



Cao Gezondheidscentra

1 januari 2018 – 28 februari 2019

AHG - Deel Huisartsen

Voor alle huisartsen in dienst van de gezondheidscentra.

Zie voor alle overige werknemers in dienst van gezondheidscentra het algemene deel van de cao.

CAO GEZONDHEIDSCENTRA 2018

Cao akkoord Cao Gezondheidscentra 1 januari 2018 tot en met 28 februari 2019

Ondergetekenden,

de werknemersorganisaties

- De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
- Federatie van Beroepsorganisaties in de zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek (FBZ)
- De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten (NVDA)

en de werkgeversorganisatie

- InEen, vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg (InEen)

Zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen voor werknemers van gezondheidscentra inclusief de arbeidsvoorwaardenregeling voor huisartsen in dienst van gezondheidscentra.

28 september 2018

Namens FBZ

M. Faas

Namens NVDA

C.F.M. Gilles

Namens FNV

H. van Engelen

Namens InEen

A.D. Mosterdijk

AHG - DEEL HUISARTSEN

Inhoudsopgave

1	Algemene begrippen en contractafspraken	4	7.4	Verzekeringen	27
1.1	Begrippen	4	7.5	Jubileumuitkering	27
1.2	Contractafspraken tussen cao-partijen	6	7.6	Overlijdensuitkering	28
2	De Arbeidsovereenkomst	8	8	Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	29
2.1	Arbeidsovereenkomst.....	8	8.1	Algemeen	29
2.2	Gedragsregels, klachten, sancties	9	8.2	Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid	29
3	positie en honorering van de huisarts	13	8.3	Verplichtingen van de werknemer	30
3.1	De positie van de huisarts met patiënten op naam ingescheven.....	13	8.4	Verhalen gedifferentieerde WGA-premie....	30
3.2	Kenmerken van de functie van huisarts met patiënten op naam ingeschreven.....	13	9	Faciliteiten MEDEZEGGENSCHAP en werknemersorganisaties.....	31
3.3	Huisartsen zonder patiënten op naam ingeschreven	13	9.1	Medezeggenschap.....	31
3.4	Continuïteit en waarneembudget	13	9.2	Reorganisatie en fusie.....	31
3.5	Salarisregeling huisartsen met patiënten op naam ingeschreven.....	14	9.3	Werknemersorganisaties	32
3.6	Salarisschalen en vergoedingen	14	10	Werk en zekerheid	34
3.7	Toeslagen	16	10.1	Uitgangspunten	34
3.8	Indexatie, rekenregels en salarisbetaling.....	17	10.2	Faciliteiten en voorzieningen bij gedwongen ontslag	34
4	arbeidsduur, werktijden en verlof	18	11	Overige en overgangsbepalingen.....	36
4.1	Omvang van het dienstverband	18	11.1	Overgangsbepalingen.....	36
4.2	Verlof.....	18	11.2	Evaluatie.....	36
5	Pensioen	23	12	Slotafspraken.....	37
5.1	Pensioen	23	12.1	Afspraken over verdere uitwerking	37
5.2	Pensioenpremie	23	12.2	Slotbepalingen	37
6	Loopbaan.....	24	Bijlage 1.2.1 a) Dispensatie van de werkingssfeer	39	
6.1	Loopbaanbeleid	24	Bijlage 2.1.1 b) Arbeidsovereenkomst	41	
6.2	Loopbaangesprekken	24	Bijlage 2.2.1 a) Professionele statuUt	45	
6.3	Sociaal Fonds Gezondheidscentra (SSFG) ..	25	Bijlage 2.2.1 j) Klokkenluidersregeling	48	
7	Vergoedingen	26	Bijlage 3.6 salaristabel huisartsen	49	
7.1	Reis- en verblijfskosten	26	Bijlage 4.2.6 a) Calamiteitenverlof en ander kort verlof ..	50	
7.2	Verhuiskostenvergoeding	27	Bijlage 7.4.1 d) Zorgverzekering IZZ.....	51	
7.3	Vrije ruimte werkkostenregeling	27			

1 ALGEMENE BEGRIPPEN EN CONTRACTAFSPRAKEN

1.1 Begrippen

1.1.1 Algemene begrippen

Werkgever

- Een in Nederland gevestigde privaatrechtelijke instelling voor multidisciplinaire eerstelijnsgezondheidszorg of een in een gezondheidscentrum gevestigde zelfstandige apotheek die in het gezondheidscentrum participeert..

Huisarts met patiënten op naam ingeschreven

- De werknemer, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever voor de functie van huisarts en die geregistreerd is als huisarts bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS), in het BIG-register is geregistreerd en overeenkomstig de Beleidsregel Huisartsenzorg en Multidisciplinaire zorg van de Nederlandse Zorgautoriteit patiënten op naam heeft ingeschreven.

Huisarts zonder patiënten op naam ingeschreven

- De werknemer, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever voor de functie van huisarts en die geregistreerd is als huisarts bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS), in het BIG-register is geregistreerd en op wiens naam geen patiënten zijn ingeschreven.

Directeur

- De werknemer(s) die door de werkgever is (zijn) aangesteld als de eindverantwoordelijk leidinggevende(n).

Bestuur/bestuurder

- De persoon (personen), die is (zijn) aangesteld en belast met het bestuur van de werkgever en eindverantwoordelijk is (zijn) voor de instelling.

Cao

- De Cao Gezondheidscentra en de AHG, de collectieve arbeidsovereenkomst tussen Cao-partijen.

AHG

- Arbeidsvoorwaardenregeling Huisartsen in Gezondheidscentra, onderdeel van de cao, hierna te noemen cao/AHG.

Cao-partijen

- InEen en werknemersorganisaties.

InEen

- Vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg, de werkgeversorganisatie.

Werknemersorganisaties

- FNV, NVDA en FBZ en de daarbij aangesloten beroepsverenigingen.

FBZ

- Federatie van Beroepsorganisaties in de zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek; de aangesloten beroepsverenigingen inzake de cao zijn: LAD, KNGF, KNOV, NVD, NIP, Ergotherapie Nederland, NVLF, NAPA en NVO.

FNV

- Federatie Nederlandse Vakbeweging.

NVDA

- De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten

OR

- De Ondernemingsraad op grond van de WOR en de cao/AHG.

PVT

- De Personeelsvertegenwoordiging op grond van de WOR en de cao/AHG.

Lokaal overleg huisartsen

- De representatieve vertegenwoordiging van huisartsen met patiënten op naam ingeschreven

WOR

- Wet op de Ondernemingsraden.

Partner

- De persoon met wie de werknemer gehuwd is, een samenlevingscontract heeft gesloten of een geregistreerd partnerschap is aangegaan.

Kind

- Eigen-, stief-, pleeg- of adoptiekind van de werknemer.

Ouder

- De eigen-, stief-, pleeg- of adoptieouder van de werknemer of van de partner van de werknemer.

Arbeidsfitheid

- De mate waarin de werknemer lichamelijk en mentaal in staat is om het opgedragen werk te verrichten, een en ander zo nodig ter beoordeling van de bedrijfsarts.

Standplaats

- De door de werkgever aangewezen stad of aaneengesloten stedelijke agglomeratie of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die stad of aaneengesloten stedelijke agglomeratie, waar het gebouw staat waarin of van waaruit de werknemer normaliter de functie uitoefent ofwel kantoor houdt.

Werkgebied

- Het gebied, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, zoals dat is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst. Voor de werknemer die is aangesteld bij de koepel van gezondheidscentra met als omschrijving van het werkgebied 'het werkgebied van de koepel van wijkgezondheidscentra', geldt het werkgebied - voor zover het werkgebied zich uitstrekt tot één aangesloten stedelijke agglomeratie - als -"standplaats".

Waarneemregeling

- De met instemming van het lokaal overleg huisartsen door de werkgever vastgestelde regeling voor de waarneming en vervanging van de huisarts en de besteding van het waarneembudget.

1.1.2 Salarisbegrippen

Salarisschaal

- De salarisschaal die voor de huisarts van toepassing is.

Basissalaris

- Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris op basis van de aan de werknemer op grond van zijn functie toegekende salarisschaal en op basis van de met de werknemer overeengekomen contractomvang (percentage van de aanstelling).

Jaarsalaris

- De som van 12 keer het basissalaris inclusief vaste toeslagen en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering te vermeerderen met de vergoeding voor resultaatafspraken en exclusief de uitgaven van het persoonlijke budget.

Uurloon

- Het 1/173 deel van het maandsalaris dat gebaseerd is op een volledig dienstverband.

Toeslag

- Een vaste of tijdelijke bruto beloningscomponent die een aanvulling vormt op het salaris.

SMP (Schaal Maximum Percentage)

- De positie van het salaris van de werknemer in de hem toegekende salarisschaal, uitgedrukt als percentage van het schaalmaximum van die schaal.

Schaalmaximum

- Het niveau van 100% SMP van een salarisschaal.

Schaalminimum

- De ondergrens van een salarisschaal.

Periodiek

- Een salarisstap van 3% van het schaalmaximum in een salarisschaal.

Pensioengevend salaris

- Pensioengevend salaris conform pensioenreglement van PFZW

1.1.3 Begrippen met betrekking tot arbeidsduur, werktijden en verlof

Omvang van het dienstverband

- De met de werknemer overeengekomen omvang van het dienstverband.

Voltijder

- Een werknemer waarmee een voltijds dienstverband is overeengekomen

Deeltijder

- Een werknemer waarmee een gedeelte van een voltijds dienstverband is afgesproken.

Gebruikelijke werktijd voor de huisarts met patiënten op naam ingeschreven

- De tijd die benodigd is om de op naam ingeschreven patiënten de benodigde huisartsenzorg te (doen) verlenen.

Basisarbeidsduur voor de huisarts zonder patiënten op naam ingeschreven

- De arbeidsduur van 2080 uur per jaar. Dit is (gemiddeld) 40 uur per week en 520 uur per kwartaal.

Feestdagen

- Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Kerstavond, Eerste en Tweede Kerstdag, oudejaarsavond, Koningsdag, Bevrijdingsdag (5 mei; één keer per vijf jaar).

Zorgverlof

- Calamiteitenverlof en ander kort verzuim verlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof.

1.2 Contractafspraken tussen cao-partijen

1.2.1 Werkings sfeer, algemene bepalingen

- a) De arbeidsvoorwaarden in de cao/AHG zijn van toepassing bij alle werkgevers en op alle huisartsen in dienst van een werkgever. De cao/AHG is ook van toepassing voor personeel in dienst van instellingen waarover het bestuur van de werkgever feitelijk de zeggenschap heeft, tenzij cao-partijen besluiten dispensatie te verlenen overeenkomstig de bepalingen in bijlage 1.2.1.a.
- b) Indien bij de werkgever ook een andere cao van toepassing is kunnen cao-partijen op zijn verzoek besluiten dispensatie te verlenen overeenkomstig de bepalingen in bijlage 1.2.1 a).
- c) In deze cao/AHG zijn artikelen opgenomen waarin is aangegeven dat verdere uitwerking of aanpassing met instemming van de OR of PVT mogelijk is of waarin is aangegeven dat de werkgever en de werknemer kunnen afwijken ten gunste van de werknemer. Van alle overige bepalingen in de cao/AHG mag niet worden afgeweken.
- d) Indien dergelijke uitwerkingen, aanpassingen of afwijkingen geregeld worden, moeten ze schriftelijk worden vastgelegd.
- e) Indien een bepaling van de cao/AHG door de rechter niet bindend wordt geacht, blijven de overige bepalingen van de cao van kracht. Cao-partijen zullen zich inspannen om de niet-bindende bepaling te vervangen door een geldige bepaling die zo dicht mogelijk aansluit bij de bedoeling van de oorspronkelijke bepaling.
- f) Iedere werknemer ontvangt van de werkgever bij indiensttreding een exemplaar van de cao/AHG en wordt door de werkgever geïnformeerd over wijzigingen in de cao/AHG.

1.2.2 Looptijd

- a) De cao/AHG gaat in op 1 januari 2018 en loopt tot en met 28 februari 2019.
- b) De bepalingen in deze cao/AHG gaan in op 1 januari 2017 voor zover in deze cao/AHG niet anders is bepaald.
- c) Voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016 gelden de bepalingen uit de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 tenzij in deze cao/AHG anders is bepaald.
- d) Arbeidsovereenkomsten, die zijn ingegaan op of na 1 januari 2015 blijven ongewijzigd van kracht, ook al wijken ze af van de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014.

Op arbeidsovereenkomsten die doorlopen na 31 december 2016 is deze cao overkort van toepassing, dit met uitzondering van artikel 2.1.3 c).

1.2.3 Opzegging van de cao

- a) De cao wordt na afloop van de looptijd telkens met een jaar ongewijzigd verlengd indien geen van de cao-partijen de cao heeft opgezegd.
- b) Opzegging door cao-partijen kan alleen schriftelijk, uiterlijk drie maanden voordat de cao eindigt.
- c) Indien een cao-partij de cao opzegt, zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden.

1.2.4 Interpretatie cao

Bij interpretatieverschillen over de cao/AHG tussen de werknemer en de werkgever kan de werknemer en/of de werkgever een uitspraak vragen van cao-partijen. Cao-partijen zullen de oplossing voor het interpretatieverschil schriftelijk kenbaar maken aan de werknemer en/of werkgever die het verzoek heeft (hebben) ingediend.

1.2.5 De cao-delen vormen een geheel

Dit deel van de cao, dat geldt voor huisartsen in dienst van gezondheidscentra (cao/AHG), vormt een geheel met het algemene deel van de cao voor de overige werknemers.

2 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

2.1 Arbeidsovereenkomst

2.1.1 Arbeidsovereenkomst

- a) De werknemer ontvangt van de werkgever een schriftelijke, ondertekende arbeidsovereenkomst.
- b) De arbeidsovereenkomst bevat ten minste de bepalingen die zijn opgenomen in de standaardarbeidsovereenkomst die is opgenomen in bijlage 2.1.1.

