Een eventueel resterend bezwaar tegen de functiebeschrijving, betreft de arbeidsovereenkomst (zie artikel 2.1). Een desbetreffend geschil kan aan de bevoegde rechter worden voorgelegd.
14. In het geval de werknemer van mening is dat ten gevolge van de herbeschrijving de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau zoals deze bij de laatste (her)indeling is vastgelegd, kan de werknemer een verzoek indienen voor het starten van de herindelingsprocedure (zie artikel 2.6).
15. Als de werkgever het initiatief neemt om functies die in een duidelijke relatie staan tot een functie die wordt herbeschreven ook opnieuw te beschrijven, vraagt hij hierover vooraf advies van de ondernemingsraad.

Artikel 2.5

Waardering en indeling van functies

1. Nadat de procedure in artikel 2.3 geheel is doorlopen en de functiebeschrijving definitief is vastgesteld, bepaalt de werkgever met behulp van het FWG® functiewaarderingsstelsel de FWG-waardering en -indeling van de functie.
2. Hierbij wordt, voor wat betreft de te doorlopen procedure, een onderscheid gemaakt naar indeling van nieuwe functies en herindeling van reeds ingedeelde functies.

Artikel 2.6

Herindelingsprocedure

1. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herindelingsprocedure starten als sprake is van een situatie zoals genoemd in artikel 2.1 lid d of e.
2. De werkgever neemt een voorlopig besluit over het starten van een herindelingsprocedure en legt dit schriftelijk aan de werknemer voor.
3. Als de werkgever besluit tot een herindelingsprocedure legt hij binnen tenminste drie maanden na dit besluit een indelingsvoorstel aan de werknemer voor.
4. Tegen de afwijzing van een door de werknemer ingediend verzoek kan de werknemer bezwaar maken. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen 30 dagen na ontvangst van het voorlopig besluit.
5. Als de werkgever het bezwaar van de werknemer afwijst, dient hij binnen 14 dagen na ontvangst een verzoek om advies in bij de IBC.
6. De IBC brengt het advies uit binnen 30 dagen.
7. Binnen 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC neemt de werkgever een definitief besluit met betrekking tot het starten van een herindelingsprocedure en informeert de werknemer hierover schriftelijk.

Artikel 2.7

Waardering en indeling van de functie bij herindeling

1. Wanneer de werkgever, op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer, besluit een herindelings-procedure te starten wordt eerst de procedure Vaststellen functiebeschrijving (artikel 2.3) doorlopen.
2. Vervolgens bepaalt de werkgever de waardering en indeling van de functie met behulp van het FWG®-stelsel en binnen 30 dagen na het definitief besluit inzake de functiebeschrijving neemt hij een voorlopig besluit tot herindeling en legt dit besluit schriftelijk aan de werknemer voor.

3. Als de werknemer niet instemt met het voorlopig besluit tot herindeling, kan hij bezwaar maken. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend binnen 30 dagen na ontvangst van het voorlopig besluit tot herindeling.
4. Als de werkgever het bezwaar van de werknemer niet overneemt, dient hij binnen 14 dagen een verzoek om advies in bij de IBC.
5. De IBC brengt het advies uit binnen 30 dagen.
6. Binnen 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC neemt de werkgever een definitief en gemotiveerd besluit over de waardering en indeling van de functie en informeert de werknemer hierover schriftelijk.
7. Als de werknemer niet instemt met het definitieve besluit van de werkgever kan hij binnen 60 dagen na de dag waarop dit besluit schriftelijk aan de werknemer bekend is gemaakt een schriftelijk, met redenen omkleed bezwaarschrift indienen bij de LCFH. De werkgever wijst de werknemer schriftelijk op deze mogelijkheid.
8. De uitkomst van de herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functiebeschrijving.

Artikel 2.8

Afwijkende termijnen

In overleg met de ondernemingsraad kan van de voorgeschreven termijnen in artikel 2.3 lid 5; artikel 2.4 lid 10; artikel 2.6 lid 5; artikel 2.7 lid 5; artikel 3.4 lid 2 in positieve zin worden afgeweken.

3.

Reglement Interne Bezwarencommissie FWG® (IBC)

Artikel 3.1

Instelling en Taak

1. De werkgever stelt een Interne Bezwaren Commissie FWG®, hierna te noemen IBC in.
2. De IBC heeft tot taak de werkgever te adviseren over:
 - de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herbeschrijving of herindeling (artikel 2.4 lid 8 en 9 of artikel 2.6 lid 3 en 4);
 - een bezwaar tegen het voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving (artikel 2.3 lid 3 en 4);
 - een bezwaar tegen een voorlopig herindelingsbesluit (artikel 2.6 lid 3 en 4).

Artikel 3.2

Samenstelling

1. De IBC wordt gevormd door twee leden aan te wijzen door de werkgever en twee leden aan te wijzen door de ondernemingsraad en een door hen gezamenlijk aan te wijzen voorzitter. In de regel bestaat de IBC uit in de instelling werkzame personen. In overleg met de ondernemingsraad kan worden besloten externe leden aan te stellen.
2. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad nader invulling geven aan de samenstelling en omvang van de IBC.

Artikel 3.3

Werkwijze

1. De IBC procedure start met een adviesaanvraag van de werkgever. De werkgever dient de adviesaanvraag in, voorzien van het bezwaarschrift van de werknemer en de gemotiveerde afwijzing.
2. De IBC bevestigt zo spoedig mogelijk de ontvangst van de adviesaanvraag en stuurt een kopie naar de werknemer.
3. De werkgever, respectievelijk de werknemer overlegt op verzoek van de IBC eventuele aanvullende documenten. Deze documenten worden tevens aan de andere partij gezonden.
4. De IBC hoort de werknemer en de werkgever. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde. Het horen van partijen vindt bij voorkeur plaats in elkaars aanwezigheid.

Artikel 3.4

Advies

1. De IBC geeft een voor partijen zwaarwegend advies:
 - als door de werknemer een bezwaarschrift is ingediend tegen het voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving of tegen het voorlopig herindelingsbesluit;
 - in geval van een bezwaar van een werknemer tegen de afwijzing door de werkgever op een verzoek om herindeling of herbeschrijving.

2. Binnen 30 dagen na ontvangst van de adviesaanvraag, brengt de IBC schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan de werkgever en zendt een kopie van dit advies aan de werknemer. In het advies worden ook de eventuele minderheidsstandpunten vermeld.

4. **Reglement Landelijke Commissie FWG® Herindeling (LCFH)**

Artikel 4.1

Taak

1. De Landelijke Commissie FWG® Herindeling, hierna te noemen LCFH, heeft tot taak om, naar aanleiding van een bezwaarschrift als bedoeld in artikel 2.7 lid 7, een oordeel te geven over de indeling van de functie voor zover er een geschil bestaat ten aanzien van de vraag of het FWG®-systeem goed is toegepast. De LCFH is bevoegd vast te stellen of is voldaan aan de kwaliteitseisen te stellen aan een functiebeschrijving. De inhoud van de functiebeschrijving wordt door de LCFH als vastgesteld beschouwd en wordt als zodanig niet getoetst.
2. De LCFH kan het bezwaar alleen ontvankelijk verklaren als de indelings- en bezwaarprocedure binnen de instelling volledig zijn doorlopen en afgerond en als het bezwaar binnen de termijn als genoemd in artikel 2.7 lid 7 is ingediend.
3. De LCFH geeft, in beginsel binnen 60 dagen nadat het bezwaar in behandeling is genomen, een zwaarwegend advies waarvan door de werkgever gemotiveerd kan worden afgeweken.
4. De samenstelling, werkwijze en financiering van de LCFH is door cao-partijen vastgelegd in een reglement. Dit reglement wordt bij indiening van een bezwaarschrift aan partijen toegezonden.