2.1.2 Duur arbeidsovereenkomst

- a) Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd (vast contract) of voor bepaalde tijd (tijdelijk contract).
- b) Uitgangspunt is dat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

2.1.3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- a) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de tijd is verstreken waarvoor deze is aangegaan. De werkgever dient de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van 6 maanden of langer (overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:668 BW) uiterlijk 1 maand voor het einde schriftelijk aan de werknemer mee te delen.
- b) Tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is mogelijk.
- c) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag niet langer duren dan één jaar, tenzij er sprake is van een van de omstandigheden genoemd in de leden d, e of g.
- d) Op schriftelijk verzoek van de werknemer is verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot maximaal twee jaar mogelijk.
- e) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is daarnaast mogelijk voor werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard mag niet langer duren dan twee jaar, met dien verstande dat als de werkzaamheden langer duren, de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van de werkzaamheden kan worden gesloten met een maximum van vier jaar.
- f) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voor bepaalde tijd worden voortgezet tot een maximum van drie opeenvolgende tijdelijke contracten, mits de totale duur van deze opeenvolgende tijdelijke contracten – de tussenpozen ingegrepen – niet langer is dan de hierboven genoemde termijnen van één respectievelijk twee jaar. Bij overschrijding van het aantal van drie contracten of de termijn van één respectievelijk twee jaar geldt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Van opeenvolging is sprake wanneer de onderbreking tussen twee tijdelijke contracten zes maanden of korter is. Indien een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2.1.3 sub e twee jaar of langer heeft geduurd zal een opvolgend contract voor onbepaalde tijd gelden.
- g) Voor werknemers in dienst van het Gezondheidscentrum Asielzoekers is tot 1 januari 2018 lid c van dit artikel niet van toepassing en geldt bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd onverkort de Wet werk en zekerheid.
- h) Een eerste arbeidsovereenkomst voor een duur langer dan twee jaar onder de voorwaarden van artikel 2.1.3 sub e zal niet eerder worden aangegaan dan nadat de OR of PVT zich over de noodzaak en de duur van een dergelijke overeenkomst heeft kunnen uitspreken.

2.1.4 Proeftijd

- a) De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen en is voor beide partijen gelijk.
- b) Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal:
 - i. nul maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan of gelijk aan 6 maanden

- ii. een maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar
- iii. twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaar of langer.
- c) Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal 2 maanden.

2.1.5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

- a) De opzegtermijn voor de werkgever is conform de wettelijke regeling en bedraagt tenminste twee maanden.
- b) De opzegtermijn voor de werknemer is één maand. Deze termijn kan schriftelijk anders worden overeengekomen met een maximum van zes maanden met dien verstande dat de opzegtermijn voor de werkgever altijd het dubbele is van de opzegtermijn voor de werknemer.
- c) Er wordt schriftelijk opgezegd tegen het einde van een kalendermaand.

2.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst

- a) De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en de uitbetaling van de AOW aanvangt of door overlijden van de werknemer.
- b) De arbeidsovereenkomst eindigt tevens als de huisarts wordt geschrapt uit het BIG-register of als de registratie RGS als huisarts vervalt of niet meer geldig is.

2.2 Gedragsregels, klachten, sancties

2.2.1 Gedragsregels

- a) De werknemer moet zich houden aan de gedragsregels, huisregels, procedures, instructies van de werkgever en het professionele statuut volgens bijlage 2.2.1 a).
- b) De werkgever kan in overleg met de OR of PVT een Reglement Internet en Sociale Media opstellen.
- c) Indien de eisen van het beroep zijn vastgelegd in professionele standaarden, moet de werknemer zich daaraan houden.
- d) De werkgever zal ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, bedreigingen, racisme en pesten, bestrijden en waar mogelijk proberen te voorkomen. Dergelijk ongewenst gedrag zal leiden tot een sanctie. De werknemer kan over dergelijk ongewenst gedrag een klacht indienen bij de werkgever of een daartoe door de werkgever aangewezen persoon.
- e) Indien sprake is van ongewenst gedrag door een cliënt/patiënt jegens een werknemer is de werkgever verplicht direct passende maatregelen te treffen.
- f) De werknemer mag, in geval van ongewenst gedrag door een cliënt/patiënt, zijn werkzaamheden voor de betrokken cliënt/patiënt onderbreken - behoudens de op dat moment geldende wettelijke verplichtingen voor het verlenen van verantwoordelijke zorg - zonder dat dit arbeidsrechtelijke gevolgen heeft. De werknemer die het ongewenste gedrag aan de werkgever heeft gemeld, kan niet verplicht worden om in de toekomst aan de betreffende cliënt/patiënt hulp te verlenen.
- g) De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid voor eventuele schade die de werknemer tijdens het uitoefenen van zijn functie toebrengt aan derden en zal daartoe een verzekering afsluiten.
- h) De werkgever is verplicht om de eventuele schade te vergoeden die de werknemer zelf oploopt tijdens het uitoefenen van zijn functie, tenzij sprake is van grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
- i) De werkgever voorziet in passende civielrechtelijke rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.

- j) Onderdeel van de gedragsregels is een met instemming van de OR of PVT vastgestelde klokkenluidersregeling voor de werknemer die zijn bezorgdheid over vermoedelijke misstanden kenbaar wil maken. Een model voor de klokkenluidersregeling is opgenomen in bijlage 2.2.1 j)

2.2.2 Medisch onderzoek

- a) De werknemer zal in het kader van de functievervulling meewerken aan een door de werkgever met redenen omkleed, noodzakelijk geacht (periodiek) medisch onderzoek of keuring, alsmede controles met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie in het gezondheidscentrum. Dit onderzoek of deze keuring alsmede bovengenoemde controles maken onderdeel uit van het arboplan van de werkgever.
- b) De kosten verbonden aan het onderzoek als genoemd in lid 1 komen voor rekening van de werkgever. Onder kosten worden tevens de reis- en verblijfkosten verstaan.
- c) De uitslag van het onderzoek wordt binnen 14 dagen na de vaststelling aan de werknemer bekendgemaakt.

2.2.3 Geheimhouding

- a) De werknemer is verplicht tot geheimhouding van wat hem uit hoofde van functie en beroep ter kennis komt, voor zover de verplichting volgt uit de aard der zaak, het beroep of nadrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na de beëindiging van het dienstverband.
- b) Deze geheimhoudingsplicht bestaat niet tegenover hen die mede verantwoordelijk zijn voor een goede vervulling van de functie van de werknemer of waarvan medewerking tot die vervulling noodzakelijk is, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn.

2.2.4 Nevenwerkzaamheden

- a) De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde (neven)functies te gaan verrichten en van wijziging in bestaande gehonoreerde (neven) functies.
- b) Het is de werknemer niet toegestaan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst al dan niet tegen vergoeding arbeid in dienst van derden, of in het kader van een eigen onderneming, te verrichten als deze werkzaamheden of het dienstverband een onverenigbaar karakter hebben met de vervulling van de betrekking bij de werkgever of anderszins de belangen van de werkgever kunnen schaden.

2.2.5 Non-actiefstelling

- a) De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 2 weken op non-actief stellen, zo mogelijk na raadpleging van de collega-huisartsen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan ten hoogste éénmaal met 2 weken worden verlengd.
- b) Het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het eventuele besluit tot verlenging daarvan wordt door de werkgever binnen 24 uur schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom de maatregel naar zijn oordeel is vereist.
- c) Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiend uit deze cao en uit de individuele arbeidsovereenkomst.
- d) Zowel de werkgever als de werknemer is verplicht binnen twee weken met elkaar in overleg te treden om een situatie te creëren waardoor de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.
- e) Na het verstrijken van de periode van twee dan wel vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
- f) Op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

- g) De werkgever kan de werknemer, nadat het dienstverband rechtsgeldig is opgezegd, voor de verdere duur van die opzegtermijn op non-actief stellen, indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk maken.

2.2.6 Sancties

- a) Bij ongewenst gedrag van de werknemer, bij onregelmatigheden of overtreding van de gedragsregels, huisregels, procedures, instructies, professionele standaarden of het Reglement Internet en Sociale Media zijn onder meer de volgende sancties, al of niet gecombineerd, mogelijk:
 - i. Berisping
 - ii. Overplaatsing
 - iii. Ontslag
- b) Een sanctie wordt door de werkgever per omgaande schriftelijk bevestigd.
- c) De werknemer wordt door de werkgever gehoord alvorens een sanctie wordt opgelegd.
- d) Voordat de werkgever tot ontslag overgaat hoort hij de collega-huisartsen.
- e) De werknemer kan binnen twee weken over een aan hem opgelegde sanctie klagen via de klachtenprocedure. In geval van ontslag kan de werknemer bezwaar maken bij de burgerlijke rechter.

2.2.7 Onderzoek en schorsing

- a) Indien sprake is van een ernstige verdenking van ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van de gedragsregels, huisregels, procedures, instructies of professionele standaarden, kan de werkgever besluiten tot nader onderzoek.
- b) De werkgever kan, zo mogelijk na raadpleging van de collega-huisartsen, gedurende dit onderzoek de werknemer voor ten hoogste 2 weken schorsen en de toegang tot de vestigingen van de werkgever, tot intranet en tot zijn e-mail account ontzegd worden. Deze termijn kan één maal met ten hoogste 2 weken worden verlengd.
- c) Alvorens tot schorsing over te gaan zal de werkgever de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te laten bijstaan door een raadsman.
- d) De werkgever deelt een besluit tot schorsing, en een besluit tot verlenging daarvan, direct aan de werknemer mee, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen die voor de schorsing dan wel verlenging aanleiding zijn. De werkgever bevestigt een besluit spoedig daarna schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer.
- e) Schorsing vindt plaats met behoud van alle overige rechten, voortvloeiend uit de cao en de individuele arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de emolumenten, die afhankelijk zijn van de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden door de werknemer.
- f) Als de schorsing ongegrond blijkt te zijn, wordt de werknemer gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld of bevestigd.
- g) Op verzoek van de werknemer bericht de werkgever schriftelijk aan derden die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld, de ongegrondheid van de schorsing en de rehabilitatie schriftelijk.
- h) Niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van de rehabilitatie wordt beschouwd als grove nalatigheid van de werkgever en levert derhalve voor de werknemer een grond op voor het onmiddellijk beëindigen van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:679 van het BW.

2.2.8 Klachten

- a) Een werknemer kan een klacht indienen over (het uitblijven van) een door de werkgever te nemen of genomen beslissing die hem in zijn persoonlijk belang raakt.
- b) De werkgever zal met instemming van de OR of PVT een klachtenregeling vaststellen.
- c) De klacht wordt ingediend bij de leidinggevende van de werknemer of bij de door de werkgever aangewezen vertrouwenspersoon.
- d) De klachtenregeling is niet van toepassing op:
 - i. Een beslissing die voortvloeit uit wetgeving of aanpassing van de cao.
 - ii. Een beslissing waarvoor andere beroepsprocedures gelden, zoals functiewaardering.
 - iii. Een beslissing over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

3 POSITIE EN HONORERING VAN DE HUISARTS

3.1 De positie van de huisarts met patiënten op naam ingescheven

- a De huisartsen met patiënten op naam ingeschreven zijn voor de huisartsenpraktijk met elkaar verantwoordelijk voor:
 - kwaliteit, continuïteit en doelmatigheid van de huisartsenzorg;
 - het functioneren van huisartsenpraktijk, waaronder het praktijkresultaat (kosten en opbengsten);
 - het realiseren van de prestatieafspraken voor de huisartsenzorg die de instelling maakt met financiers.
- b De huisartsen zijn verantwoordelijk voor en aanspreekbaar op kwaliteit, doelmatigheid en patiëntgerichtheid conform wettelijke bepalingen en de richtlijnen van de beroepsgroep; een en ander onverlet de wettelijke verantwoordelijkheid van het bestuur/de bestuurder.
- c De volgende zaken worden door de werkgever vastgesteld met instemming van een representatieve vertegenwoordiging van de groep huisartsen met patiënten op naam ingeschreven, het lokale overleg huisartsen:
 - Het zorginhoudelijke beleid en het kwaliteitsbeleid van de huisartsenzorg binnen de instelling.
 - Samenwerking van de huisartsenzorg met andere zorgverleners, de ketenzorg, andere instanties in 1^e en 2^e lijn.
 - Prestatieafspraken voor de huisartsenzorg met zorgverzekeraars en andere instanties.
 - Criteria voor praktijkomvang in relatie tot zorgzwaarte en productienormen.
 - Criteria voor de inzet van de waarneembudget.
- d Met instemming van de OR of PVT wordt bepaald op welke wijze de bestuurder overleg voert met een representatieve vertegenwoordiging van de groep huisartsen met patiënten op naam ingeschreven, het lokale overleg huisartsen. Besluiten genomen met instemming van het lokaal overleg huisartsen kunnen door de OR/PVT niet worden overruled. Voor het instemmingsrecht van de lokale overleg huisartsen geldt naar analogie artikel 9.1.2 onder a) van de cao/AHG.

3.2 Kenmerken van de functie van huisarts met patiënten op naam ingeschreven

- a) Een voltijds dienstverband komt overeen met het aantal op naam ingeschreven patiënten voor de lokaal vastgestelde normpraktijk.
- b) De werkgever stelt met instemming van het lokale overleg huisartsen per praktijk de omvang van de normpraktijk vast op basis van de zorgzwaarte, leeftijdsopbouw van de praktijk, de sociaal-economische kenmerken en specifieke lokale omstandigheden. Uitgangspunt voor het overleg is de normpraktijk zoals door de NZa vastgesteld. Bij wijziging van de omstandigheden of aanpassing van de Nza-norm wordt de omvang van de lokale normpraktijk heroverwogen.
- c) Gezien de aard van de functie geldt voor een huisarts met patiënten op naam ingeschreven geen vastgesteld aantal uren per week, maar de tijd die benodigd is om de op naam ingeschreven patiënten de benodigde huisartsenzorg te (doen) verlenen. De werktijd eindigt als de continuïteit van de zorg binnen het centrum als geheel gewaarborgd is.

3.3 Huisartsen zonder patiënten op naam ingeschreven

Van de totale vaste formatie huisartsen zal per praktijk niet meer dan 20% bezet worden door huisartsen zonder patiënten op naam ingeschreven. Met instemming van het lokale overleg huisartsen kan hiervan worden afgeweken.

3.4 Continuïteit en waarneembudget

- a) De huisartsen werkzaam in een praktijk zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor continuïteit en kwaliteit van de zorg voor de ingeschreven patiënten en voor de

bereikbaarheid en beschikbaarheid van de praktijk. De huisartsen regelen daartoe onderling de noodzakelijke waarneming bij gebruikelijke afwezigheid wegens vakantie, scholing en kortdurende ziekte.

- b) Per praktijk wordt een waarneembudget beschikbaar gesteld op basis van de omvang van de praktijk. Het waarneembudget is €9.450,- per voltijds huisarts per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast op basis van de CPI-index van het CBS.
- c) De werkgever voorziet in vervanging bij langdurige afwezigheid en vacatures. Met instemming van het lokale overleg huisartsen kunnen hier nadere regels voor worden vastgesteld.

3.5 Salarisregeling huisartsen met patiënten op naam ingeschreven

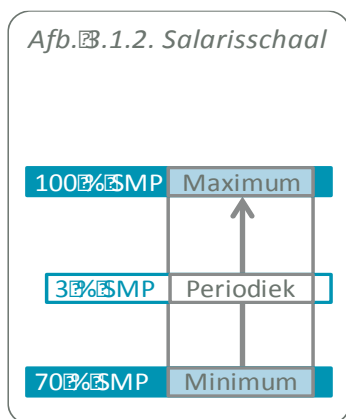
- a) Basissalaris
 - Het salaris wordt gebaseerd op het aantal op naam ingeschreven patiënten bij de huisarts.
 - De normpraktijk zoals vastgesteld volgens artikel 3.2 komt overeen met een voltijds functie.
 - De deeltijdfactor wordt bepaald door het aantal op naam ingeschreven patiënten.
- b) Op basis van resultaatafspraken met de huisarts kan het basissalaris met maximaal 10% worden verhoogd. Met instemming van het lokale overleg huisartsen kan een hoger percentage worden afgesproken. Voor de resultaatbeloning kan gedacht worden aan bijvoorbeeld het financiële praktijkresultaat, het realiseren van prestatieafspraken met zorgverzekeraars of andere financiers, patientervaringen, het uitvoeren van speciale programma's, bijvoorbeeld voor kwetsbare ouderen, medicatiebewaking, opleiden, etc.

3.6 Salarisschalen en vergoedingen

Zie bijlage 3.6

- a) Er zijn twee salarisschalen voor huisartsen, één schaal voor de huisartsen met patiënten op naam ingeschreven en één schaal voor huisartsen zonder patiënten op naam ingeschreven.
- b) Het maximumsalaris voor een huisarts met patiënten op naam ingeschreven is met ingang van 1 januari 2017 €6.934,- bruto per maand voor een voltijds dienstverband. Het minimum is 85% van dit bedrag (€5.894,- bruto per maand). De schaal omvat vijf stappen van 3%.
- c) Het maximumsalaris voor een huisarts zonder patiënten op naam ingeschreven is met ingang van 1 januari 2017 €6.300,- bruto per maand voor een voltijds dienstverband van gemiddeld 40 uur per week. Het minimum is 79% van dit bedrag (€4.977,- bruto per maand). De schaal omvat 7 stappen van 3%.
- d) Voor de werkzaamheden in de avond-, nacht- en weekeinddiensten wordt maandelijks de door de huisartsenpost uitgekeerde vergoeding aan de huisarts uitgekeerd na aftrek van de werkgeverslasten. In het lokaal overleg huisartsen worden in overleg met de huisartsen afspraken gemaakt over de benodigde rusttijd na afloop van avond-, nacht- en weekenddiensten. Voor het verrichten van avond-, nacht- en weekenddiensten anders dan via de huisartsenpost worden de door de NZa vastgestelde tarieven aan werknemers uitbetaald, verminderd met de werkgeverslasten.
- e) Elke huisarts met patiënten op naam ingeschreven wordt ongeacht de omvang van het dienstverband een persoonlijk budget toegekend waaruit naar eigen inzicht scholing en andere persoonlijke functie- en beroepsgebonden uitgaven op declaratiebasis betaald kunnen worden. Dit bedrag maakt geen deel uit van de pensioengrondslag. Het persoonlijke budget bedraagt met ingang van 1 januari 2017 gemiddeld over drie jaar €4.500,- (peildatum 1 januari 2017) per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van de CPI-index van het CBS. De werknemer ontvangt bij in-

Afb. 1.2. Salarisschaal



- en uit diensttreden in de loop van een kalenderjaar een naar rato bedrag van dit budget. Bij volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO/WIA heeft de werknemer geen aanspraak meer op dit budget.
- f) Elke huisarts zonder patiënten op naam ingeschreven met een arbeidsovereenkomst van een jaar of langer, wordt met ingang van 1 januari 2017 een persoonlijk budget toegekend waaruit naar eigen inzicht scholing en andere persoonlijke functie- en beroepsgebonden uitgaven op declaratiebasis betaald kunnen worden. Dit bedrag maakt geen deel uit van de pensioengrondslag. Het persoonlijke budget bedraagt met ingang van 1 januari 2017 gemiddeld over drie jaar €2.000,- (peildatum 1 januari 2017) per jaar ongeacht de omvang van het dienstverband, vermeerderd met 2.500,- (peildatum 1 januari 2017) naar rato van de omvang van het dienstverband. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van de CPI-index van het CBS. De werknemer ontvangt bij in- en uit diensttreden in de loop van een kalenderjaar een naar rato bedrag van dit budget. Bij volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO/WIA heeft de werknemer geen aanspraak meer op dit budget.
- g) Uit het persoonlijk budget, zoals bedoeld in de leden e) en f) van dit artikel kunnen in ieder geval de volgende kosten vergoed worden:
- de kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de wet BIG;
 - de kosten in het kader van bij- en nascholing ten behoeve van de herregistratie, als voorgeschreven door de wetenschappelijke vereniging, alsmede (binnen- en buitenlands) congres, cursus en symposiumbezoek in het kader van accreditatie;
 - lidmaatschappen van wetenschappelijk verenigingen, de KNMG en beroepsverenigingen;
 - individuele vakliteratuur, in samenhang met afspraken ter zake binnen het gezondheidscentrum;
 - communicatiemiddelen, in samenhang met afspraken ter zake binnen het gezondheidscentrum.
- h) Aan het einde van het boekjaar wordt het deel van het waarneembudget zoals bedoeld in artikel 3.4, dat niet besteed is aan waarneming, naar rato van de omvang van het dienstverband uitgekeerd aan de huisartsen met patiënten op naam ingeschreven, dit voor zover door hen met meerderheid van stemmen geen andere bestemming wordt vastgesteld.

3.6.1 Inschaling basissalaris

- a) Een huisarts die in dienst treedt wordt op grond van zijn kennis, ervaring en competenties, ingeschaald.
- b) De huisarts wordt ingedeeld op het minimum van de schaal, tenzij ervaring of bijzondere omstandigheden aanleiding geven hogere periodiek vast te stellen. Voor het meetellen van ervaring geldt dat de huisarts voor elk jaar inschrijving bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) in een hogere periodiek wordt ingedeeld. Voor de bepaling van het aantal jaren registratie wordt een deel van het kalenderjaar beschouwd als een vol jaar.
- c) De huisarts die afkomstig is uit het buitenland en de opleiding in de huisartsgeneeskunde in het buitenland heeft voltooid, wordt ingedeeld op het minimum van de schaal, tenzij ervaring of bijzondere omstandigheden aanleiding geven een hogere periodiek vast te stellen. Voor het meetellen van ervaring geldt de volgende regeling:
- i. Voor de huisarts die afkomstig is uit een van de lidstaten van de Europese Unie, alsmede Zwitserland, Noorwegen, Liechtenstein en IJsland en die de opleiding aldaar heeft voltooid, wordt het aantal jaren dat men als huisarts werkzaam is geweest in het buitenland, gelijkgesteld met het aantal jaren inschrijving bij de RGS als bedoeld in lid b);
 - ii. Voor de huisarts die afkomstig is uit een ander land dan bedoeld in lid c) onder i en de opleiding aldaar heeft voltooid, alsmede aan de door het bevoegde Nederlandse gezag gestelde aanvullende voorwaarden heeft voldaan, geldt dat de jaren dat men in het buitenland als huisarts werkzaam is geweest, gelijkgesteld worden met het aantal jaren inschrijving bij de RGS, als bedoeld in lid b).

- d) Bij de inschaling wordt een salarisbedrag bepaald op het schaalminimum, tussen het schaalminimum en het schaalmaximum of op het schaalmaximum.
- e) Inschaling boven het schaalmaximum is niet mogelijk. Als (op basis van overgangsrecht) aanspraak bestaat op een salaris boven het schaalmaximum wordt het meerdere als persoonlijke toelage toegekend.

3.6.2 Salarisgroei

- a) De ontwikkeling van de werknemer in zijn functie is bepalend voor de groei van het basissalaris van de werknemer.
- b) De ontwikkeling van de werknemer in zijn functie wordt vastgesteld door middel van een jaarlijkse beoordeling. Het beoordelingssysteem wordt met instemming van de OR of PVT vastgesteld.
- c) Er zijn vier beoordelingsscores. De beoordelingsscore is bepalend voor de salarisgroei volgens tabel 3.1.5.

Tabel 3.1.5. Beoordelingsscore en periodieken				
Beoordelingsscore	1	2	3	4
Omschrijving	Onvoldoende	Nog niet voldoende	Voldoende	Uitstekend
Salarisgroei in SMP	0,0%	1,5%	3,0%	Nader te bepalen
Salarisgroei in periodieken	0	½	1	> 1

- d) In een jaar waarin de werknemer niet beoordeeld is, wordt zijn salaris verhoogd met één periodiek (3% SMP).
- e) Salarisgroei vindt plaats tot op het schaalmaximum en kan het maximum niet overschrijden. De laatste salarisstap tot het maximum kan dus kleiner zijn dan het percentage dat hoort bij de beoordelingsscore. Als na de laatste periodiek een salarisruimte overblijft van minder dan een 1,5% SMP wordt direct het salarismaximum toegekend.
- f) Periodieke verhogingen worden jaarlijks doorgevoerd op de eerste dag van de maand waarop de werknemer in dienst trad. In afwijking hiervan kan de werkgever de ingangsdatum van de periodiek bepalen op 1 januari van enig jaar, mits de ingangsdatum van de periodiek ligt binnen één jaar na de ingangsdatum van de vorige periodiek. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, dan zal hij deze toepassen voor alle werknemers.

3.7 Toeslagen

3.7.1 Persoonlijke toeslag

- a) De werknemer kan een persoonlijke toeslag krijgen indien de arbeidsmarktsituatie daarvoor aanleiding geeft en/of indien de werknemer specifieke taken verricht die qua niveau of omvang uitstijgen boven het niveau van de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld of uitgaan boven de omvang van de aanstelling.
- b) Een persoonlijke toeslag vanwege de arbeidsmarktsituatie of in geval van specifieke taken, bestaat uit één of meer extra hele of halve periodieken en is al dan niet tijdelijk. Indien de toeslag tijdelijk is, wordt de duur vooraf vastgelegd.
- c) De werkgever neemt in het sociaal jaarverslag een overzicht op van het aantal persoonlijke toeslagen die zijn verstrekt op grond van de arbeidsmarktsituatie.
- d) De persoonlijke toeslag wordt beschouwd als salaris en is dus basis voor pensioen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en andere structurele toeslagen.

3.7.2 Gratificatie

De werkgever kan een gratificatie toekennen, bijvoorbeeld op grond van functioneren of bij het einde van het dienstverband; de gratificatie heeft geen structureel karakter en wordt niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

3.7.3 Vakantietoelage

- a) De vakantietoelage wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald over de daaraan voorafgaande periode van twaalf maanden (juni tot en met mei).
- b) Voor de werknemer die in de loop van het jaar in of uit dienst is getreden wordt de vakantietoelage naar rato berekend.
- c) De vakantietoelage bedraagt over het tijdvak van 12 maanden voorafgaand aan de datum van uitbetaling 8% van het in elk van die 12 maanden geldende basissalaris, inclusief persoonlijke toeslag, eventuele prestatiebeloning en voor de huisartsen zonder patiënten op naam ingeschreven eventueel uitbetaalde uren overwerk of meeruren. Over het loon bij arbeidsongeschiktheid en de overlijdensuitkering wordt eveneens vakantietoelage berekend.

3.7.4 Eindejaarsuitkering

- a) De eindejaarsuitkering (EJU) is in 2016 5,5% en vanaf 2017 6% van twaalf keer het basissalaris inclusief persoonlijke toeslag, de vakantietoelage en eventueel uitbetaalde uren overwerk of meeruren.
- b) De EJU wordt jaarlijks in de maand november uitbetaald. Per 1 januari 2017 vindt de opbouw van de eindejaarsuitkering plaats over de periode januari 2017 tot en met november 2017. Vanaf 2018 vindt de opbouw van de eindejaarsuitkering plaats over de maand december van het voorgaande kalenderjaar en de maanden januari t/m november van het lopende kalenderjaar.
- c) Voor de werknemer die in de loop van het jaar in of uit dienst is getreden wordt de eindejaarsuitkering naar rato berekend. Voor werknemers die in de loop van het jaar uit dienst treden moet vanaf 2018 ook de maand december van het voorgaande kalenderjaar in de berekening van de EJU worden meegenomen, mits de werknemer toen in dienst was.

3.7.5 Vergoeding voor het begeleiden huisartsen in opleiding en co-assistenten

- a) Aan de huisarts wordt, in het kader van het opleiden van huisartsen en/of co-assistenten, ongeacht de omvang van het dienstverband een maandelijkse toeslag toegekend voor maximaal de duur van het vervullen van de bijdrage aan de opleiding.
- b) De toeslag voor het opleiden van huisartsen bedraagt op jaarbasis in ieder geval € 1.000,-.
- c) Voor het opleiden van co-assistenten ontvangt de huisarts een maandelijkse toeslag. Deze toeslag bedraagt tenminste 50% van het van de universiteit ontvangen bedrag.

3.8 Indexatie, rekenregels en salarisbetaling

3.8.1 Aanpassingen van de cao/AHG

De loonontwikkeling over het jaar 2018 is als volgt:

- Een structurele verhoging per 1 juli 2018 met 1,75%;
- Een eenmalige uitkering van 1,25% over 2018, betaald tegelijkertijd met en op basis van dezelfde berekeningsgrondslag als de eindejaarsuitkering.

3.8.2 Rekenregels

Voor de bepaling van de bedragen in de salarisschaal en daarvan afgeleide salariscomponenten gelden de volgende rekenregels:

- a) Salarisbedragen worden berekend als percentage van het schaalmaximum;
- b) Het schaalmaximum wordt rekenkundig afgerond op gehele getallen;
- c) Alle van het schaalmaximum afgeleide bedragen (bijv. daadwerkelijke salaris, toeslagen) worden rekenkundig afgerond op twee decimalen;
- d) Het SMP wordt in een percentage met twee decimalen uitgedrukt.

3.8.3 Moment van salarisbetaling

De salarissen en toeslagen worden maandelijks op of rond de 24e van de maand uitbetaald.

4 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF

4.1 Omvang van het dienstverband

4.1.1 Basisarbeidsduur

- a) De basisarbeidsduur voor huisartsen zonder patiënten op naam ingeschreven bedraagt 2080 uur per jaar. Dit is (gemiddeld) 40 uur per week en 520 uur per kwartaal.
- b) Bij het vaststellen van het deeltijdpercentage bij de conversie van bestaande contracten naar een 40-urige werkweek mag het salaris van de werknemer door afronding nooit lager worden dan het huidige salaris.