Artikel 4.2

Formele voorwaarden voor behandeling van het bezwaarschrift

1. De LCFH neemt een bezwaarschrift in behandeling als dat voorzien is van de naam en het adres van de indiener en een handtekening, en nadat de administratieve bijdrage (artikel 4.3) is ontvangen.
2. Een bezwaarschrift dient onderbouwd te zijn met de volgende documenten:
 - de vastgestelde functiebeschrijving
 - het voorlopige indelingsbesluit van de werkgever (waardering + indeling)
 - het interne bezwaarschrift
 - het advies van de IBC
 - alle overige documenten met betrekking tot de IBC-procedure
 - het definitieve indelingsbesluit van de werkgever
3. Als de benodigde documenten niet of niet volledig aanwezig zijn, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om dit verzuim, binnen 30 dagen nadat daarom door de LCFH is gevraagd, te herstellen.
4. Voor zover de werknemer niet over de documenten beschikt, worden deze bij de werkgever opgevraagd. Als de werkgever weigert de benodigde documenten te verstrekken of anderszins in gebreke blijft, neemt de LCFH een besluit over de verdere behandeling van het bezwaarschrift.
5. Het bezwaarschrift wordt niet in behandeling genomen als:
 - het geschil zich uitstrekt over meer dan de vraag of het FWG-systeem goed is toegepast
 - het bezwaar niet ontvankelijk is
 - het bezwaar kennelijk ongegrond is

Artikel 4.3

Behandelkosten bezwaarschrift

1. De werknemer voldoet bij het indienen van het bezwaarschrift een administratieve bijdrage van € 150.
2. De kosten van de behandeling van het bezwaarschrift worden door cao-partijen nader vastgesteld. Deze kosten kunnen vooraf worden opgevraagd bij de LCFH.
3. In het geval de LCFH besluit partijen te horen, of advies van derden, zoals getuigen of deskundigen, in te winnen kan dit leiden tot hogere kosten. Hierover wordt vooraf met partijen contact opgenomen.
4. De kosten worden na afloop van de behandeling van het bezwaarschrift in rekening gebracht bij de in de ongelijk gestelde partij. Als de werknemer in het ongelijk wordt gesteld bedragen de kosten een derde deel van de totale behandelkosten. Als de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt de administratieve bijdrage aan de werknemer geretourneerd en wordt deze bij de werkgever in rekening gebracht.

5. Als het bezwaarschrift niet in behandeling wordt genomen, of de gevraagde documenten of informatie niet binnen de genoemde termijn ter beschikking komt, wordt de administratieve bijdrage niet aan de werknemer gerestitueerd.
6. Als het bezwaarschrift niet in behandeling wordt genomen ten gevolge van het in gebreke blijven van de werkgever vindt wel restitutie van de administratieve bijdrage aan de werknemer plaats.

Bijlage D

Generatiebeleid

Cao-partijen hebben een afspraak over generatiebeleid gemaakt. Met ingang van 1 juli 2022 hebben werkgevers in de branche ziekenhuizen verplicht een Regeling Generatiebeleid. De Regeling Generatiebeleid zorgt ervoor dat oudere medewerkers minder kunnen werken en op gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen halen. Door de vacaturerimte die hierdoor ontstaat krijgen jongere medewerkers de kans op een arbeidsovereenkomst conform de Cao Ziekenhuizen en wordt de doorstroom van medewerkers binnen de organisatie bevorderd. Naast het stimuleren van duurzame inzetbaarheid streven cao-partijen met deze afspraak naar een evenwichtige leeftijds piramide van het personeelsbestand wat het functioneren van de arbeidsmarkt van de branche ten goede komt.

Hiervoor wordt, naast de continue investering in de professionele ontwikkeling en arbeids(markt) fitheid van medewerkers en de inzet van mogelijke andere HR-maatwerkafspraken om het werk in voorkomende gevallen anders in te richten, een Regeling Generatiebeleid verplicht. Hiermee biedt de cao aan zowel medewerker als de werkgever een mogelijkheid om - rekening houdend met de specifieke individuele omstandigheden en lokale wensen - de arbeidsduur aan te passen aan de wensen en behoeften van zowel medewerkers als werkgevers.

Hierbij kan het PFZW-instrument behulpzaam zijn en hier een bijdrage toe leveren tijdens het overleg.

Instroom in een Regeling Generatiebeleid is alleen mogelijk vanaf 5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Instroom is bovendien alleen mogelijk voor werknemers die voorafgaand aan de deelname minimaal 8 jaar aansluitend in dienst zijn geweest bij een werkgever, zoals gedefinieerd in artikel 1.1.1. onder sub a onderdeel 1 van de CAO Ziekenhuizen.

Gebruik maken van een Regeling Generatiebeleid houdt in dat de medewerker een vrijstelling krijgt van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de huidige arbeidsovereenkomst. Hierbij dient ten minste 50% van een voltijd dienstverband te worden gewerkt. De medewerker en werkgever kunnen samen vaststellen wat de optimale ondergrens voor de werkbelasting en de functie van deze medewerker is. Door het terugbrengen van de arbeidsduur worden alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd' in de cao eveneens teruggebracht naar het gekozen niveau, waarbij de Overgangsregeling PLB en indien van toepassing de bovenwettelijke vakantie-uren komen te vervallen. De uren die op deze manier binnen de organisatie vrijkomen, worden herbezet. Dit leidt tot meer instroom en doorstroom binnen de organisatie.

Om de medewerker en de werkgever te ondersteunen bij het invoeren en gebruik maken van een Regeling Generatiebeleid hebben cao-partijen op centraal niveau een instrument ontwikkeld waarmee op organisatieniveau kan worden berekend wat de financiële en formatieve gevolgen zijn voor de instelling indien een afspraak met medewerker(s) wordt gemaakt. Dit instrument biedt de medewerker eveneens de mogelijkheid om inzicht te krijgen in de financiële gevolgen van zijn keuze om minder uren te gaan te werken. Het instrument is te vinden op de website van de StAZ (www.staz.nl).

Om tijdens het dienstverband rekening te kunnen houden met vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de medewerker kent de cao een regeling Persoonlijk Levensfase Budget (PLB). Cao-partijen zijn van mening dat de medewerker eerst zijn PLB-uren volledig moet hebben opgemaakt alvorens gebruik te kunnen maken van een Regeling Generatiebeleid. Gedurende de periode dat de medewerker gebruik maakt van een Regeling Generatiebeleid ontvangt hij jaarlijks PLB-uren op basis van artikel 12.2.1.

Om de pensioenopbouw op het niveau van de 'oude' omvang van de arbeidsovereenkomst te kunnen houden en zo de medewerker een volwaardig pensioen te kunnen laten opbouwen is afgesproken dat als de medewerker dit wenselijk acht de pensioenopbouw op 100% van zijn oude contract-percentages blijft plaatsvinden. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en medewerker blijft hierbij ongewijzigd.

Cao-partijen zijn overeengekomen dat de Regeling Generatiebeleid méér omvat dan enkel de mogelijkheid tot pensioenopbouw op 100% van het 'oude' contract-percentages. Dit betekent dat de regeling niet voldoet aan de inhoudelijke minimumeisen als daarin alleen de pensioenopbouw wordt gecompenseerd.

Cao-partijen vinden het van groot belang dat de werkgevers in de branche ziekenhuizen een Regeling Generatiebeleid invoeren die bijdraagt aan het beoogde doel dat medewerkers tot aan het einde van hun carrière fit en gezond kunnen blijven werken. Om dat belang te onderstrepen geven partijen, richtinggevend, de volgende varianten:

- Variant 80%-90%-100%: In deze variant wordt de arbeidsduur met 20% teruggebracht en ontvangt de werknemer een financiële tegemoetkoming van 10% bruto. Alle sociale premies worden op basis van 90% berekend en afgedragen.
- Variant 60%-80%-100%: In deze variant wordt de arbeidsduur teruggebracht van 100% naar 60% en ontvangt de werknemer een financiële tegemoetkoming van 20% bruto. Alle sociale premies worden op basis van 80% berekend en afgedragen.
- Variant 50%-75%-100%: In deze variant wordt de arbeidsduur teruggebracht van 100% naar 50% en ontvangt de werknemer een financiële tegemoetkoming van 25% bruto. Alle sociale premies worden op basis van 75% berekend en afgedragen.

Doordat de medewerker minder gaat werken zal de formatie, bij gelijkblijvende productie, moeten worden ingevuld door een andere medewerker. De cao-partijen gaan uit van een volledige herbezetting om de werkdruk van de overige medewerkers niet te verhogen. Dit kan door het verhogen van bestaande arbeidsovereenkomsten, het aanbieden van vaste contracten aan tijdelijke medewerkers en door het aantrekken van nieuwe medewerkers.

In het jaarlijkse overleg tussen de regionale vakbondsvertegenwoordigers en de bestuurder wordt de feitelijke en de te verwachten toepassing van het generatiebeleid in de organisatie besproken.

De afspraken rond het Generatiebeleid zoals hierboven afgesproken worden niet doorvertaald naar de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten.