4.1.2 Aanpassing van de omvang van het dienstverband

- a) Voor een werknemer met een kleiner dan voltijds dienstverband (deeltijder) gelden de arbeidsvoorwaarden naar rato, tenzij dit bij de betreffende arbeidsvoorwaarde anders is vermeld.
- b) Bij vermindering van de overeengekomen contractomvang gelden de regels van de Wet flexibel werken. Een aanvraag tot vermindering van de omvang kan 1x per jaar worden ingediend.
- c) Bij verhoging van de contractomvang van deeltijders gelden eveneens de regels van de Wet flexibel werken.
- d) Bij verhoging van de arbeidsduur gelden de arbeidsvoorwaarden naar rato, tenzij dit bij de betreffende arbeidsvoorwaarde anders is vermeld.

4.2 Verlof

4.2.1 Vakantieverlof

- a) Een voltijds werknemer heeft wettelijk recht op twintig dagen vakantieverlof per jaar en daarnaast recht op 10 dagen bovenwettelijke vakantieverlof per jaar. Bij een overeengekomen omvang van het dienstverband die anders is dan voltijds wordt het aantal dagen vakantieverlof naar rato berekend.
- b) De huisarts heeft jaarlijks aanspraak op vijf werkdagen verlof voor bij- en nascholing. Indien de bij- en nascholing door een deeltijder wordt gevolgd op reguliere werkdagen, maar buiten het overeengekomen arbeidspatroon, ontstaat er een aanspraak op een evenredige compensatie in tijd binnen de overeengekomen werktijd.
- c) Het verlof wordt door de huisarts opgenomen in eenheden van dagdelen (halve dagen).
- d) Het wettelijke vakantieverlof dient in het jaar te worden opgenomen waarin het ontstaat, dan wel binnen de zes maanden daarna. Daarna vervalt dit vakantieverlof. Niet genoten bovenwettelijke vakantieverlof verjaart vijf jaar na afloop van het jaar waarin het recht is ontstaan. Bij opname van deze verlofdagen geldt dat de dagen die het eerst zouden vervallen, het eerst worden opgenomen.
- e) De werknemer heeft recht op tenminste twee weken aaneengesloten verlof per jaar. De werknemer kan maximaal vier weken aaneengesloten vakantieverlof opnemen. Voor een langere aaneengesloten periode gelden de regels voor langdurend verlof.
- f) Het verlof wordt vastgesteld door de leidinggevende overeenkomstig de wensen van de werknemer. Indien sprake is van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kan de leidinggevende anders besluiten.
- g) Indien sprake is van een urgent en zwaarwegend bedrijfsbelang kan de leidinggevende verleend vakantieverlof voorafgaand aan de ingang van het verlof intrekken. Indien de werknemer als gevolg daarvan aantoonbare financiële schade leidt, zal de werkgever deze vergoeden.
- h) De werkgever kan jaarlijks, voorafgaand aan het nieuwe kalenderjaar, met instemming van de OR of PVT, maximaal twee dagen als collectieve verlofdagen vaststellen.

4.2.2 Compensatieregeling afschaffing leeftijdsdagen per 1 januari 2017

Voor de extra bovenwettelijke dagen vakantieverlof op basis van leeftijd gelden de volgende bepalingen:

- a) De huisarts behoudt de aanspraak op extra verlof in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid waarop deze op 31 december 2016 recht heeft. Dit aantal wordt niet meer verhoogd.
- b) De volgende compensatie wordt getroffen om de ruimte die met deze maatregel vrijkomt ten goede te laten komen aan alle andere werknemers vallend onder de AHG:
 - i. met ingang van 1 januari 2017 wordt voor alle overige werknemers het aantal bovenwettelijke verlofdagen verhoogd met 1 dag per jaar tot 11 dagen;
 - ii. met ingang van 2019 wordt voor alle overige werknemers het aantal bovenwettelijke verlofdagen verhoogd met 0,5 dag extra per jaar tot 11,5 dagen.
- c) De werkgever kan de werknemer een voorstel doen de extra verlofdagen bedoeld in sub a) af te kopen. De werknemer is vrij op dit voorstel al dan niet in te gaan.

4.2.3 Feestdagen

- a) Een feestdag is een dag waarop regulier geen werkzaamheden worden verricht.
- b) Een overzicht van feestdagen is gegeven in artikel 1.1.3.
- c) De werkgever mag verlof op verzoek van een werknemer op een niet-christelijke feest- of gedenkdag, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, niet weigeren. De werkgever kan in het kader van de viering van niet-christelijke feest- of gedenkdagen met instemming van de OR of PVT een uitvoeringsregeling treffen.

4.2.4 Kopen en verkopen van verlof

- a) Per kalenderjaar kan de werknemer jaarlijks naar rato van het dienstverband maximaal 5 verlofdagen kopen of verkopen. In aanvulling op de vorige volzin kan de werkgever op verzoek van de werknemer instemmen met het kopen of verkopen van meer dan 5 verlofdagen per jaar.
- b) In overleg met de OR of PVT kunnen nadere procedure-afspraken worden gemaakt zoals de termijn van aanvraag en uitbetaling.
- c) Indien geen nadere procedure-afspraken zijn gemaakt, of bij het ontbreken van een OR of PVT zal de werkgever binnen zes weken na het schriftelijk verzoek dit administratief verwerken op de loonstrook en in de verlofadministratie.
- d) Bij kopen en verkopen van verlof tijdens het dienstverband geldt de regel: een uur staat gelijk aan een uurloon (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering).

4.2.5 Zorgverlof

- a) Tot het zorgverlof behoort: calamiteiten- en ander kort verzuim verlof, zwangerschap- en bevallingverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof.
- b) De Wet Arbeid en Zorg is van toepassing tenzij hiervan in of op grond van deze cao in het voordeel van de werknemer wordt afgeweken.

4.2.6 Calamiteitenverlof en ander kort verzuim verlof

- a) De werknemer heeft recht op calamiteiten- of ander kort verzuim verlof met behoud van salaris in de situaties volgens bijlage 4.2.6 a).
- b) Het verlof is aangegeven in dagen, uitgaande van de basis omvang van het dienstverband.
- c) De werknemer moet het calamiteiten- of kort verzuimverlof opnemen op de dag van en/of de dagen voorafgaand aan of volgend op de gebeurtenis.
- d) De werknemer vraagt het verlof bij zijn leidinggevende aan. Desgevraagd overlegt de werknemer documenten waaruit de aanleiding voor het verlof blijkt.

4.2.7 Zwangerschap- en bevallingverlof

- a) Een zwangere werknemer heeft recht op minstens zestien weken zwangerschap- en bevallingsverlof. De ingangsdatum hangt af van de vermoedelijke bevallingsdatum.

De werknemer bepaalt wanneer het verlof ingaat, op zijn vroegst zes en niet later dan vier weken vóór de dag van de vermoedelijke bevalling.

- b) Na de bevalling heeft de werknemer recht op tien aaneengesloten weken bevallingsverlof of zoveel meer als het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft geduurd. Wanneer de werknemer bevallen is, geeft zij dit zo snel mogelijk door aan de leidinggevende.
- c) Tijdens het zwangerschap- en bevallingsverlof ontvangt de werknemer 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. De werkgever vraagt een uitkering aan bij het UWV. Alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen blijven tijdens het verlof van toepassing, met uitzondering van vergoedingen voor kosten die niet meer worden gemaakt.
- d) Na de derde maand van de zwangerschap worden aan de werknemer geen bereikbaarheidsdiensten (c.q. achterwacht), avond-, nacht- en/of weekenddiensten opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar heeft.

4.2.8 Adoptieverlof

- a) De werknemer die een kind adopteert heeft recht op adoptieverlof. Het verlof duurt maximaal vier aaneengesloten weken. Het verlof kan opgenomen worden in een periode van vier weken voorafgaand aan het moment van adoptie tot 22 weken na het moment van adoptie. De werknemer kan het adoptieverlof gespreid over 26 weken opnemen.
- b) Ook pleegouders mogen dit verlof opnemen als het pleegkind duurzaam wordt opgenomen in het gezin op basis van een pleegcontract.
- c) Tijdens het adoptieverlof ontvangt de werknemer 100% van het salaris. De werkgever vraagt een uitkering aan bij het UWV. Alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen blijven tijdens het verlof van toepassing, met uitzondering van vergoedingen voor kosten die niet meer worden gemaakt.
- d) Omdat de uitkering uiterlijk twee weken voorafgaand aan de ingangsdatum van het adoptieverlof moet worden aangevraagd, moet de werknemer tenminste drie weken voorafgaand aan de verlofdatum adoptieverlof aanvragen bij zijn leidinggevende.
- e) Bij het indienen van zijn verlofaanvraag moet de werknemer documenten overleggen waaruit blijkt dat een adoptiekind of pleegkind duurzaam wordt opgenomen in het gezin van de werknemer.

4.2.9 Ouderschapsverlof

- a) De werknemer die een kind heeft dat jonger is dan acht jaar heeft recht op ouderschapsverlof.
- b) Heeft een werknemer meerdere kinderen of een meerling jonger dan acht jaar, dan kan hij voor elk kind apart ouderschapsverlof opnemen.
- c) De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof met een omvang van maximaal 26 keer de overeengekomen arbeidsduur per week.
- d) Het ouderschapsverlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden en bedraagt maximaal de helft van de arbeidsduur per week.
- e) De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof uit te smeren over een langere periode dan twaalf maanden of het verlof op te delen in maximaal zes periodes van tenminste een maand. De werkgever gaat daarmee akkoord tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
- f) Het ouderschapsverlof moet opgenomen zijn voordat het kind waarvoor het verlof recht geldt, acht jaar wordt.

4.2.10 Arbeidsvoorwaarden bij ouderschapsverlof

- a) Over de uren waarvoor het ouderschapsverlof wordt opgenomen, wordt het salaris niet doorbetaald.
- b) Opbouw van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering vindt plaats op basis van het salaris dat geldt in de periode waarin ouderschapsverlof wordt opgenomen.
- c) Tijdens het ouderschapsverlof betalen werkgever en werknemer elk hun bijdrage in de pensioenpremie door.

- d) Tijdens het ouderschapsverlof wordt de bijdrage voor de premie zorgverzekering volledig voortgezet.
- e) Over de uren dat ouderschapsverlof wordt opgenomen worden geen vakantie-uren opgebouwd. Vergoedingen voor kosten die niet meer worden gemaakt, vervallen.
- f) De werknemer vraagt het ouderschapsverlof tenminste twee maanden voor de ingangsdatum aan bij de leidinggevende. Daarbij geeft de werknemer de periode en de vorm van het ouderschapsverlof aan en, in geval van deeltijd ouderschapsverlof, de gewenste werktijden. De leidinggevende gaat akkoord tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten en bevestigt de afspraken over het verlof binnen vier weken.

4.2.11 Kortdurend zorgverlof

- a) De werknemer kan per jaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof van maximaal twee keer de gemiddelde arbeidsduur per week wanneer de verzorging door de werknemer nodig is van voor mensen uit de omgeving van de werknemer die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat om kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten), anderen die deel uitmaken van uw huishouden (bijvoorbeeld een inwonende tante), bekenden (iemand met wie de werknemer een sociale relatie heeft (bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend).
- b) Over de verlofuren wordt het salaris voor 100% doorbetaald. De overige arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd.
- c) De werknemer neemt het kortdurend zorgverlof op in overleg met zijn leidinggevende. De werknemer moet de noodzaak van het verlof desgevraagd aannemelijk maken.
- d) De leidinggevende gaat akkoord tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

4.2.12 Langdurend zorgverlof

- a) De werknemer kan per jaar aanspraak maken op langdurend zorgverlof van maximaal zes keer de gemiddelde arbeidsduur per week voor de verzorging van iemand uit de omgeving van de werknemer die levensbedreigend ziek is (zie artikel 4.3.11 sub a).
- b) Het verlof wordt altijd opgenomen in deeltijd en kan, inclusief het kortdurend zorgverlof, maximaal twaalf aaneengesloten weken zijn en dan moet de werknemer minimaal 50% van de overeengekomen arbeidsduur blijven werken.
- c) Langdurend zorgverlof is een vorm van onbetaald verlof. De werknemer bouwt wel verlofuren op over uren waarover hij zorgverlof opneemt. De werknemer vraagt het langdurend zorgverlof tenminste twee weken voor de ingangsdatum van het verlof aan bij zijn leidinggevende. Daarbij geeft hij de periode, de wijze van opnemen van het langdurend zorgverlof en de gewenste werktijden aan. Desgewenst wordt een doktersverklaring overlegd.
- d) De leidinggevende gaat akkoord tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten en bevestigt de afspraken over het langdurend zorgverlof uiterlijk een week voor de ingangsdatum van het verlof.

4.2.13 Langdurend betaald en/of onbetaald verlof

- a) Langdurend verlof is een aaneengesloten verlofperiode die langer duurt dan vier weken en bestaat uit verlofuren, gespaarde uren (beide betaald verlof) en/of onbetaald verlof. Zorgverlof wordt hierbij niet meegerekend. Indien de werknemer kiest voor een combinatie van betaald en onbetaald verlof wordt eerst het betaald verlof opgenomen, daarna pas het onbetaald verlof. Een combinatie met zorgverlof is alleen mogelijk met uitdrukkelijke toestemming van de werkgever.
- b) Langdurend verlof duurt maximaal 26 keer de overeengekomen arbeidsduur per week, tenzij dit verlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt gepland. Langdurend verlof kan eens per drie jaar worden genoten.

- c) Opbouw van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioen en van verlofuren vindt plaats op basis van het in de verlofperiode ontvangen salaris, dus voor het verlofdeel waarvoor verlofuren zijn opgenomen.
- d) De gehele verlofperiode telt mee bij de berekening van de dienstduur.
- e) Vergoedingen voor kosten die tijdens het verlof niet meer worden gemaakt, worden stopgezet met ingang van de eerstvolgende kalendermaand.
- f) Na afloop van het langdurend verlof keert de werknemer terug in zijn eigen functie met dezelfde arbeidsduur als direct voor het verlof, tenzij het verlof voorafgaand aan de pensionering wordt opgenomen.
- g) Over de uren dat onbetaald verlof wordt genoten, ontvangt de werknemer geen salaris en wordt geen vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioen opgebouwd. Over deze uren worden eveneens geen vakantie-uren opgebouwd.
- h) De regels voor ziek- en herstelmelding gelden ook tijdens het betaalde deel van het langdurend verlof.
- i) Indien de werknemer ziek wordt in het onbetaalde deel van het langdurend verlof, hoeft hij zich niet ziek te melden. Pas wanneer hij ook op zijn eerste werkdag na het verlof ziek is, moet hij zich op die dag ziek melden.
- j) De einddatum van het langdurend verlof verandert niet als gevolg van ziekte tijdens het verlof.
- k) Langdurend verlof moet tenminste een half jaar tevoren schriftelijk bij de leidinggevende worden aangevraagd. De leidinggevende gaat akkoord, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten en bevestigt de afspraken over het langdurend verlof uiterlijk vier weken nadat de aanvraag voor het langdurend verlof is ingediend.

4.2.14 Verloftabel

Voor een samenvatting van de verlofvormen en de belangrijkste voorwaarden daarbij, zie tabel 4.3.14. op pagina 23. Zie ook Wet Arbeid en Zorg voor actuele wettelijke bepalingen.

Tabel 4.3.14 Verloftabel van de cao/AHG

Dit is een samenvatting van de regelingen en voorwaarden in de cao en wettelijke bepalingen

Soort verlof	Duur	Belangrijkste voorwaarden	Arbeidsvoorwaarden tijdens verlof		
			Betaald?	Pensioen-opbouw	Belangrijkste overige arbeidsvoorwaarden
Wettelijk vakantieverlof	20 dage per jaar	Opnemen binnen het jaar of 6 maanden erna	Ja	Ja	- Max. 2 collectieve verlofdagen per jaar met instemming OR/PVT
Bovenwettelijk vakantieverlof	10 dagen per jaar	Verjaart na 5 jaar	Ja	Ja	- Nadere vakantieregeling met instemming OR/PVT
Extra verlof voor scholing	5 dagen per jaar		Ja	Ja	
Kopen en verkopen verlof	Max 5 dagen per jaar		Een uur voor een uurloon	Ja	
Calamiteiten en ander kort verzuim verlof	Zie bijlage 4.3.6 a)		Ja	Ja	
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Tenminste 16 weken	Start afhankelijk van vermoedelijk datum bevalling	Ja, uitkering UWV aangevuld tot 100%	Ja	
Adoptieverlof en Pleegouderverlof	Maximaal 4 weken aaneengesloten		Ja, uitkering UWV aangevuld tot 100%	Ja	
Ouderschapsverlof	26 x de arbeidsduur per week	- Kind jonger dan 8 jr - Geldt per kind - Opnemen in periode van 12 maanden - Max 50% van de arbeidsduur per week	Nee	Ja, werkgever en werknemer betalen premie	- Geen vakantietoeslag en eindejaaruitkering over verlof - Wel voortzetting premie zorgverzekering - Geen opbouw vakantie over verlof
Kortdurend zorgverlof	Max 2 x de arbeidsduur per week per jaar		Ja	Ja	
Langdurend zorgverlof	Max 6 x de arbeidsduur per week per jaar		Nee	Nee	- Geen VT en EJU over verlof - Geen opbouw vakantie over verlof
Langdurend betaald en/of onbetaald verlof: aaneengesloten verlofperiode meer dan 4 weken	- Max 26 x de arbeidsduur per week - Max één keer per drie jaar	- Combinatie van betaald en onbetaald verlof mogelijk - Combinatie met zorgverlof alleen met instemming van de werkgever - Opname voorafgaand aan pensioen mogelijk	Betaald en/of onbetaald	Ja, alleen over betaald verlof	- Geen VT en EJU over onbetaald verlof - Geen opbouw vakantie over onbetaald verlof - Gehele verlofperiode telt als diensttijd

5 PENSIOEN

5.1 Pensioen

De (collectieve) pensioenregeling van het pensioenfonds waaronder de betreffende werknemer valt (Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW)) is op de werknemer van toepassing. Bij opname in de pensioenregeling ontvangt de werknemer een exemplaar van het pensioenreglement, waarin de rechten en plichten zijn omschreven.

5.2 Pensioenpremie

- De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever deelnemer is in een pensioenfonds het zgn. werknemersdeel, op het salaris van de werknemer verhalen.
- Voldoening van de (totale) verschuldigde pensioenpremie wordt verdeeld tussen de werkgever en de werknemer in de verhouding 50 - 50.
- Met ingang van 1 januari 2017 is geen werknemersdeel voor het arbeidsongeschiktheidspensioen verschuldigd. De totaal verschuldigde premie komt voor de rekening van de werkgever.

6 LOOPBAAN

6.1 Loopbaanbeleid

6.1.1 Uitgangspunten loopbaanbeleid

- a) Cao-partijen vinden het belangrijk dat werknemers optimaal en blijvend inzetbaar zijn. Het gaat erom dat werknemers geschikt (competent, opgeleid en arbeidsfit) worden en blijven voor werk.
- b) Blijvende inzetbaarheid heeft in de eerste plaats betrekking op inzetbaarheid in de eigen organisatie en functie en eventueel ook op inzetbaarheid buiten de eigen organisatie.
- c) Continue ontwikkeling is een voorwaarde voor blijvende inzetbaarheid en nodig omdat werksituaties steeds sneller veranderen.
- d) De werknemer is regisseur van zijn eigen loopbaan en er verantwoordelijk voor om te blijven voldoen aan de professionele eisen van zijn functie. Inzetbaar zijn en blijven is primair een verantwoordelijkheid van de werknemer zelf; de werknemer is daarop aanspreekbaar.
- e) De werkgever is verantwoordelijk voor:
 - i. effectief inzetbaarheidsbeleid;
 - ii. het beschikbaar stellen van in deze cao/AHG geregelde persoonlijke budget;
 - iii. het activeren van werknemers.
- f) De werkgever bevordert daarbij de arbeidsfitheid van de werknemers en een goede balans tussen werk en privé.
- g) De werkgever is op het loopbaanbeleid aanspreekbaar door de OR of PVT.

6.1.2 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- a) De voorziening voor leeftijdsbewust personeelsbeleid uit de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 wordt met ingang van 1 januari 2017 bevroren.
- b) Werknemers behouden de aanspraak op de voorziening waarop zij op 31 december 2016 recht hebben (jaarlijks 3% van het in het betreffende jaar geldende bruto jaarsalaris)
- c) De werkgever kan de werknemer een voorstel doen de voorziening bedoeld in punt b af te kopen. De werknemer is vrij op dit voorstel al dan niet in te gaan.

6.2 Loopbaangesprekken

- a) Ten minste één keer per jaar voert de werkgever een loopbaangesprek met de werknemer.
- b) De nadere regeling van loopbaangesprekken wordt met instemming van de OR of PVT vastgesteld. Indien een nadere regeling niet tot stand komt gelden tenminste de leden c en d van dit artikel.
- c) In dit gesprek komen ten minste de volgende onderwerpen aan de orde:
 - i. Ontwikkelingen in de organisatie en in de functie van de werknemer.
 - ii. Ontwikkelingen in het vakgebied (de professie) van de werknemer.
 - iii. Wensen van de werknemer over zijn loopbaan.
 - iv. Door de werkgever noodzakelijk geachte en door de werknemer gewenste loopbaanfaciliteiten op het gebied van opleidingen en vitaliteit.
- d) In dit gesprek worden afspraken gemaakt over de loopbaan en inzet van loopbaanfaciliteiten. In ieder geval worden afspraken vastgelegd over:
 - i. De overeengekomen loopbaanontwikkeling;
 - ii. Het doel van de loopbaanactiviteit;
 - iii. De verwachte inzet van de werknemer;
 - iv. De door de werkgever in te zetten faciliteiten;
 - v. De planning;

6.3 Sociaal Fonds Gezondheidscentra (SSFG)

De werkgever draagt jaarlijks een bedrag af aan SSFG dat gelijk is aan 0,1% van de loonsom van alle werknemers in dienst van de werkgever.

7 VERGOEDINGEN

7.1 Reis- en verblijfskosten

7.1.1 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

- a) De werknemer ontvangt een vergoeding voor de dagelijkse reiskosten van zijn woning naar zijn standplaats en terug.
- b) Indien de werknemer van het openbaar vervoer gebruik maakt, ontvangt de werknemer de werkelijke kosten van openbaar vervoer per maand, op basis van een maand- of jaarabonnement openbaar vervoer 2e klasse, met als maximum het fiscaal vrijgestelde bedrag openbaar vervoer per maand.
- c) Als de werknemer geen gebruik maakt van het openbaar vervoer ontvangt de werknemer per werkdag een reiskostenvergoeding op basis van afstand woon-werk - volgens de meest gebruikelijke route - van netto €0,19 per kilometer vanaf 5 kilometer enkele reis tot een maximum van 30 kilometer enkele reis. De hoogte van deze reiskostenvergoeding wordt jaarlijks aangepast aan het CBS indexcijfer (CPI voor de gezinsconsumptie), voor zover hierdoor deze vergoeding niet uitstijgt boven het door de fiscus bepaalde maximum fiscaal vrijgestelde bedrag. Voor het jaar 2017 hebben werknemers bij wijze van overgangsmaatregel tevens aanspraak op vergoeding van de eerste 5 kilometer als de afstand woon-werk (enkele reisafstand) meer dan 5 kilometer is.
- d) Werkgevers kunnen in overleg met de OR of PVT nadere regels treffen voor de vergoeding reiskosten woon-werkverkeer.

7.1.2 Vergoeding dienstreizen

- a) Van een dienstreis is sprake wanneer een werknemer buiten zijn standplaats moet werken. Reizen voor het verrichten van visites of in het kader van avond-, nacht- en weekenddiensten of achterwachtdiensten worden tevens beschouwd als dienstreis.
- b) Voor dienstreizen dient de betreffende leidinggevende toestemming te geven. De leidinggevende is bovendien verantwoordelijk voor de controle.
- c) Dienstreizen vinden plaats onder werktijd.
- d) De vergoeding voor dienstreizen bedraagt € 0,32 bruto per kilometer.
- e) Indien de werknemer genoodzaakt is om per taxi te reizen en de leidinggevende daar toestemming voor geeft worden de taxikosten vergoed. Indien de werknemer gebruik maakt van de eigen auto, dient deze tenminste WA-verzekerd te zijn en dient een inzittenden verzekering te zijn afgesloten.
- f) De dienstreis moet gedeclareerd worden op basis van de afstand in kilometers tussen vertrekpunt en punt van aankomst.
- g) Indien een dienstreis start en/of eindigt bij de eigen woonplaats, worden de eventuele meerdere kilometers boven de reisafstand woon-werkverkeer beschouwd als zakelijke kilometers.

7.1.3 Werken op wisselende plaatsen

De werknemer met een werkgebied in plaats van een standplaats die met toestemming van de werkgever voor de uitoefening van zijn functie regelmatig gebruik maakt van zijn eigen auto heeft voor de dagen dat hij rechtstreeks van huis naar steeds wisselende plaatsen binnen het werkgebied gaat om daar te werken, recht op een vergoeding van alle gereden kilometers conform artikel 7.1.2.

7.1.4 Vergoeding verblijfskosten

- a) De verblijfskosten die de werknemer bij de uitoefening van zijn functie maakt in het kader van een dienstreis, zijn voor rekening van de werkgever, rekening houdend met de betreffende fiscale kaders.
- b) De werknemer dient conform de bij de werkgever geldende regeling een declaratie in en dient daarbij betalingsbewijzen te overleggen.
- c) De werkgever zal de vergoeding als regel binnen twee maanden uitbetalen.

7.2 Verhuiskostenvergoeding

Als de werkgever en de werknemer bij de aanvaarding van het dienstverband of een wijziging van de standplaats in onderling overleg een verhuizing van werknemer overeenkomen, dan wordt een verhuiskostenvergoeding uitgekeerd voor zover deze voldoet aan de fiscale regels en criteria.

7.3 Vrije ruimte werkkostenregeling

De werkgever maakt jaarlijks met instemming van de OR of PVT afspraken over uitputting van de vrije ruimte onder de werkkostenregeling, behoudens het deel waarop beslag wordt gelegd door afspraken in deze cao/AHG.

7.4 Verzekeringen

7.4.1 Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering

- a) De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van de ziektekostenverzekering van €30,- bruto per maand, ongeacht de omvang van het dienstverband.
- b) Bij in- en uit dienstreden in de loop van een kalenderjaar is de tegemoetkoming naar rato.
- c) Oproepkrachten ontvangen een tegemoetkoming van €12,- bruto per maand bij een gemiddeld aantal oproepuren van minder dan 30% van de basisarbeidsduur en van €30,- bruto per maand bij een gemiddeld aantal oproepuren van 30% van de basisarbeidsduur of hoger.
- d) De werknemer kan deelnemen aan een collectieve ziektekostenverzekering van IZZ. Zie bijlage 7.4.1 d).

7.4.2 Rechtsbijstand

- a) De werkgever zorgt voor een doeltreffende rechtsbijstandsverzekering voor de huisarts, die de kosten van rechtsbijstand bij klachten-, tuchtrechtelijke-, civielrechtelijke- en strafrechtelijk procedures die verband houden met de beroepsuitoefening in voldoende mate dekt.
- b) Indien geen grove nalatigheid of bewuste roekeloosheid vaststaat, voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de klachten-, civielrechtelijke-, tuchtrechtelijke- of strafrechtelijke procedure dat er sprake is geweest van grove nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand verhalen op de werknemer.

7.4.3 Beroepsaansprakelijkheid

De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst te sluiten, die de 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. 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.

7.5 Jubileumuitkering

- a) De werknemer, die al dan niet met onderbreking, in dienst is geweest van één of meer instellingen, die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, heeft recht op een jubileumgratificatie
 - bij het volbrengen van een diensttijd van 25 jaren een bruto half maandsalaris, waarbij geen inhoudingen plaatsvinden;
 - bij het volbrengen van een diensttijd van 40 dienstjaren een bruto heel maandsalaris, waarbij geen inhoudingen plaatsvinden.

- b) Onder maandsalaris wordt begrepen het bruto salaris inclusief persoonlijke toeslag, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over een maand en het bedrag dat in de drie maanden, voorafgaande aan het jubileum gemiddeld per maand aan onregelmatigheidstoeslag, overwerkuren (zonder toeslag) en meeruren is genomen.
- c) Indien de omvang van het dienstverband in de loop der jaren is gewijzigd kan de werkgever de gratificatie aanpassen, indien de werknemer door een dergelijke wijziging onredelijk veel zou worden benadeeld of bevoordeeld.