Generatiebeleid samengevat

1. Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken om de arbeidsduur aan te passen aan de wensen en behoeften van zowel werknemer als de instelling.
2. Een Regeling Generatiebeleid staat open voor werknemers vanaf 5 jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
3. Instroom in een Regeling Generatiebeleid is alleen mogelijk voor werknemers die voorafgaand aan de deelname minimaal 8 jaar aansluitend in dienst zijn geweest bij een werkgever, zoals gedefinieerd in artikel 1.1.1. onder sub a onderdeel 1 van de CAO Ziekenhuizen.
4. In het jaarlijkse overleg tussen de bestuurder en de regionale vakbondsvertegenwoordigers wordt de feitelijke en de te verwachten toepassing van een Regeling Generatiebeleid in de organisatie besproken.
5. De werknemer die gebruik maakt van een Regeling Generatiebeleid krijgt een vrijstelling van een deel van het aantal overeengekomen uren conform de huidige arbeidsovereenkomst. Werkgever en werknemer stellen de omvang van de vrijstelling in overleg vast, waarbij het aantal werkuren minimaal gemiddeld 18 uur (50% van een voltijd dienstverband) bedraagt. Door het terugbrengen van de arbeidsduur wordt de opbouw van alle arbeidsvoorwaarden 'in tijd', zoals vakantie en PLB uren, eveneens teruggebracht naar het gekozen niveau.
6. De uren die op deze manier binnen de organisatie vrijkomen worden herbezet, of de productie wordt aangepast, zodat er geen sprake is van werkdrukverhoging bij de werknemer die gebruik maakt van de instellingsregeling Generatiebeleid of bij andere werknemers.
7. De werknemer dient, alvorens gebruik te kunnen maken van een Regeling Generatiebeleid, eerst zijn PLB-uren volledig te hebben opgemaakt. Gedurende de periode dat de werknemer gebruik maakt van de regeling ontvangt hij jaarlijks 57 PLB-uren op basis van een 100% dienstverband. De extra uren die waren toegekend in de overgangsregeling (artikel 12.2.3) komen te vervallen.
8. Hoofregel is dat tijdens de deelname aan een Regeling Generatiebeleid, de pensioenopbouw op 100% van het oorspronkelijke contractsomvang wordt voortgezet. De werknemer mag ook kiezen voor een lagere pensioenopbouw, met als ondergrens het niveau waarop hij wordt uitbetaald. De pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer blijft 50%-50%.

Kaderregeling zware beroepen

Cao-partijen hebben een afspraak gemaakt over een Kaderregeling zware beroepen (Kaderregeling').

Werkgevers kunnen, vrijwillig, werknemers die voldoen aan de tussen cao-partijen afgesproken criteria de mogelijkheid bieden om maximaal 3 jaar vóór het bereiken van de van overheidswege vastgestelde AOW-leeftijd te stoppen met werken.

De Kaderregeling wordt op 1 juli 2022 ingevoerd.

De samenwerkingsovereenkomst in het kader van MDIEU is definitief opgesteld. Het reglement voor de Kaderregeling en de lijst met functies die onder de kaderregeling vallen worden gepubliceerd op de website van de NVZ.

Kaderregeling zware beroepen samengevat

1. Werkgever en werknemer kunnen op wederzijdse vrijwillige basis afspreken dat werknemer, die daarvoor in aanmerking komt, maximaal 3 jaar voor de van overheidswege vastgestelde AOW-leeftijd stopt met werken;
2. De regeling staat alleen open voor werknemers die fysiek zware arbeid verrichten, zoals bepaald tussen cao-partijen aan de hand van de resultaten van de Sectoranalyse Ziekenhuizen;
3. Instromen kan vanaf het nader vast te stellen moment van de implementatie van de samenwerkingsovereenkomst tussen cao-partijen in het kader van de subsidieaanvraag MDIEU, tot en met uiterlijk 31 december 2025;
4. Door gebruikmaking van de regeling eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer volledig. Het is niet mogelijk om in deeltijd te blijven werken en gedeeltelijk gebruik te maken van de regeling;
5. De werknemer ontvangt vanaf het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en gebruikmaking van de regeling niet langer het gebruikelijke salaris. De pensioenopbouw via de werkgever eindigt eveneens op dat moment. Vanaf het moment dat gebruik wordt gemaakt van de Kaderregeling ontvangt de werknemer een maandelijkse uitkering tot aan de van overheidswege vastgestelde AOW-leeftijd;
6. De hoogte van de door de werkgever te betalen uitkering bedraagt maximaal € 22.164,- bruto per jaar (gelijk aan de jaarlijkse netto-AOW o.b.v. cijfers in 2021), te betalen in maandelijkse termijnen van maximaal € 1.847,- bruto (op basis van een voltijd dienstverband, zoals in artikel 6.1 lid 1);
7. Voor de werknemer die gebruik maakt van de Kaderregeling vervalt het recht op de Gratificatie einde dienstverband, zoals opgenomen in artikel 7.1.12., dan wel het recht op enige andere vergoeding, die verband houdt met de beëindiging van het dienstverband (waaronder in elk geval begrepen de wettelijke transitievergoeding);
8. De werknemer kan maximaal 3 jaar gebruik maken van de Kaderregeling, afhankelijk van het moment van instromen;
9. De Kaderregeling staat alleen open voor werknemers die in de 15 jaren voorafgaande aan het moment van deelname tenminste 10 jaar werkzaam zijn geweest bij een werkgever, zoals in artikel 1.1.1 a. Wanneer niet aan deze voorwaarde is voldaan, geldt dat sprake moet zijn van een dienstverband van in totaal tenminste 25 jaar bij een werkgever, zoals bedoeld in artikel 1.1.1 a;
10. Van de Kaderregeling zijn uitgesloten werknemers die vanaf 20 januari 2022 met de werkgever een afspraak hebben gemaakt over deelname aan een Regeling Generatiebeleid zoals in Bijlage D.

In individuele gevallen kan voor wat betreft het instromen in de Kaderregeling worden afgeweken van de voorwaarde van het verrichten van fysiek zware arbeid, waarbij geldt dat de duurzame inzetbaarheid van de betreffende werknemer steeds in het geding moet zijn. Of daarvan sprake is, is voorbehouden aan de bedrijfsarts, een arbeidsdeskundige of een andere deskundige.

Bijlage F

Reglement Interpretatiecommissie

Artikel 1

Taak

De Interpretatiecommissie heeft tot taak het uitleggen van artikelen van de cao tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoeling van partijen.

Artikel 2

Samenstelling

1. De Interpretatiecommissie bestaat uit acht leden en een gelijk aantal plaatsvervangende leden.
2. De ene helft van de leden en de plaatsvervangende leden van de Interpretatiecommissie worden benoemd door partij ter ene zijde en de andere helft door partij ter andere zijde.

Artikel 3

Bevoegdheid

1. De Interpretatiecommissie neemt kennis van alle zaken die haar terzake van nadere uitleg van de cao door één van de partijen schriftelijk worden voorgelegd en doet hierover uitspraak.
2. De vergadering is gerechtigd tot het vaststellen van uitspraken, mits de gewone meerderheid van de leden aanwezig is.
3. Indien blijkt dat de Interpretatiecommissie niet tot een uitspraak kan komen, verwijst zij de zaak naar partijen bij deze cao teneinde aldaar een voorziening te vragen.

Artikel 4

Werkwijze

1. De in artikel 2 van dit reglement genoemde partijen wijzen beiden uit hun midden een voorzitter aan. De vergadering wordt geleid door de voorzitter van de andere partij dan de partij die de vraag heeft voorgelegd.
2. Bij ontstentenis van de voorzitter aangewezen door de ene partij treedt de voorzitter aangewezen door de andere partij als zijn plaatsvervanger op.
3. De voorzitter wordt voor de duur van de cao benoemd.
4. Het secretariaat van de commissie wordt vervuld door één persoon, aangewezen door de NVZ vereniging van ziekenhuizen.

Artikel 5

Vergaderfrequentie

De Interpretatiecommissie vergadert zo dikwijls als beide voorzitters of vier leden dit vorderen en dient binnen veertien dagen daarna te worden gehouden.

Artikel 6

Termijnen

1. De oproepingen voor de vergaderingen worden met de agenda ten minste zeven dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, tevoren aan de leden verzonden.
2. In spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de beide voorzitters, kan de in lid 1 genoemde termijn worden bekort.

Artikel 7

Uitspraak interpretatiecommissie

De Interpretatiecommissie doet uitspraak zo spoedig mogelijk na kennisneming van de aan haar voorgelegde zaak, doch uiterlijk binnen drie maanden, tenzij artikel 6 lid 2 van toepassing is. De Interpretatiecommissie is bevoegd deskundigen op te roepen of te horen.