7.6 Overlijdensuitkering

- a) Indien de werknemer komt te overlijden wordt, naast de uitbetaling van het salaris tot en met de dag van overlijden, een uitkering ineens toegekend, gelijk aan $\frac{3}{12}^e$ jaarsalaris netto uit te keren aan:
 - i. De partner als bedoeld in artikel 1.1.1.;
 - ii. Indien deze partner reeds overleden is, de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekkingen stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
- b) Indien de werknemer arbeidsongeschikt is voorafgaand aan het overlijden, wordt bij de bepaling van de overlijdensuitkering uitgegaan van het (volledige) $\frac{1}{12}^e$ jaarsalaris uitgekeerd in de maand voorafgaand aan de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.
- c) Indien de werknemer voorafgaand aan het overlijden verlof geniet, wordt bij de vaststelling van de overlijdensuitkering uitgegaan van het (volledige) maandsalaris in de maand voorafgaand aan de aanvang van de verlofperiode.
- d) Wanneer er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in voorgaande leden, kan in bijzondere gevallen de in lid a bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheid in aanmerking komen.
- e) De overlijdensuitkering, bedoeld in lid a, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de belanghebbenden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens de Ziektewet, uit hoofde van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA artikel 7.4) of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO artikel 53) of een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

8 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

8.1 Algemeen

- a) De werknemer moet zich bij arbeidsongeschiktheid houden aan de regels die zijn opgenomen in artikel 8.3. Het niet naleven van deze regels en van de ter zake geldende wettelijke verplichtingen kan gevolgen hebben voor de betaling van salaris en wettelijke aanvullende uitkeringen.
- b) De werknemer is verplicht mee te werken als de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer bij derden een vordering tot schadevergoeding kan instellen.
- c) Werkgever en werknemer hebben beiden de verplichting zich in te spannen om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en bij arbeidsongeschiktheid re-integratie zo spoedig mogelijk en voor een zo groot mogelijk deel van de oorspronkelijke werktijd te bevorderen.
- d) Werkgever en werknemer zullen zich maximaal inspannen om de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer ten minste 50% van zijn maximale verdien capaciteit te laten benutten.

8.2 Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- a) Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid aanspraak heeft op een vergoeding conform artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek, behoudt de werknemer gedurende het eerste tijdvak van maximaal 52 weken aanspraak op 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Over het tweede tijdvak van maximaal 52 weken heeft de werknemer aanspraak op 70 % van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan het bruto salaris van de werknemer vermeerderd met structurele looncomponenten, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en ORT of ANW-toeslag. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.
- b) De werknemer heeft aanspraak op doorbetaling van 100% van het onder lid a) genoemde loon gedurende de uren dat hij op grond van het re-integratieplan re-integreert bij zijn eigen werkgever of bij een derde en gedurende de uren dat hij op grond van het re-integratieplan een opleiding volgt.
- c) De werknemer die gedurende de eerste 2 jaren van de arbeidsongeschiktheid minder dan het wettelijk minimumloon ontvangt (bij voltijds dienstverband) heeft recht op een aanvulling tot het minimumloon.
- d) Ingeval er bij een arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een levensbedreigende aandoening, die waarschijnlijk op korte termijn het overlijden tot gevolg heeft, zal het salaris van de arbeidsongeschikte werknemer aangevuld worden tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- e) De verplichting tot loondoorbetaling vervalt op het tijdstip waarop het dienstverband eindigt.
- f) De verplichting tot loondoorbetaling geldt alleen indien de werknemer zich houdt aan de wettelijke voorschriften en alle voorschriften van de werkgever of diens Arbeidsdienst omtrent onder meer melding en controle.
- g) Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid die langer dan 2 jaar duurt, gerekend vanaf de eerste ziektedag, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer herzien teneinde de arbeidsovereenkomst aan de feitelijke situatie aan te passen.
- h) Het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verminderd met het bedrag van de netto uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering of uitkeringsregeling, alsmede een uitkering op grond van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge het pensioenreglement PFZW.

8.3 Verplichtingen van de werknemer

- a) Als de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet in staat is de arbeid te verrichten, is de werknemer verplicht dit onmiddellijk te melden aan de werkgever, bij voorkeur uiterlijk 1 uur voor de aanvang van de werkzaamheden, zich te houden aan de controlevoorschriften, alsmede zich te gedragen naar de aanwijzingen van de behandelend en controlerend arts. Bij de ziekmelding wisselt de werknemer de volgende gegevens uit:
 - reden ziekmelding;
 - verpleegadres en telefoonnummer voor zover dit afwijkt van het woonadres;
 - de verwachte duur van het ziekteverzuim;
 - afspraak voor een volgend (telefonisch) contact.
- b) De werknemer laat de werkgever tijdig weten wanneer de werknemer is hersteld en wederom met de werkzaamheden begint. Alle ziekmeldingen worden gerapporteerd aan de Arbodienst van de werkgever.
- c) De controleur of behandelend Arboarts of de werkgever moet de werknemer te allen tijde kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat zij in de gelegenheid worden gesteld om de werknemer in de woning van de werknemer of op het verpleegadres te bezoeken. Is er – terwijl de werknemer thuis is – iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld een defecte deurbel, niemand thuis om de deur open te doen) dan treft de werknemer maatregelen, waardoor zij toch toegang kunnen krijgen tot de woning. De werknemer dient ervoor te zorgen dat als de controleur of behandelend arts de werknemer niet thuis treft, hij op het betrokken adres kan vernemen waar de werknemer is.
- d) Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan de werkgever door te geven.
- e) De werknemer geeft gevolg aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de behandelend arts of een door de Arbodienst aangewezen specialist. Als er een geldige reden tot verhindering is (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort dit terstond medegedeeld te worden. Voorgaande oproep vervalt niet indien de werknemer van plan zou zijn op die dag of een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten, behoudens toestemming van de werkgever.
- f) Bij arbeidsongeschiktheid dient de werknemer zich – in het eigen belang – binnen redelijke termijn onder behandeling te stellen van de huisarts en de voorschriften van deze arts op te volgen.
- g) De werknemer dient zich tijdens de arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen, dat daardoor de genezing niet kan worden belemmerd.
- h) Tijdens arbeidsongeschiktheid dient de werknemer voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te hebben van de werkgever.
- i) Verblijft de werknemer in het buitenland, dan meldt de werknemer eventuele arbeidsongeschiktheid onmiddellijk bij de werkgever. De werknemer meldt zich eveneens bij het dichtstbijzijnde kantoor van het orgaan voor de ziekteverzekering en vraagt tevens een verklaring van de behandelend geneesheer. De werknemer moet aan het buitenlandse orgaan vragen de betrokken bedrijfsvereniging of Arbodienst zo spoedig mogelijk op de hoogte te stellen van de ziekmelding. Indien op bovenstaande wijze is gehandeld en dientengevolge tot uitkering overgegaan wordt, kunnen verlofdagen als ziektedagen worden aangemerkt.
- j) Ter voorkoming van misbruik is de werkgever bevoegd om, in geval hij aannemelijk maakt dat de werknemer zich ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld en niet op het werk verschijnt, hetzij de verzuimde dagen aan te merken als door de werknemer opgenomen verlofdagen, hetzij over die dagen de doorbetaling van het salaris achterwege te laten, onverminderd het recht van de werkgever het verzuim aan te merken als dringende reden voor ontslag op staande voet.

8.4 Verhalen gedifferentieerde WGA-premie

De werkgever maakt geen gebruik van de mogelijkheid om een gedeelte van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op de werknemer.

9 FACILITEITEN MEDEZEGGENSCHAP EN WERKNEMERSORGANISATIES

9.1 Medezeggenschap

9.1.1 Ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) en personeelsvergadering

- a) De werkgever van een organisatie waar in de regel ten minste 35 werknemers werken, is verplicht een OR in te stellen. Deze OR heeft alle bevoegdheden conform de WOR, dus als een OR bij een organisatie met tenminste 50 werknemers.
- b) De werkgever van een organisatie waar in de regel ten minste tien maar minder dan 35 werknemers werken en waarvoor geen OR is ingesteld, is verplicht een PVT in te stellen. Een en ander onverminderd het bepaalde in de Wet ondernemingsraden (WOR) artikel 35c.
- c) De werkgever van een organisatie waar in de regel minder dan tien werknemers werken en geen OR of PVT is ingesteld, is verplicht tweemaal per kalenderjaar een personeelsvergadering te houden. Een en ander onverminderd het bepaalde in de WOR artikel 35b.
- d) In organisaties waar in de regel meer dan 35 respectievelijk tien werknemers werken en de werkgever er door gebrek aan belangstelling niet in slaagt een rechtsgeldige OR of PVT in te stellen, zal de werkgever jaarlijks aan de werknemers het aanbod tot het instellen ervan herhalen.

9.1.2 Bevoegdheden

- a) De OR of PVT heeft instemmingsrecht zoals bedoeld in artikel 27 WOR op alle in de cao/AHG genoemde onderwerpen waarvoor geldt dat die in overleg met de OR of PVT vastgesteld kunnen worden. Op dit instemmingsrecht is WOR art. 27 van toepassing. Het lokaal overleg huisartsen wordt krachtens de cao/AHG als onderdeelcommissie van de OR beschouwd. Besluiten genomen met instemming van het lokaal overleg huisartsen kunnen door de OR/PVT niet worden overruled.
- b) De PVT heeft in het kader van haar instemmingsrecht recht op het raadplegen van een deskundige conform WOR artikel 22.
- c) De OR of PVT heeft het recht om één lid in het toezichthoudend orgaan van de instelling voor benoeming voor te dragen.
- d) De werkgever stelt de OR of PVT in de gelegenheid advies uit te brengen over de conceptbegroting van de organisatie.
- e) De werkgever stelt de OR of PVT overeenkomstig artikel 30 van de WOR bij een benoemingsprocedure voor een bestuurder in de gelegenheid om de kandidaten te spreken en om zwaarwegend te adviseren over de te benoemen kandidaat. Onder bestuurder wordt in dit verband verstaan hij die alleen dan wel tezamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.

9.1.3 Faciliteiten

- a) De tijd voor vergaderingen van de OR, PVT of personeelsvergadering en door OR of PVT ingestelde commissies geldt als werktijd.
- b) Leden van de OR of PVT hebben recht op scholing tijdens werktijd conform WOR artikel 18 lid 2.
- c) Naast de tijd voor vergaderingen en scholing hebben leden van de OR 100 uur en leden van de PVT 60 uur per jaar beschikbaar voor de vervulling van hun taak. Deze uren worden beschouwd als werktijd.

9.2 Reorganisatie en fusie

9.2.1 Reorganisatie

Indien de werkgever het voornemen heeft tot reorganisatie of tot enig ander besluit zoals genoemd in WOR artikel 25 lid 1, en indien dit gevolgen heeft voor vijftien of meer werknemers, zal de werkgever met de werknemersorganisaties overleg voeren over een sociaal plan.

9.2.2 Fusie

- a) De werkgever die het voornemen heeft tot fusie of tot overdracht van de zeggenschap over (een deel van) de instelling, moet dit melden aan de werknemersorganisaties. Er wordt dan een Fusie Overleg Orgaan (FOO) ingesteld, waarin de werkgevers en de werknemersorganisaties vertegenwoordigd zijn.
- b) De werkgever maakt bij de melding kenbaar:
 - de rechtsvorm van de betrokken instellingen;
 - de vestigingsplaats;
 - de omvang en samenstelling van de personeelsbestanden;
 - de motieven voor het voornemen tot fusie.
- c) In het FOO wordt overlegd over de arbeidsrechtelijke gevolgen voor de werknemers, de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de personeelsopbouw, de wijze van de bestuursamenstelling en de wijze waarop de medezeggenschap wordt geregeld.
- d) Uitgangspunt bij het overleg in het FOO is dat er geen sprake is van achteruitgang in de rechtspositie van de werknemers en dat geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
- e) Afspraken over de rechten van de werknemers van de betrokken organisatie worden in een sociaal plan vastgelegd.
- f) Zodra de nieuwe rechtspersoon is gevormd, wordt op de kortst mogelijke termijn een OR of PVT ingesteld.
- g) Het FOO ziet toe op het naleven van de bepalingen in dit artikel en ontvangt daartoe voortdurend alle noodzakelijke informatie.

9.3 Werknemersorganisaties

9.3.1 Faciliteiten

- a) Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie of daarbij aangesloten beroepsverenigingen kunnen, na een afspraak hierover met de werkgever, gebruik maken van de volgende faciliteiten:
 - Gebruik van interne media en telefoon. De gedragsregels voor gebruik van internet en sociale media zijn van toepassing.
 - Vergaderruimte voor het buiten werktijd houden van bijeenkomsten.
 - De gelegenheid om met collega's te overleggen over aangelegenheden van de werknemersorganisatie.
- b) Vertegenwoordiger(s) van een werknemersorganisatie kunnen op verzoek van de werknemer de belangen van de werknemer bij de werkgever bepleiten.

9.3.2 Buitengewoon verlof voor leden werknemersorganisaties

- a) Op verzoek van de werknemersorganisatie, krijgen werknemers die lid zijn voor zover het werk dit toelaat de gelegenheid om bijeenkomsten van de werknemersorganisatie bij te wonen.
- b) Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie en die een daartoe strekkende uitnodiging ontvangen van hun werknemersorganisatie, krijgen maximaal 38 uur betaald verlof per kalenderjaar voor het bijwonen van bijeenkomsten voor zover deze vallen op tijdstippen waarop de werknemer volgens rooster zou moeten werken.
- c) Werknemers die de werknemersorganisatie vertegenwoordigen in een bestuurlijk orgaan van die werknemersorganisatie hebben in aanvulling op de hierboven genoemde uren recht op maximaal 38 uur extra verlof.

9.3.3 Werkgeversbijdrage aan werknemersorganisaties

- a) Met ingang van 1 januari 2016 hebben de werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao recht op een werkgeversbijdrage van €13,- per aangesloten lid per jaar. Met ingang van 1 januari 2017 vindt indexering plaats aan de hand van het CBS-consumerprijsindexcijfer (CPI).
- b) Partijen komen overeen dat voor elk van de werknemersbestuurszetels de SSFG met ingang van 1 januari 2016 een bedrag van €3.000,- per jaar uitkeert aan de desbetreffende werknemersorganisaties, ter ondersteuning en voorbereiding van de bestuurlijke activiteiten voor het fonds.

10 WERK EN ZEKERHEID

10.1 Uitgangspunten

10.1.1 Werkgelegenheid

- a Werkgevers streven naar instandhouding van de werkgelegenheid.
- b Arbeidscontracten van zeer beperkte omvang worden zo veel als mogelijk vermeden. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen de in deze cao bepaalde kaders (zie artikel 2.1.3). Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – anders dan voor kennelijk tijdelijke arbeid - worden waar mogelijk voortgezet als overeenkomsten voor onbepaalde tijd. Er wordt geen gebruik gemaakt van nul-urencontracten.
- c De werkgever overlegt met de OR of PVT over het te voeren beleid voor de werkgelegenheid.

10.1.2 Aanpassing personeelsformatie en loopbaanbeleid

- a Met het loopbaanbeleid zoals in deze cao/AHG opgenomen in hoofdstuk 6 wordt met nadruk beoogd om de inzetbaarheid van de werknemer te versterken, ook buiten de eigen organisatie.
- b Indien met het oog op de continuïteit van de instelling en/of om bedrijfseconomische redenen een reorganisatie of fusie gewenst is, dan streeft de werkgever naar behoud van zo veel mogelijk werkgelegenheid.

10.2 Faciliteiten en voorzieningen bij gedwongen ontslag

In aanvulling op de Wet werk en zekerheid (Wwz) wordt de werknemer een aantal faciliteiten en voorzieningen geboden in geval van (dreigende) onvrijwillige werkloosheid. Met ingang van 1 november 2016 gelden de volgende bepalingen in artikel 10.2.

10.2.1 Derde ww-jaar

Partijen sluiten zich bij cao aan bij de landelijke afspraken in de Stichting van de Arbeid voor de reparatie van de opbouw en duur van de WW en WGA.

10.2.2 Aanspraken bij reorganisatie

Bij reorganisatieontslag heeft de werknemer recht op:

- a De wettelijke transitievergoeding op basis van de Wwz
- b Een mobiliteitsperiode voorafgaand aan het ontslag van een half jaar, vanaf het moment dat de werknemer schriftelijk boventallig is verklaard. Deze mobiliteitsperiode kan parallel lopen met de aanvraag bij het UWV voor toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.
- c Een mobiliteitsbudget voor de werknemer met een aanstelling van 16 uur per week of meer van maximaal €7.000,- en voor werknemers met een aanstelling van minder dan 16 uur per week maximaal €4.000,-. Dit budget kan worden ingezet voor mobiliteitsbevorderende activiteiten en kan niet worden verrekend met een eventuele transitievergoeding.

10.2.3 Overige bepalingen

- a Werknemer en werkgever kunnen in een periode van 1,5 jaar voorafgaand aan de datum van boventalligheid schriftelijk afspraken maken over het in mindering brengen op de transitievergoeding van de kosten van scholing/training en loopbaanactiviteiten gericht op externe mobiliteit, met dien verstande dat allereerst verrekening met het mobiliteitsbudget plaatsvindt.
- b Een boventallige werknemer, die vóór ontslag vrijwillig in dienst treedt bij een andere werkgever die onder de werkingssfeer van deze cao valt, neemt opgebouwde rechten/dienstjaren in het kader van de Wwz (voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding) mee naar deze nieuwe werkgever.
- c Een boventallige werknemer die binnen de organisatie herplaatst wordt op een functie waarvan het niveau één functiegroep lager is dan de oude functie behoudt zijn

- 'oude' salaris en salarispectief. Het verschil tussen oude en nieuwe salaris wordt omgezet in een vaste persoonlijke toelage, die met de cao -index wordt verhoogd.
- d Een boventallige werknemer die buiten de organisatie een passende functie aanvaardt met een lager salaris, ontvangt van de werkgever voor de duur van de fictieve WW-periode die voortvloeit uit artikel 10.2.1 een aanvulling over dit verschil ter hoogte van
 - 100% van het oude salaris gedurende drie maanden
 - 90% gedurende 9 maanden daaropvolgend
 - 80% vervolgens
 - e Een boventallige werknemer voor wie de kosten voor woon-werkverkeer toenemen als gevolg van het aanvaarden van een andere functie buiten de organisatie, ontvangt van de werkgever twee jaar lang een bijdrage in de meerkosten op basis van de bepalingen voor de kosten woon-werkverkeer in de cao/AHG (artikel 7.1.1).
 - f Een boventallige werknemer die een functie buiten de organisatie aanvaardt en tijdens de proeftijd wordt ontslagen door oorzaken buiten zijn schuld, kan terugvallen op de afspraken zoals deze in het persoonlijk mobiliteitsplan met de oude werkgever zijn overeengekomen. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de activiteiten en begeleiding uit het mobiliteitsplan te hernemen vanaf het punt waar deze werden onderbroken.
 - g De werknemer die wegens reorganisatie wordt ontslagen in 2016 of 2017 en waarvan de transitievergoeding tezamen met het mobiliteitsbudget lager is dan de aanspraken die hij op grond van de oude wachtgeldregeling zou hebben gehad, kan aanspraak maken op een vergoeding ter grootte van dat verschil als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 - i. het ontslag minder dan vijf jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd wordt verleend;
 - ii. de werknemer op de datum van ontslag tenminste vijftien jaar in dienst van de werkgever is.

Voor de berekening van deze aanspraak zie de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014, artikel 50 en uitvoeringsregeling K (vanaf 1 januari 2014).

11 OVERIGE EN OVERGANGSBEPALINGEN

11.1 Overgangsbepalingen

- a) De nieuwe honoreringssystematiek voor huisartsen gaat in per 1 januari 2017.
- b) Als gevolg van de overgang naar de nieuwe honoreringssystematiek zullen huisartsen er in hun totale jaarsalaris niet op achteruitgaan. Tot het jaarsalaris wordt gerekend het vast brutosalairis zoals bedoeld in artikel 1.1.3 onder c van de oude AHG en extra uitkeringen/nabetalingen voor de reguliere praktijkvoering op basis van de rekenformule of extra prestaties (gemiddeld over drie jaar, voorafgaande aan de inwerkingtreding van de nieuwe AHG, 2014, 2015, 2016) vergeleken met het nieuwe jaarsalaris (basissalaris inclusief eventuele prestatiebeloning), beide exclusief de vergoedingen voor ANW-diensten, vakantiegeld, eindejaaruitkering, uitkering waarneembudget en persoonlijk budget. Uitgangpunt is dat het om vergelijkbare prestaties gaat. Incidentele extra werkzaamheden (voor bijvoorbeeld vervanging of waarneming bijvoorbeeld in verband met vakatures) blijven buiten beschouwing. Deze overgangsmaatregel geldt maximaal gedurende de jaren 2017, 2018 en 2019. In evident schrijnende gevallen zal de werkgever een persoonlijke premiedragende toeslag toekennen.
- c) De omvang van de aanstelling blijft voor de huisarts na de invoering in principe gelijk.
- d) Van de huisarts met minder patiënten op naam ingeschreven dan de (lokale) norm aangeeft kan gevraagd worden extra patiënten aan- of over te nemen.
- e) Voor berekening van het uurloon wordt het bruto maandsalaris gedeeld door 173.

11.2 Evaluatie

De nieuwe regeling voor de arbeidsvoorwaarden van huisartsen met patiënten op naam ingeschreven in de artikelen 3.1 en 3.2 van de cao/AHG wordt na twee jaar geëvalueerd. De aan het lokale overleg huisartsen toegekende medezeggenschap zal onderdeel zijn van de evaluatie.

12 SLOTAFSPRAKEN

12.1 Afspraken over verdere uitwerking

- a) Er wordt een aanpassing doorgevoerd van de professionele statuten uit de vorige cao aan de actuele wet- en regelgeving.
- b) Er wordt een model voor een klokkenluidersregeling opgesteld.
- c) Er wordt een standaard arbeidsovereenkomst opgesteld.
- d) Er wordt een model voor een klachtenregeling voor huisartsen opgesteld.
- e) De diverse loonbegrippen worden eenduidig geformuleerd.
- f) De mobiliteitsperiode bedoeld in artikel 10.2.2 onder b kan in principe parallel lopen met de aanvraag bij het UWV. Als beleidsregels van het UWV zich hiertegen verzetten overleggen cao -partijen over een aanpassing van de regel.
- g) InEen is bereid met de werknemerspartijen te overleggen of er voor de looptijd van deze cao aanleiding is en mogelijkheden zijn door de aftopping van de pensioenopbouw eventueel vrijgevallen werkgeverspremie ten goede aan betrokken werknemers te laten komen.
- h) De protocolafspraken bij de cao 2013-2014 worden – voor zover nog van toepassing – gedurende de looptijd van deze cao uitgevoerd.
- i) Partijen streven er naar in de toekomst deze cao en de cao Huisartsen zorg inhoudelijke verder op elkaar af te stemmen of te integreren.

12.2 Slotbepalingen

12.2.1 Ingangsdata

Om berekeningen met terugwerkende kracht te voorkomen gaan structurele wijzigingen uit deze cao/AHG ten opzichte van de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 in principe in per 1 januari 2017. Dat geldt in ieder geval voor de afspraken over de nieuwe honoreringssystematiek voor de huisartsen.:

De afgesproken loonontwikkeling opgenomen in artikel 3.8.1 geldt wel met terugwerkende kracht.

12.2.2 Eventuele overgangsproblemen

Partijen hebben de omzetting van de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 naar deze cao/AHG zo zorgvuldig mogelijk uitgevoerd. Hierbij was het uitgangspunt dat een vergelijkbare arbeidsvoorwaardenregeling ontstond qua rechten en plichten. Desondanks is het mogelijk dat er onbedoelde of onevenredige verschillen ontstaan of dat er in de praktijk interpretatieverschillen ontstaan. In dat geval treden cao-partijen met elkaar in overleg om een passende oplossing te treffen.

De nieuwe vergoedingsregeling voor reiskosten woon-werkverkeer in artikel 7.1.1. c) heeft onbedoeld ongunstige gevolgen voor een aantal werknemers omdat de eerste 5 kilometer niet langer vergoed wordt als de afstand woon-werk (enkele reisafstand) meer dan 5 kilometer is. Bij wijze van overgangsmaatregel wordt dit voor het jaar 2017 gerepareerd. Voor de Cao vanaf 1 januari 2018 overleggen partijen over een voor werkgevers kostenneutrale aanpassing van artikel 7.1.1. c).

12.2.3 Vorige overgangsbepalingen

Rechten, die voortvloeien uit de overgangsbepalingen (artikel 1.2.1 leden 2 en 3 en artikel 3.2.5) van de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 blijven van kracht, voor zover in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Bijlagen

BIJLAGE 1.2.1 a) DISPENSATIE VAN DE WERKINGSSFEER

Zie artikel 1.2.1 a)

1. Dispensatie
Cao-partijen kunnen op verzoek van een werkgever of een groep van werkgevers dispensatie verlenen van de toepassing van de cao of bepalingen van de cao. 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. Uitgangspunt van cao partijen bij dispensatie is dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomen moet worden.
2. Vereisten aan het verzoek
Een verzoek tot dispensatie kan worden ingediend door een werkgever of een groep van werkgevers ten aanzien van bepalingen van de cao, dan wel de gehele cao. Verzoeker motiveert:
 - a) per cao-bepaling - waarom toepassing van de cao bepaling redelijkerwijs niet kan worden gevegd vanwege zwaarwegende argumenten. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van deze cao worden gerekend;
 - b) wanneer het dispensatieverzoek de gehele cao betreft - waarom door middel van dispensatie van enkele of meerdere cao-bepalingen het doel dat ten grondslag ligt aan het dispensatieverzoek niet wordt bereikt. Verzoeker dient tevens te motiveren waarom toepassing van de cao redelijkerwijs niet kan worden gevegd vanwege zwaarwegende argumenten. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van deze cao worden gerekend.
 - c) Verzoeker(s) dient, c.q. dienen bij het verzoek schriftelijk en gemotiveerd te overleggen:
 - i. De tekst van de cao, waaraan verzoeker is gebonden, die minimaal aan de cao gelijkwaardig dient te zijn en die is aangegaan met een of meerdere van de partijen bij de cao;
 - ii. Een inhoudelijke toelichting waaruit blijkt:
 - Op welke specifieke cao bepaling(en) het verzoek betrekking heeft.
 - Op grond van welke bijzondere omstandigheden en bedrijfsspecifieke kenmerken het niet redelijkerwijs van verzoeker kan worden gevegd dat hij bepalingen uit de cao toepast dan wel waarom niet van hem gevegd kan worden de gehele cao toe te passen.
 - Of deze omstandigheden en bedrijfsspecifieke kenmerken van tijdelijke of structurele aard zijn.
 - Cijfermatige onderbouwing op basis van een onderzoek van een onafhankelijk bureau, dat aantoont dat ondanks een van de cao afwijkend arbeidsvoorwaarden pakket geen onderbieding kan plaatsvinden.
 - Dat al zijn werknemers, dan wel een specifieke (groep) werknemers onder de te dispenserende cao-bepalingen vallen en hoeveel werknemers dit betreft.
 - d) Zo mogelijk overlegt de aanvragen:
 - i. Een bewijsstuk waaruit blijkt dat de Ondernemingsraad, of als die er niet is de PVT, gehoord is ten aanzien van het verzoek tot dispensatie.
 - ii. Een bewijsstuk waaruit blijkt dat vakbonden de gelegenheid hebben gekregen van verzoeker om hun leden bij verzoeker te raadplegen over de dispensatie.

3. Toetsingskader

- a) Dispensatie zal worden verleend indien de verzoeker aantoont dat:
 - i. hij is gebonden aan een andere, minimaal aan de cao gelijkwaardige cao die is aangegaan met een of meerdere van de partijen bij de cao;
 - ii. sprake is van zwaarwegende argumenten inhoudend dat de specifieke bedrijfskenmerken van verzoeker op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die tot de werkingssfeer van deze cao worden gerekend, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat bepalingen uit de cao dan wel gehele cao onverkort wordt toegepast;
 - iii. sprake is van voor elk van de werknemers een gelijkwaardige pakket van arbeidsvoorwaarden in vergelijking tot de algemeen verbindend verklaarde cao, waarbij de bewijslast dat het pakket gelijkwaardig is aan verzoekers zijde ligt;
 - iv. in geval van signalen dat de cao van verzoeker niet wordt nageleefd, hij naleving van de cao kan staven met bewijstukken (bijvoorbeeld loonstroken).
- b) Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao en kan niet met terugwerkende kracht worden verleend. Indien een nieuwe cao van toepassing wordt, dient verzoeker opnieuw een dispensatie verzoek in te dienen.

4. Procedure

- a) Het verzoek wordt per aangetekende brief ingediend bij het overleg arbeidsvoorwaarden gezondheidscentra (OAG).
- b) Na ontvangst van het verzoek wordt aan verzoeker een ontvangstbevestiging gestuurd met de mededeling dat de procedure een aanvang heeft genomen op de datum van ontvangst van het verzoek.
- c) Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie (zie vereisten waaraan het verzoek dient te voldoen) voldoende is voor de beoordeling van het verzoek.
- d) Wanneer het verzoek of de verzoeker niet ontvankelijk is wordt dit gemotiveerd medegedeeld.
- e) De verzoeker ontvangt een tijdplan voor de procedure met duidelijke termijnen voor de besluitvorming van ten hoogste 8 weken
- f) De verzoeker kan gebruik maken van het recht zijn verzoek mondeling toe te lichten.
- g) De schriftelijke beslissing wordt gegeven onder vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.
- h) Het secretariaat zal de verzoeker binnen vijf dagen na het nemen van de beslissing op de hoogte stellen.
- i) Kosten die verzoeker maakt in verband met het dispensatieverzoek komen voor rekening van de verzoeker.
- j) Indien blijkt (van signalen) dat de cao van de verzoeker niet correct wordt nageleefd, kan de dispensatie worden ingetrokken (na geven van herstel termijn) en/of dan zal dit worden meegewogen bij het volgende dispensatie verzoek.