De uitspraken van de Interpretatiecommissie kunnen, met inachtneming van de vertrouwelijkheid ten aanzien van persoon en instellingen, worden gepubliceerd.

Uitspraken van de interpretatiecommissie worden betrokken bij de vaststelling van de eerstvolgende cao.

Toelichting

Met betrekking tot de rechtskracht van de uitspraken van de Interpretatiecommissie zijn cao-partijen van oordeel dat, zoals een lid van een van die partijen gehouden is de cao na te komen, op gelijke wijze de verplichting bestaat de uitspraken van deze door diezelfde partijen ingestelde commissie na te komen. Het gaat immers om de uitleg die partijen aan bepalingen van de cao geven.

Bijlage G

Dispensatie Cao Ziekenhuizen

1. Cao-partijen kunnen op verzoek van een werkgever (of groep van werkgevers), die partij is bij een andere rechtsgeldige cao, dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) de Cao Ziekenhuizen. Cao-partijen geven hiermee uitvoering aan het advies van de Stichting van de Arbeid om dispensatie van een bedrijfstak-cao bij voorkeur zelf en transparant te regelen.
2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de cao dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij het secretariaat van het Regulier Overleg Ziekenhuizen (ROZ) Postbus 9696, 3515 GA Utrecht.
3. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de Cao Ziekenhuizen kan worden ingediend door een werkgever (of groep van werkgevers) die partij is bij een andere rechtsgeldige cao en die meent dat toepassing van (bepalingen van) de Cao Ziekenhuizen, vanwege zwaarwegende argumenten, redelijkerwijs niet van de werkgever (of groep van werkgevers) gevergd kan worden.
4. Het verzoek dient ten minste te bevatten:
 - de naam, functie en adres van de verzoeker;
 - de dagtekening;
 - de ondertekening door verzoeker;
 - een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - de motivering van het verzoek;
 - het aantal werknemers waarvoor het verzoek geldt;
 - de loonsom van de instelling die onder de Cao Ziekenhuizen valt en waarvoor dispensatie wordt gevraagd;
 - de loonsom van de organisatie van de andere rechtsgeldige cao;
 - de naam van de andere rechtsgeldige cao;
 - indien aanwezig het toepassingsbesluit van deze cao.
5. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
6. Cao-partijen nemen in beginsel binnen 2 maanden na de datum van ontvangst van het complete dossier van het dispensatieverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit.
7. Het secretariaat van het ROZ zendt zo spoedig mogelijk de schriftelijke beslissing aan de verzoeker.

Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk

Cao-partijen stellen vast dat:

- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
- de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- de werknemer een eigen verantwoordelijkheid draagt terzake de eigen gezondheid;
- op grond van de arbeidsomstandighedenwet verplichtingen zijn neergelegd bij zowel de werkgever, de werknemer als bij de deskundige diensten;
- in de branche ziekenhuizen de aandacht voor arbeidsomstandigheden in zijn algemeenheid verdere versterking behoeft;
- het ziekteverzuim en de uitstroom naar de WIA in de branche ziekenhuizen verminderd kan worden;
- reductie van beheersbaar ziekteverzuim de continuïteit van de zorgverlening versterkt en kan bijdragen aan een verbetering van het imago voor de branche ziekenhuizen;
- dat aan het systematisch verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de branche ziekenhuizen blijvend en consequent gewerkt dient te worden;
- goede samenwerking en structureel overleg tussen werkgever en ondernemingsraad van belang is voor het terugdringen van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk;
- het beleid gericht op ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk raakt aan het totale ondernemingsbeleid.

Algemeen

De Arbowet legt verplichtingen op aan werkgevers en aan werknemers. Voorts zijn er voorschriften voor samenwerking en overleg tussen werkgevers en werknemers en deskundige diensten. Cao-partijen formuleren in deze bijlage uitgangspunten en doen aanbevelingen om de samenwerking tussen werkgever, ondernemingsraad en deskundigen te bevorderen.

Uitgangspunten en aanbevelingen

1. De instellingen passen de richtlijnen van de Arbo catalogus toe. Voor de onderwerpen die niet gemeld staan in de Arbo catalogus geldt de Arbowet.
2. De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) is een belangrijk aspect van het arbobeleid. Een systematisch uitgevoerde RIE is noodzakelijk evenals een daarbij behorend plan van aanpak.
3. Bijzondere aandacht in de RIE krijgt de aanpak van werkdruk, agressie, fysieke belasting en geweld.
4. Belangrijk is dat een instelling eerst zijn eigen arbobeleid vaststelt en op basis daarvan doelstellingen formuleert. Tevens zal binnen de instelling, in lijn van de gewijzigde Arbowet, een preventiemedewerker worden aangewezen. Vervolgens kan worden bezien welke deskundigheid – intern en extern – daarbij wordt ingeschakeld. Dit geeft mogelijkheden om het arbobeleid beter te laten aansluiten op het instellingsbeleid.
5. In het kader van het arbobeleid is het wenselijk te kunnen beschikken over:
 - een instrument voor verzuimmonitoring
 - een arbeidsgezondheidskundig spreekuur
 - periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
 - werkplekonderzoek

- instrumenten voor werkdrukmeting
 - methoden voor werklasterbeheersing
 - ziek- en herstelmeldingsprocedure
 - een re-integratiebeleid
 - een Arbo jaarplan
 - een Arbo coördinator
 - instrumenten ter bevordering van mentale en fysieke weerbaarheid
6. Onderdeel van het verzuimbeleid is de kwantitatieve vaststelling van de omvang van het verzuim op de diverse niveaus van de onderneming. Overschrijding van deze normen moet in de visie van partijen tot extra beleid leiden.
 7. Werkgever en ondernemingsraad komen overeen welke maatregelen worden genomen indien de kwantitatieve omvang van het verzuim hoger ligt dan de in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad gestelde doelen.
 8. De werkgever draagt zorg voor een adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad die verband houdt met de uitoefening van de functie. De werkgever ontwerpt daartoe een regeling in overleg met de ondernemingsraad.

Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen

Cao-partijen zullen activiteiten ontwikkelen ter bevordering van de invoering en uitvoering van de hiervoor genoemde aanbevelingen.

Cao-partijen spreken af met betrekking tot arbeidsmarktbeleid maximaal 0,03% van de bruto loonsom te reserveren. Premievaststelling vindt jaarlijks voor 1 maart plaats door het StAZ-bestuur op basis van jaarplan, begroting en kaspositie. Heffing vindt plaats door het CAOP. Bij een kassaldo van 3 mln euro of meer vindt geen heffing plaats.

Adressen van de partijen bij het Cao-overleg

FNV

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
Tel. 088 3680368
Website www.fnv.nl/ziekenhuizen

CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Connectief

Postbus 2510, 3500 GM Utrecht
Tel. 030-7511003
Website www.cnvzorgenwelzijn.nl

FBZ

Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek
Postbus 20058, 3502 LB Utrecht
Tel. 030-670 27 08
Website www.fbz.nu

NU'91

Beroepsorganisatie van de verpleging en verzorging
Postbus 9044, 3430 RA Nieuwegein
Tel. 030-296 41 44
Website www.nu91.nl

NVZ Vereniging van Ziekenhuizen

Postbus 343
3500 AK Utrecht
Tel. 030-273 98 83
Website www.nvz-ziekenhuizen.nl

Bijlage J

Gebruikte afkortingen

Aios	= Arts in opleiding tot specialist
AMS	= Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten
Anios	= Arts niet in opleiding tot specialist
AOW	= Algemene Ouderdomswet
Arbowet	= Arbeidsomstandighedenwet
Atb	= Arbeidstijdenbesluit
ATW	= Arbeidstijdenwet
BBL	= Beroepsbegeleidende leerweg in het middelbaar beroepsonderwijs
BIG	= Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg
BMTZ	= Beroepsvereniging voor Biomedisch Technologen
BOPZ	= Wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen
BRV	= Beroepsvereniging Recovery Verpleegkundigen
Bvp	= Beroepsvoorbereidende periode
BW	= Burgerlijk Wetboek
CAOP	= Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel
CGS	= College Geneeskundige Specialismen
DMS	= Document Medische Staf
EADV	= Beroepsorganisatie van diabetesverpleegkundigen
EN	= Ergotherapie Nederland
EVC	= Erkenning van Verworven Competenties
FONA/MIP	= Faults Or Near Accidents, Melding Incidenten Patiëntenzorg
FWG	= FunctieWaardering Gezondheidszorg
HICP	= Harmonized Indices of Consumer Prices (ofwel geharmoniseerde consumenten prijsindex)
IBC	= Interne Bezwaren Commissie FWG
IOW	= Inkomensvoorziening Oudere Werklozen
Ip-nr	= Inpassingstabelnummer
IVA	= Inkomensverzekering voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten
IZZ	= Collectieve Ziektekostenregeling IZZCollectieve Ziektekostenregeling IZZ
KNGF	= Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie
KNMT	= Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot Bevordering der Tandheelkunde
KNOV	= Koninklijke Nederlandse organisatie van Verloskundigen
LAD	= Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband
LCFH	= Landelijke Commissie FWG Herindeling
LVO	= Landelijke Vereniging van operatieassistenten
MKSA	= Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden
NAPA	= Nederlandse Associatie van Physician assistant
NHV	= Nederlandse hartfunctie Vereniging
NIP	= Nederlands Instituut van Psychologen
NVAM	= Nederlandse Vereniging van Anesthesiemedewerker
NVBT	= Nederlandse Vereniging voor Beeldende Therapie
NVD	= Nederlandse Vereniging van Diëtisten
NVDA	= Nederlandse vereniging van doktersassistenten
NVDAT	= De Nederlandse Vereniging voor Danstherapie
NVDT	= Nederlandse Vereniging voor Dramatherapie
NVHVV	= Nederlandse Vereniging voor Hart en Vaat Verpleegkundigen
NVKC	= Nederlandse Vereniging voor Klinische Chemie en Laboratoriumgeneeskunde
NVKF	= Nederlandse Vereniging voor Klinische Fysica
NVKFAZ	= Nederlandse Vereniging van Klinisch-Farmaceutisch Analisten in Ziekenhuisapotheken
NVKFM	= Nederlandse Vereniging van Klinisch Fysisch Medewerkers
NVLA	= Nederlandse Vereniging van Longfunctieanalisten
NVLF	= Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie
NVLKNF	= Nederlandse Vereniging van Laboranten Klinische Neurofysiologie
NVM	= Nederlandse Vereniging van Mondhygiënist
NVMBR	= Nederlandse Vereniging Medische beeldvorming en Radiotherapie

NVML	=	Nederlandse Vereniging van bioMedisch Laboratoriummedewerkers
NVvMT	=	Nederlandse Vereniging voor Muziektherapie
NVO	=	Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen
NVPMT	=	Nederlandse Vereniging voor psychomotorisch therapeuten
NVZ	=	Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen
NVZA	=	Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers
PFZW	=	Pensioenfonds Zorg en Welzijn
PLB	=	Persoonlijk levensfasebudget
RGS	=	Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten
ROZ	=	Regulier Overleg Ziekenhuizen
StAZ	=	Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen
Uwv	=	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VF&O	=	Vallen, Fracturen & Osteoporose
VGN	=	Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
VGvZ	=	Vereniging van Geestelijk Verzorgers
VITHAS	=	Vereniging van Invasief Technische Hartstimulatie Specialisten
VMDG	=	Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg
VvOCM	=	Vereniging van Oefentherapeuten, Cesar en Mensendieck
Wajong	=	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WAO	=	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	=	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
WGA	=	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WGBL	=	Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid
WGBO	=	Wet inzake de Geneeskundige Behandelingsovereenkomst
WHAW	=	werkdruk en herstel bij afwijkende werktijden
WIA	=	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WIEG	=	Wet Invoering Extra Geboorteverlof
WML	=	Wettelijk minimumloon
WMO	=	Wet Medisch-wetenschappelijk Onderzoek met mensen
WOR	=	Wet op de Ondernemingsraden
WW	=	Werkloosheidswet
Zwv	=	Zorgverzekeringswet
ZW	=	Ziektewet

Bijlage K

Trefwoorden register

Trefwoord	Pagina	Artikel
45 jaar en ouder	71	12.2.3
55-plusregeling	71	12.2.3
57-plus	59	9.2
58-plus	61	10.2
A		
Aansprakelijkheid voor schade	29	3.2.4
Aanvullende regels bij nachtdiensten	91	B
Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	35	4.2
Aanvulling WW-uitkering	75	13.1
Aanvulling WW-uitkering - duur	76	13.4
Aanvulling WW-uitkering - hoogte	76	13.5
Aanvulling WW-uitkering - vermindering	77	13.7
Aanvulling WW-uitkering - vervallen	77	13.8
Aanwezigheidsdienst	61; 62; 63; 64; 93	10.1; 10.3 t/m 10.5; 10.7; 10.10; B
Aanwijzen vakantiedagen	69	12.1.3
Aanwijzen woongebied	32	3.2.16
Activeringsbudget	75	13.1; 13.2
Activeringsregeling	75	13.1
Adressen van de partijen bij het cao-overleg	113	I
Adviescommissie sociale begeleiding	80	14.6
Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage	60	9.5
Afkorting	115	J
Afronden overwerk	51	8.3
Afstand tot de arbeidsmarkt	80	14.5
Afwijkende termijnen	98	C.2.8
Afwijzing verlof	73	12.3.6
Aios	44; 52; 57; 62; 64	6.14; 7.3.1; 8.9; 10.1; 10.3; 10.7
Algemeen verbindend verklaring (AVV)	16, 47	Preambule; 7.1.2
AMS	23; 25; 83	2.4; 3.1.1; 15
Arbeid en zorg	73; 74	12.4
Arbeids- en rusttijden	42; 89	6.7; B
Arbeids- en rusttijdenpatroon	21	1.1.1 q
Arbeidsduur	41	6.1
Arbeidsduur aios	44	6.14
Arbeidsmarkttoelage	49	7.1.8
Arbeidsomstandigheden	111	H
Arbeidsongeschiktheid	35; 42; 71; 111	4.1; 4.2; 6.5; 12.2.2; H
Arbeidsongeschiktheid door derden	36	4.3
Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	70	12.1.6
Arbeidsovereenkomst	25	3.1.1
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	25	3.1.2
Arbeidstherapeutisch werken	35	4.2
Arbeidstijd	43; 89	6.11; B
Arbeidstijden	42; 89	6.7; B
Arbeidstijdenbesluit	42; 89	6.7; B
Arbeidstijdenpatroon	21	1.1.1 q

Trefwoord	Pagina	Artikel
Arbeidstijdenwet	42	6.7
Arbeidstijdenwet	89	B
Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	61	10.3
Arbeidsvoorwaarden medisch specialisten	23	2.4
Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten	83	15
Arbocatalogus	111	G
Arts in opleiding tot specialist (aios)	44; 52; 57; 62; 64	6.14; 7.3.1; 8.9; 10.1; 10.3; 10.7
Aspirant leerling	51	7.2.7
Assistentieverlening	55; 62	8.4; 10.3
B		
Basisregeling PLB	69	12.2.1; 12.2.2
Basisvakantie	69	12.1.2
BBL	20	1.1.1.j
BBL-opleiding	50	7.2.1
Beëindiging (van de arbeidsovereenkomst) na bevalling	27	3.1.8
Begripsbepalingen	19	1.1.1
Belangenbehartiging van werknemer	33	3.2.21
Beloningen	31	3.2.15
Beoordelingssysteem	28	7.1.7
Bepaalde tijd	25	3.1.2
Bereikbaarheid	92	B
Bereikbaarheidsdienst	61; 62; 63; 64	10.1; 10.3 t/m 10.5; 10.7; 10.10; 10.11
Berekening vergoeding onregelmatige dienst	59	9.4
Beroepsbegeleidende leerweg (bbl)	20; 50	1.1.1.j; 7.2.1
Beroepsopleiding	86	A
Beroepsvereniging	40	5.4
Beroepsvoorbereidende periode (bvp)	20; 50	1.1.1.h; 7.2.2
Bescheiden	67	11.2.3
Bestedingsdoelen	70	12.2.2
Bestuurslid beroepsvereniging	40	5.4
Betaald verlof	39; 40; 72; 73	5.3; 5.4; 12.3.3; 12.3.4
Bevallingsverlof	73	12.4.2
Bevordering	48	7.1.7
Bevordering	49	7.1.9
Bevordering	60	9.5
Big-(her)registratie	29	3.2.6
Bijzondere gebeurtenissen	72	12.3.3
Bijzondere regeling	78	13.12
Brochure modelregelingen	29; 33	3.2.3; 3.2.23
Bruto bedragen	20	1.1.1.f
Bvp	20; 50	1.1.1.h; 7.2.2

Trefwoord	Pagina	Artikel
C		
Calamiteitenverlof	74	12.4.4
Cao-bedragen	20	1.1.1 f
Collectieve arbeidsovereenkomst	9	Partijen
Communicatie	88	A
Consignatie	92	B
Consignatiedienst	61 t/m 65	10.1; 10.3 t/m 10..7; 10.10; 10.12
Consignatievergoeding pauze	64	10.6
Crisisdienst	65	10.10
Cumulatie bijzondere diensten	93	B
D		
Dienstjaren gratificatie	49	7.1.11
Dienstjubilea	49	7.1.11
Dienstreizen	67	11.2.1; 11.2.2
Diplomering	48	7.1.7
Document medische staf	25	3.1.1
Doelstellingen sociaal beleid	85	A
Doorbetaalde lestijd	41	6.1
Duur van de arbeidsovereenkomst	25	3.1.2
E		
Eenmalige uitkering	15	Preambule
Einde arbeidsovereenkomst	27; 42	3.1.6; 6.2
Einde dienstverband	49	7.1.12
Eindejaarsuitkering	52	7.4.1
Employability	32	3.2.19
Erfenissen	31	3.2.15
Extra bevoegdheden ondernemingsraad	40	5.6
F		
Faciliteiten werknemersorganisaties	39	5.1
Feestdag	21; 42	1.1.1 o; 6.4
Flex-pensioen	49	7.1.12
Flexpool	43	6.8
Fouten	32	3.2.18
Functiebeschrijving	47; 95; 96	7.1.1; C.1.2; C.2.3
Functieindeling	95	C.2.1
Functiewaardering	47; 95	7.1.2; C
FunctieWaardering Gezondheidszorg®	95	C
Functioneringsgratificatie	49	7.1.8
FWG®	47; 95	7.1.2; C.1.1
FWG®-systeem	20	1.1.1 g

Trefwoord	Pagina	Artikel
G		
Gebruikte afkortingen	115	J
Geconsigneerde pauze	64	10.8
Gedenkdag	21; 42	1.1.1 o; 6.4
Geheimhoudingsplicht	32	3.2.17
Generatiebeleid	12; 70; 71; 101	Preambule; 12.2.2; 12.2.3; D
Geschenken	31	3.2.15
Geschillen	26	3.1.3
Gezond roosteren	88	A
Gezondheid	88	A
Gezondheidszorgpsycholoog	52	7.3.2
Gratificatie	49	7.1.8; 7.1.11; 7.1.12
Gratificatie einde dienstverband	49	7.1.12
Grens instellen ondernemingsraad	40	5.5
H		
Halfjaarbasis	55	8.1
Hbo opleiding, duaal	21	1.1.1 k
Hbo-duale opleidingen	50	7.2.4
Hbo-v-duale opleiding	50	7.2.5
Her- en bijscholing	86	A
Herbeschrijvingsprocedure	96	C.2.4
Herindelingsprocedure	97	C.2.6
Herintreding (na bevalling)	27	3.1.8
Herregistratie BIG	29	3.2.6
Herziening functie	48	7.1.5
Hogere functiegroep	48	7.1.5
Huwelijk	72	12.3.3
I		
IBC	98	C.3.1
In overleg	21	1.1.1 r
Incidenten	32	3.2.18
Indeling functie	97	C.2.5; C.2.7
Informatie	85	A
Inpassingstabellen	133	L
Inservice-opleiding	20; 50	1.1.1 i; 7.2.1
Instellingsregeling	42; 67; 68	6.4; 11.0.1; 11.4.1
Interne Bezwaren Commissie	98	C.3.1 - C.3.4
Interpretatiecommissie	23; 97	2.6; F
Inzetbaarheid op feestdagen	42	6.4
IZZ	33	3.3.1
J		
Jaargesprek	29	3.2.2
Jaarurensystematiek	41	6.2
Jaarurensystematiek feest- en gedenkdagen	42	6.4
Jaarurensystematiek vakantie	42	6.3
Jaarurensystematiek ziekte/arbeidsongeschiktheid	42	6.5
Jaarverslag	30	3.2.8

Trefwoord	Pagina	Artikel
K		
Kaderopleidingen	87	A
Karakter cao	23	2.2
Karakter van het statuut sociaal beleid	85	A
Kleding	68	11.3.1
Klinisch chemicus	52	7.3.1
Klinisch fysicus	52	7.3.1
Klokkenluideregeling	33	3.2.23
Koffie-/theepauze	43	6.9
Kort verzuimverlof	74	12.4.4
Kwaliteit	86	A
Kwaliteitseisen	95	C.1.2
Kwaliteitsregister	16; 29	Preambule; 3.2.6
Kwetsbare werknemers	80	14.5
L		
Lagere functiegroep	48	7.1.5
Landelijke Commissie FWG@ Herindeling	99	C.4.1
Langdurend zorgverlof	74	12.4.3
LCFH	99	C.4.1
Leerling	50	7.2.2
Leerlingen	41	6.1
Leerlingsalaristabellen	50; 53	7.2.3 (tab.1&2 H7)
Leerovereenkomst	50	7.2.2
Lestijd	41	6.1
Levensfasebudget	70	12.2.1; 12.2.2
Levensloop	72	12.3.2
Lidmaatschap werknemersorganisaties	39	5.3
Loondoorbetaling (bij arbeidsongeschiktheid)	35; 36	4.2; 4.4
Loopbaanontwikkeling	86	A
Looptijd cao	14; 23	Preambule; 2.1
M		
Maaltijdverstrekking	64	10.9
Managementopleidingen	87	A
Maximaal aantal nachtdiensten	43; 44	6.11; 6.12
Maximaal aantal uren overwerk	55	8.3
Maximale arbeidstijd	43	6.11
Maximumarbeidstijden	90	B
Medezeggenschapsorgaan	21	1.1.1 s
Medisch onderzoek	31	3.2.13
Medisch specialisten	23	2.4
Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	31; 71	3.2.10; 12.2.2
Minimumrusttijden	90	B

Trefwoord	Pagina	Artikel
N		
Na overleg	21	1.1.1 r
Nabetaling	48	7.1.6
Nachtdiensten	44; 91	6.12; B
Nevenfuncties	31	3.2.14
Nieuwe arbeidsovereenkomst	75	13.3
Nieuwe functie	96	C.2.2
Non-actief	26	3.1.5
Normen Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit	89	B
Nulurencontract(en)	30	3.2.9
O		
Onbepaalde tijd	25	3.1.2
Onbetaald verlof	72; 73	12.3.2; 12.3.4
Ondernemingsraad	40; 88	5.5; 5.6; A
Onkostenvergoedingen	67	11.0.1
Onregelmatige dienst	60	9.1; 9.3; 9.4
Onregelmatigheidstoeslag	15; 60; 61	Preambule; 9.3; 9.4; 9.5
Ontheffing	22	1.2.1
Opdracht tot overwerk	55	8.1
Opleiding	20; 21	1.1.1 i; 1.1.1 k; 1.1.1 l
Opnemen PLB	70; 71	12.2.2
Opnemen van vakantie-uren	70	12.1.4
Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst	64	10.10
Opnemen vergoeding overwerk	56	8.8
Oproepmedewerkers	30	3.2.9
Opzegging	27	3.1.7
Opzegtermijnen	27	3.1.7
Organisaties van werkgevers	9	Partijen
Organisatieveranderingen	79	14.1; 14.2; 14.3
Overdracht van dienst	43	6.7
Overgang rechtspositie	81	14.7
Overgangsregeling PLB	71	12.2.3
Overige opleidingen	51	7.2.8
Overleggen bescheiden	67	11.2.3
Overlijden	30; 74; 77	3.1.9; 12.4.4; 13.9
Overwerk	55; 57	8.1; 8.4; 8.8
P		
Partijen	9; 110	Partijen; l
Passend werk	35; 36	4.2; 4.5
Pauze(s)	43; 92	6.9; B
Pensioen	33; 77	3.3.2; 13.11
Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid	36	4.6
Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PfZW)	33	3.3.2
Pensioenpremie	33	3.3.2
Percentage ort	59	9.4

Trefwoord	Pagina	Artikel
Periodiekdatum	48	7.1.7
Periodieke verhoging(en)	35; 48	4.2; 7.1.7
Personeelsbeoordelingsstelsel	48	7.1.7
Personeelsplanning	85	A
Personeelsvoorziening	86	A
Persoonlijk levensfase budget	70	12.2.1; 12.2.2
Persoonlijk ontwikkelingsplan (pop)	29; 32	3.2.2; 3.2.19
PLB	70	12.2.1
Praktijkleerjaar	21; 50	1.1.1 m; 7.2.3
Premies tijdens onbetaald verlof	72	12.3.2
Professioneel statuut	31	3.2.11
Protocol FWG	95	C
R		
Rechtsbijstand	29	3.2.5
Rechtspositie	81	14.7
Regeling Zware Beroepen	23; 105	Preambule; E
Registratiekosten BIG	29	3.2.6
Reglement IBC	98	C.3.1
Reglement Interpretatiecommissie	107	F
Reglement LCFH	99	C.4.1
Reglement ziekteverzuim	37	4.8
Re-integratie	36	4.5
Reis- en verblijf kosten dienstverreizen	67	11.2.1
Reiskosten	67	11.2.1
Reiskosten woon-werkverkeer	67	11.1.1
Relatiepartner	20	1.1.1 c
Roostervrije weekends	43	6.10
Rusttijden	42; 89	6.7; B
S		
Salariëring	47	7.1.3
Salaris	20; 47	1.1.1 d; 7.1.4
Salarisschalen	47	7.1.3
Salarisschalen	127	L
Salarisschalen artsen enz. in opleiding	52; 53	7.3.1 (tab. 3 H7)
Schade	33	3.2.20
Scholing	32	3.2.19
Scholing (arbeidsongeschikte werknemer)	35	4.2
Scholingsbudget	32	3.2.19
Scholingsplan	32	3.2.19
Scholingsuren ondernemingsraad	42	6.6
Schorsing	26	3.1.4
Slotbepaling	84	Slotbepaling
Sociaal beleid	30; 85	3.2.7; A
Sociaal jaarverslag	30	3.2.8
Sociaal plan	80	14.4
Sociale begeleiding	79; 80	14.1; 14.6
Stage	51	7.2.9
Stagiair(e)	21; 65	1.1.1 n; 11.1.1
Standaard karakter	23	2.2

Trefwoord	Pagina	Artikel
Statuut sociaal beleid	85	A
Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ)	112	H
Strategisch opleidingsplan	32	3.2.19
T		
Telefoonkostenvergoeding	64	10.9
Therapeutisch mee-eten	33	3.2.22
Toelichting arbeidsduur aios	44	6.14
Toelichting hoofdstuk overwerk	58	8.9
Toeslagen	49	7.1.8
Toeslagpercentage overwerk	55	8.4
Tweede opleiding in de zorg	51	7.2.6
U		
Uitbetaling	77	13.10
Uitbetaling PLB	70	12.2.2
Uitbetaling salaris	47	7.1.4
Uitgangspunten FWG	95	C.1.2
Uitslaapuren	61	10.2
Uitvoeringsregelingen	23	2.3
Uitzendkrachten	23; 25	2.5; 3.1.2
Uurloon	20	1.1.1 e
V		
Vacaturestelling	55; 62	8.4; 10.3
Vakantie	42; 69; 70	6.3; 12.1.1; 12.1.6
Vakantiebijslag	52	7.5
Vakantiedagen	69	12.1.3
Vakantie-ort	69	12.1.2
Vakantieregeling	70	12.1.4
Vakantie-uren	69; 70	12.1.2; 12.1.4
Vakbondsconsulent	39	5.3
Van-werk-naar-werk	32	3.2.19
Veranderingsprocessen	87	A
Verdeling pensioenpremie	33	3.3.2
Vergaderuren ondernemingsraad	42	6.6
Vergoeding bvp	50	7.2.2 (tab.5 H7)
Vergoeding materiele schade	33	3.2.20
Vergoedingsregeling (arbeid tijdens) bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	63	10.7
Vergoedingsregeling dienstreizen	67	11.2.2
Vergoedingsregeling onregelmatige dienst	59	9.3
Vergoedingsregeling overwerk deeltijder	58	8.7
Vergoedingsregeling overwerk voltijder	55	8.6
Vergoedingsregeling reiskosten	67	11.1.1
Verhaalsrecht	36	4.3
Verhinderung (werkzaamheden te verrichten)	31	3.2.12
Verhuiskosten	68	11.4.1

Trefwoord	Pagina	Artikel
Verhuiskostenvergoeding	68	11.4
Verhuizen	65	10.13
Verlagen van loondoorbetaling	36	4.4
Verlof	72; 73	12.3.1; 12.3.3; 12.3.4; 12.3.5; 12.3.6
Verlof leden werknemersorganisatie	39	5.3
Verpleeghuisarts	52	7.3.2
Verpleegkundige adviesraad (Var)	86	A
Verplichtingen werkgever	28; 31; 76	3.2.1; 3.2.11; 13.6
Verschoven diensten	44	6.13
Vervallen van loondoorbetaling	36	4.4
Vervolgopleiding(en)	21; 51	1.1.1 l; 7.2.6
Verwantschapsgraden	73	12.3.3
Verzekeringsovereenkomst	29	3.2.4
Verzuimbeleid	37	4.8
Voltijdnorm	41	6.1
Vorgeschreven kleding	68	11.3.1
Voorkeursbehandeling	27	3.1.8
Voortschrijdend plan sociaal beleid	30	3.2.7
Vorderingen op derden	36	4.3
Vrij van dienst	21	1.1.1 p
Vrijgestelde werknemers	55; 59; 61	8.3; 9.2; 10.2
W		
Waardering functie	97	C.2.5; C.2.7
Waarneming	49	7.1.10
Wederzijdse verplichtingen (werkgever en werknemer)	32	3.2.16
Weekeinden	43	6.10
Welzijn individuele werknemer	88	A
Werkdruk	111	H
Werkgever	19	1.1.1 a
Werkgeversbijdrage	39	5.2
Werkgeversbijdrage IZZ	33	3.3.1
Werkings sfeer	22	1.2.1
Werklastbeheersing	86	A
Werknemer	20	1.1.1 b
Werknemers die een opleiding volgen	50	7.2.1
Werknemersklachtenregeling	29	3.2.3
Werknemersorganisatie	39	5.1; 5.3
Werknemersplan	70	12.2.2
Werkoverleg	87	A
Wia	36	4.7
Wijziging rechtspositie	81	14.7
Wijziging vakantieperiode	70	12.1.5
Woongebied	32; 64	3.2.16; 10.9
Woon-werkverkeer	67	11.1.1

Trefwoord	Pagina	Artikel
Z		
Ziekenhuisapotheker	52	7.3.1
Ziekmelding	37	4.8
Ziekte	35; 42	4.1; 6.5
Ziektekostenregeling IZZ	33	3.3.1
Ziekteverzuim	111	H
Zondagsarbeid	89	B
Zorgverlof	74	12.4.3 ; 12.4.4
Zwangerschap	55; 59; 61	8.3; 9.2; 10.2
Zwangerschapsverlof	73	12.4.2
Zware beroepenregeling	13; 105	Preamble; E

Bijlage L

Salarisschalen per functiegroep per 1 januari 2022

(in euro)

Functiegroep 5

salarisschaal		5
0	1	2028
1	2	2028
2	3	2028
3	4	2028
4	5	2028
5	6	2028
6	7	2028
7	8	2028
8	9	2078
9	10	2134

Functiegroep 10

salarisschaal		10
0	2	2028
1	3	2028
2	4	2028
3	5	2028
4	6	2028
5	7	2028
6	8	2028
7	9	2078
8	10	2134
9	11	2196
10	12	2262

Functiegroep 15

salarisschaal		15
0	3	2028
1	4	2028
2	5	2028
3	6	2028
4	7	2028
5	8	2028
6	9	2078
7	10	2134
8	11	2196
9	12	2262
10	13	2335
11	14	2409

Functiegroep 20

salarisschaal		20
0	5	2028
1	6	2028
2	7	2028
3	8	2028
4	9	2078
5	10	2134
6	11	2196
7	12	2262
8	13	2335
9	14	2409
10	15	2477
11	16	2554

Functiegroep 25

salarisschaal		25
0	5	2028
1	7	2028
2	9	2078
3	10	2134
4	11	2196
5	12	2262
6	13	2335
7	14	2409
8	15	2477
9	16	2554
10	17	2616
11	18	2690

Functiegroep 30

salarisschaal		30
0	6	2028
1	8	2028
2	10	2134
3	12	2262
4	13	2335
5	14	2409
6	15	2477
7	16	2554
8	17	2616
9	18	2690
10	19	2759
11	20	2831

Functiegroep 35

salarisschaal		35
0	8	2028
1	10	2134
2	12	2262
3	14	2409
4	15	2477
5	16	2554
6	17	2616
7	18	2690
8	19	2759
9	20	2831
10	21	2901
11	22	2972

Functiegroep 40

salarisschaal		40
0	10	2134
1	12	2262
2	14	2409
3	16	2554
4	17	2616
5	18	2690
6	19	2759
7	20	2831
8	21	2901
9	22	2972
10	23	3043
11	24	3115

Functiegroep 45

salarijschaal	45	
0	14	2409
1	16	2554
2	18	2690
3	19	2759
4	20	2831
5	21	2901
6	22	2972
7	23	3043
8	24	3115
9	25	3160
10	26	3239
11	27	3318
12	28	3389

Functiegroep 50

salarijschaal	50	
0	17	2616
1	19	2759
2	21	2901
3	23	3043
4	25	3160
5	27	3318
6	28	3389
7	29	3468
8	30	3546
9	31	3620
10	32	3695
11	33	3772
12	34	3850

Functiegroep 55

salarijschaal	55	
0	22	2972
1	24	3115
2	26	3239
3	28	3389
4	30	3546
5	32	3695
6	34	3850
7	35	3922
8	36	3995
9	37	4078
10	38	4159
11	39	4240
12	40	4311

Functiegroep 60

salarijschaal	60	
0	28	3389
1	30	3546
2	32	3695
3	34	3850
4	36	3995
5	38	4159
6	40	4311
7	42	4469
8	44	4620
9	45	4687
10	46	4755
11	47	4826
12	48	4893

Functiegroep 65

salarijschaal	65	
0	34	3850
1	36	3995
2	38	4159
3	40	4311
4	42	4469
5	44	4620
6	46	4755
7	48	4893
8	50	5034
9	52	5173
10	54	5313
11	56	5454
12	57	5522
13	58	5592
14	59	5664
15	60	5732

Functiegroep 70

salarijschaal	70	
0	44	4620
1	46	4755
2	48	4893
3	50	5034
4	53	5245
5	56	5454
6	59	5664
7	62	5872
8	64	6013
9	66	6187
10	68	6362
11	70	6536
12	71	6623
13	72	6712
14	73	6799
15	74	6887

Functiegroep 75

salarijschaal	75	
0	56	5454
1	58	5592
2	60	5732
3	62	5872
4	65	6099
5	68	6362
6	71	6623
7	74	6887
8	76	7062
9	78	7246
10	80	7441
11	82	7637
12	83	7734
13	84	7832
14	85	7946
15	86	8063
16	87	8175
17	88	8291

Functiegroep 80

salarisschaal	80	
0	68	6362
1	70	6536
2	72	6712
3	74	6887
4	77	7149
5	80	7441
6	83	7734
7	86	8063
8	88	8291
9	90	8536
10	92	8784
11	94	9033
12	95	9158
13	96	9283
14	97	9407
15	98	9531
16	99	9657
17	100	9781

Salarisschalen per functiegroep per 1 maart 2022

(in euro)

Functiegroep 5

salarisschaal		5
0	1	2028
1	2	2028
2	3	2028
3	4	2028
4	5	2028
5	6	2028
6	7	2028
7	8	2028
8	9	2078
9	10	2134

Functiegroep 10

salarisschaal		10
0	2	2028
1	3	2028
2	4	2028
3	5	2028
4	6	2028
5	7	2028
6	8	2028
7	9	2078
8	10	2134
9	11	2196
10	12	2262

Functiegroep 15

salarisschaal		15
0	3	2028
1	4	2028
2	5	2028
3	6	2028
4	7	2028
5	8	2028
6	9	2078
7	10	2134
8	11	2196
9	12	2262
10	13	2335
11	14	2409

Functiegroep 20

salarisschaal		20
0	5	2028
1	6	2028
2	7	2028
3	8	2028
4	9	2078
5	10	2134
6	11	2196
7	12	2262
8	13	2335
9	14	2409
10	15	2477
11	16	2554

Functiegroep 25

salarisschaal		25
0	5	2028
1	7	2028
2	9	2078
3	10	2134
4	11	2196
5	12	2262
6	13	2335
7	14	2409
8	15	2477
9	16	2554
10	17	2616
11	18	2690

Functiegroep 30

salarisschaal		30
0	6	2028
1	8	2028
2	10	2134
3	12	2262
4	13	2335
5	14	2409
6	15	2477
7	16	2554
8	17	2616
9	18	2690
10	19	2759
11	20	2831

Functiegroep 35

salarisschaal		35
0	8	2028
1	10	2134
2	12	2262
3	14	2409
4	15	2477
5	16	2554
6	17	2616
7	18	2690
8	19	2759
9	20	2831
10	21	2901
11	22	2972

Functiegroep 40

salarisschaal		40
0	10	2134
1	12	2262
2	14	2409
3	16	2554
4	17	2616
5	18	2690
6	19	2759
7	20	2831
8	21	2901
9	22	2972
10	23	3043
11	24	3115
12	25	3160

Functiegroep 45

salarisschaal	45	
0	16	2554
1	18	2690
2	19	2759
3	20	2831
4	21	2901
5	22	2972
6	23	3043
7	24	3115
8	25	3160
9	26	3239
10	27	3318
11	28	3389
12	29	3468

Functiegroep 50

salarisschaal	50	
0	19	2759
1	21	2901
2	23	3043
3	25	3160
4	27	3318
5	28	3389
6	29	3468
7	30	3546
8	31	3620
9	32	3695
10	33	3772
11	34	3850
12	35	3922

Functiegroep 55

salarisschaal	55	
0	24	3115
1	26	3239
2	28	3389
3	30	3546
4	32	3695
5	34	3850
6	35	3922
7	36	3995
8	37	4078
9	38	4159
10	39	4240
11	40	4311
12	41	4391

Functiegroep 60

salarisschaal	60	
0	28	3389
1	30	3546
2	32	3695
3	34	3850
4	36	3995
5	38	4159
6	40	4311
7	42	4469
8	44	4620
9	45	4687
10	46	4755
11	47	4826
12	48	4893
13	49	4964

Functiegroep 65

salarisschaal	65	
0	34	3850
1	36	3995
2	38	4159
3	40	4311
4	42	4469
5	44	4620
6	46	4755
7	48	4893
8	50	5034
9	52	5173
10	54	5313
11	56	5454
12	57	5522
13	58	5592
14	59	5664
15	60	5732
16	61	5801

Functiegroep 70

salarisschaal	70	
0	44	4620
1	46	4755
2	48	4893
3	50	5034
4	53	5245
5	56	5454
6	59	5664
7	62	5872
8	64	6013
9	66	6187
10	68	6362
11	70	6536
12	71	6623
13	72	6712
14	73	6799
15	74	6887

Functiegroep 75

salarisschaal	75	
0	56	5454
1	58	5592
2	60	5732
3	62	5872
4	65	6099
5	68	6362
6	71	6623
7	74	6887
8	76	7062
9	78	7246
10	80	7441
11	82	7637
12	83	7734
13	84	7832
14	85	7946
15	86	8063
16	87	8175
17	88	8291

Functiegroep 80

salarisschaal	80	
0	68	6362
1	70	6536
2	72	6712
3	74	6887
4	77	7149
5	80	7441
6	83	7734
7	86	8063
8	88	8291
9	90	8536
10	92	8784
11	94	9033
12	95	9158
13	96	9283
14	97	9407
15	98	9531
16	99	9657
17	100	9781

Inpassingstabellen 2021 - 2023 (in euro)

ip-nr	1 januari 2022	ip-nr	1 januari 2022
1	1706	51	5105
2	1737	52	5173
3	1767	53	5245
4	2028	54	5313
5	2028	55	5383
6	2028	56	5454
7	2028	57	5522
8	2028	58	5592
9	2078	59	5664
10	2134	60	5732
11	2196	61	5801
12	2262	62	5872
13	2335	63	5941
14	2409	64	6013
15	2477	65	6099
16	2554	66	6187
17	2616	67	6274
18	2690	68	6362
19	2759	69	6449
20	2831	70	6536
21	2901	71	6623
22	2972	72	6712
23	3043	73	6799
24	3115	74	6887
25	3160	75	6974
26	3239	76	7062
27	3318	77	7149
28	3389	78	7246
29	3468	79	7345
30	3546	80	7441
31	3620	81	7540
32	3695	82	7637
33	3772	83	7734
34	3850	84	7832
35	3922	85	7946
36	3995	86	8063
37	4078	87	8175
38	4159	88	8291
39	4240	89	8413
40	4311	90	8536
41	4391	91	8659
42	4469	92	8784
43	4546	93	8908
44	4620	94	9033
45	4687	95	9158
46	4755	96	9283
47	4826	97	9407
48	4893	98	9531
49	4964	99	9657
50	5034	100	9781