BIJLAGE 2.1.1 b) ARBEIDSOVEREENKOMST

Zie artikel 2.1.1 b) van de cao/AHG (deel huisartsen)

A. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, werknemers vallend onder het deel huisartsen

Partijen

<<Rechtspersoon werkgever>>, gevestigd te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, vertegenwoordigd door de heer/mevrouw <<naam>>, hierna te noemen de werkgever,

en,

De heer/mevrouw <<naam>>, geboren op <<geboortedatum>>, wonende te (<<post-code>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, hierna te noemen de werknemer,

Verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Indiensttreding

De werknemer treedt bij de werkgever in dienst met ingang van <<datum>>.

Artikel 2 Duur van de dienstbetrekking

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3 Proeftijd

Er geldt een wederzijdse proeftijd van <<maximaal 2 maanden>>.

Artikel 4 Standplaats

<<De plaats of Het werkgebied>> van tewerkstelling bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is <<plaatsnaam of werkgebied>>.

Artikel 5 Werkzaamheden

- 1 De functie van de werknemer is huisarts <<met of zonder>> patiënten op naam ingeschreven.
- 2 De werknemer verricht tevens avond-, nacht- en weekend diensten voor spoedeisende huisartsenzorg.

Artikel 6 Opzegtermijn

Partijen nemen een opzegtermijn in acht van <<één tot maximaal 6 maanden>> voor de werknemer en voor de werkgever het dubbele daarvan.

Artikel 7 Arbeidsduur

De omvang van het dienstverband is <<percentage>>% van een voltijds dienstverband. <<Voor de huisarts zonder patiënten op naam ingeschreven: Dat is gemiddeld xx uren per week>>.

Artikel 8 Salaris en loopbaan

- 1 Het basissalaris bedraagt € <<geldbedrag>> bruto per maand volgens de basissalarisschaal met <<x,xx>>% van het salarismaximum van de schaal.
- 2 Over het salaris worden de in de cao en wettelijk bepaalde toeslagen uitbetaald.
- 3 <<Facultatief: Werkgever en werknemer maken ten aanzien van prestatiebeloning, de loopbaan en/of scholing van de werknemer de volgende afspraken.>>

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

De werknemer meldt zich onverwijld bij <<naam leidinggevende>>, indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. De werknemer is verplicht de voorschriften, zoals neergelegd in de cao bij ziekte na te leven.

Artikel 10 **Vakantie**

De werknemer heeft recht op vakantieverlof met behoud van salaris van <<aantal>> dagen per kalenderjaar.

Artikel 11 **Geheimhouding**

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen de werknemer uit hoofde van de functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of de werknemer uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 12 **Pensioen**

De werkgever meldt de werknemer aan bij het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn (PFZW).

Artikel 13 **Toepasselijke bepalingen**

Op de verhouding tussen de werkgever en de werknemer is van toepassing het algemene deel van de geldende Cao Gezondheidscentra/AHG, zoals deze luidt of zal komen te luiden en de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen, voor zover daarvan niet in de arbeidsovereenkomst of de van toepassing zijnde cao/AHG rechtsgeldig is afgeweken, en vormen met deze arbeidsovereenkomst een geheel.

Artikel 14 **Ontvangen stukken**

De werknemer verklaart:

- 1 Een ondertekend afschrift van de arbeidsovereenkomst van de werkgever te hebben ontvangen.
- 2 Te beschikken over een digitaal exemplaar van de Cao Gezondheidscentra, het algemene deel en het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW).
- 3 <<Te beschikken over eventueel andere bepalingen/regelingen, zoals bijvoorbeeld de gedragscode internet, email en sociale media.>>

<<Facultatief

Artikel 15 **Verhuizen**

Werkgever en werknemer komen overeen dat de werknemer binnen <<aantal maanden>> na aanvang van het dienstverband verhuis naar het <<woongebied c.q. afstand tot het werk>>. De werkgever vergoed de kosten tot maximaal het fiscaal vrijgestelde bedrag.

Facultatief>>

Artikel 16 **Akkoord**

De werknemer verklaart met de op hem van toepassing zijnde regelingen, bedoeld in de voorgaande artikelen, bekend te zijn en akkoord te gaan.

Aldus overeengekomen te <<plaatsnaam>> op <<datum>>,

De werkgever,

De werknemer,

B. **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, werknemers vallend onder het deel huisartsen**

Partijen

<<Rechtspersoon werkgever>>, gevestigd te (<<postcode>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, vertegenwoordigd door de heer/mevrouw <<naam>>, hierna te noemen de werkgever,

en,

De heer/mevrouw <<naam>>, geboren op <<geboortedatum>>, wonende te (<<post-code>>) <<plaatsnaam>> aan de <<straatnaam>>, hierna te noemen de werknemer,

Verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1 Indiensttreding

De werknemer treedt bij de werkgever in dienst met ingang van <<datum>>.

Artikel 2 Duur van de dienstbetrekking

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd op basis van artikel 2.1.3 <<lid xx>> van de cao voor <<duur van de arbeidsovereenkomst>>.

Artikel 3 Proeftijd

Er geldt een wederzijdse proeftijd van <<aantal maanden, overeenkomstig artikel 2.1.4 lid b) van de cao>>.

Artikel 4 Standplaats

<<De plaats of Het werkgebied>> van tewerkstelling bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is <<plaatsnaam of werkgebied>>.

Artikel 5 Werkzaamheden

- 1 De functie van de werknemer is huisarts <<met of zonder patiënten op naam ingeschreven>>.
- 2 De werknemer verricht tevens avond-, nacht- en weekend diensten voor spoedeisende huisartsenzorg.

Artikel 6 Opzegtermijn

Partijen nemen een opzegtermijn in acht van <<één tot maximaal 6 maanden>> voor de werknemer voor de werkgever het dubbele daarvan.

Facultatief <<tussentijdse opzegging op basis van artikel 2.1.3 b van de cao>>

Artikel 7 Arbeidsduur

De omvang van het dienstverband is <<x,xx>>% van een voltijds dienstverband. <<Voor de huisarts zonder patiënten op naam ingeschreven: Dat is gemiddeld xx uren per week>>.

Artikel 8 Salaris en loopbaan

- 1 Het basissalaris bedraagt € <<geldbedrag>> bruto per maand volgens de salarisschaal met <<x,xx>>% van het salarismaximum van de schaal.
- 2 Over het salaris worden de in de cao en wettelijk bepaalde toeslagen uitbetaald.
- 3 <<Facultatief: werkgever en werknemer maken ten aanzien van prestatiebeloning, de loopbaan en/of scholing de volgende afspraken.>>

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

De werknemer meldt zich onverwijld bij <<naam leidinggevende>>, indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. De werknemer is verplicht de voorschriften, zoals neergelegd in de cao bij ziekte na te leven.

BIJLAGE 2.2.1 a) PROFESSIONELE STATUUT

Zie artikel 2.2.1 a)

PROFESSIONEEL STATUUT VOOR EEN HUISARTS WERKZAAM IN EEN GEZONDHEIDSCENTRUM

overwegende

- dat overeenkomstig artikel 2.2.1 a) van de Cao Gezondheidscentra/AHG (cao/AHG) de huisarts zijn werkzaamheden zal verrichten met inachtneming van de voor de huisarts geformuleerde professionele statuut;
- dat een regeling van professionele aangelegenheden ten aanzien van de huisarts, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en vallend onder de werkingssfeer van genoemde cao/AHG, noodzakelijk is;
- dat er geen verschil in medisch functioneren mag zijn tussen een op arbeidsovereenkomst werkzame huisarts en diens collega die is vrijgevestigd;
- dat de huisarts een eigen specifieke en persoonlijke verantwoordelijkheid heeft voor de behandeling van de patiënt die hem heeft gekozen, aan wie hij verantwoording is verschuldigd voor zijn medisch handelen;
- dat de huisarts, met de huisartsen werkzaam in eenzelfde verband, de medeverantwoordelijkheid draagt voor een verantwoord niveau van de beroepsuitoefening van iedere in het zelfde verband werkzame huisarts;
- dat de werkgever als zorgaanbieder in de zin van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) verantwoordelijk is voor het verlenen van goede zorg in het gezondheidscentrum;
- dat derhalve dit professionele statuut wenselijk is, waarbij zowel de individuele verantwoordelijkheid van de huisarts, de collectieve verantwoordelijkheid van de huisartsengroep, alsook de verantwoordelijkheid van de werkgever voor de zorgverlening in haar totaliteit nader worden geregeld;

is het volgende in de cao/AHG vastgesteld

Artikel 1

In dit statuut wordt verstaan onder:

1. werkgever: de bestuurder van een gezondheidscentrum, een in Nederland gevestigde privaatrechtelijke instelling voor multidisciplinaire eerstelijnsgezondheidszorg;
2. huisarts: de werknemer, die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever voor de functie van huisarts (al dan niet met patiënten op zijn naam ingeschreven) en die geregistreerd is als huisarts bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS), in het BIG-register is geregistreerd.

Artikel 2

1. De huisarts verbindt zich de patiënten die zich aan zijn zorg toevertrouwen, respectievelijk die op de gebruikelijke wijze aan hem worden toevertrouwd, geneeskundige hulp, waar nodig in teamverband, te verstrekken.
2. Indien de huisarts gegronde redenen meent te hebben geneeskundige hulp aan een patiënt niet op zich te nemen of een aangevangen behandeling af te breken, treft hij, indien en voor zover zulks redelijkerwijze kan worden verlangd, na overleg met de werkgever of degene die hem als zodanig vervangt, maatregelen teneinde de continuïteit van de geneeskundige hulp te verzekeren.

Artikel 3

1. De geneeskundige hulp aan patiënten geschiedt door de huisarts onder zijn persoonlijke medische verantwoordelijkheid en met inachtneming van de professionele standaard van de beroepsgroep zoals door het Nederlandse Huisartsen genootschap (NHG) is vastgelegd in richtlijnen, protocollen en handreikingen.

2. De huisarts zal in het algemeen de patiënt in zo begrijpelijk mogelijke taal informatie verschaffen over de aard van de aandoening, prognose, de voorgestelde behandeling en daaraan verbonden risico's.
3. De huisarts zal de continuïteit van de behandeling bewaken door overleg te voeren over de behandeling met de hulpverlener indien de patiënt is doorverwezen.

Artikel 4

De werkgever draagt zorg voor systematische bewaking, beheersing en verbetering van de kwaliteit van de zorg. De huisarts is gehouden om aan deze kwaliteitsbewaking medewerking te verlenen.

Artikel 5

1. De werkgever verschaft de huisarts de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen.
2. Van de hem ter beschikking gestelde hulpmiddelen en instrumenten dient de huisarts een zorgvuldig gebruik te maken, met inachtneming van het doel waarvoor deze zijn aangeschaft.
3. De werkgever zal de in lid 1 genoemde instrumentele en ruimtelijke voorzieningen in zodanige staat houden, dat wordt voldaan aan de eisen van technische behoeften, bedrijfszekerheid en medisch wetenschappelijk peil.
4. De huisarts is gehouden naar vermogen bij te dragen aan een efficiënte bedrijfsvoering. De huisarts is verplicht daartoe de noodzakelijke informatie te verschaffen. In verband met de efficiënte bedrijfsvoering kan de werkgever in overleg met de werknemers een coördinator benoemen. De huisarts is verplicht de door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen met betrekking tot de organisatorische gang van zaken op te volgen. Indien deze aanwijzingen door de huisarts als onredelijk worden ervaren of indruisen tegen de belangen van de patiënten, kan hij zich tot de werkgever wenden.

Artikel 6

1. De huisarts is gehouden van iedere door hem te behandelen patiënt op de in dit verband gebruikelijke wijze een ziektegeschiedenis op te maken, vast te leggen en bij te houden.
2. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat de ziektegeschiedenissen op behoorlijke wijze kunnen worden opgeborgen en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud daarvan is verzekerd overeenkomstig de privacywetgeving. De ziektegeschiedenissen zullen zowel tijdens de duur van het dienstverband, als ook na het eind daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het archief rusten en ter beschikking staan van de behandelend huisarts van de patiënten. Inzage in de ziektegeschiedenissen door anderen dan de behandelend huisarts, respectievelijk diens waarnemer, kan slechts geschieden met uitdrukkelijke machtiging van de patiënt door de huisarts c.q. diens opvolger.
3. Publicatie van gegevens uit ziektegeschiedenissen geschiedt niet dan met toestemming van de betrokken huisarts, respectievelijk diens opvolger en de patiënt, waarbij hij ervoor zorgdraagt dat de belangen van de patiënt niet worden geschaad. Indien de betrokken huisarts dit wenst, geschiedt publicatie slechts met vermelding van de bron.

Artikel 7

De huisarts heeft het recht opleidingsbevoegdheid aan te vragen bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) en indien hij terzake opleidingsbevoegdheid verkrijgt, kan het opleiden van artsen in opleiding tot huisarts een onderdeel van zijn werkzaamheden zijn. De werkgever draagt zorg voor de nodige faciliteiten.

Artikel 8

De huisarts is verplicht om in geval van een incident of calamiteit ten gevolge van medisch handelen aan de werkgever of diens vervanger alle feitelijke informatie te verschaffen die in het belang van de patiënt of diens nabestaanden en van het samenwerkingsverband noodzakelijk kan worden geacht en van het incident/de calamiteit registratie te doen in het medisch dossier. De huisarts is verplicht mee te werken aan maatregelen die ertoe strekken ongevallen te voorkomen.

Artikel 9

De werkgever draagt tijdens afwezigheid van de huisarts wegens vakantie, buitengewoon verlof of ziekte, zorg voor de continuïteit van de medische zorg voor patiënten die zich aan de zorgen van de huisarts toevertrouwen of hebben toevertrouwd. De continuïteit wordt door de werkgever nagestreefd, zo mogelijk in nauwe samenwerking en in overleg met de huisarts en de andere huisartsen in de regio.

Artikel 10

De huisarts is verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn professionele kennis en vaardigheden, welke zijn vereist voor een goede vervulling van zijn functie binnen het gezondheidscentrum en wordt daartoe door de werkgever overeenkomstig de uitvoeringsregeling studiefaciliteiten in de gelegenheid gesteld.

BIJLAGE 2.2.1 j) KLOKKENLUIDERSREGELING

Zie artikel 2.2.1 j)

Zie aparte bijlage van Huis voor de Klokkenuiders

<https://huisvoorklokkenuiders.nl/wp-content/uploads/2015/12/Modelregeling.pdf>

BIJLAGE 3.6 SALARISTABEL HUISARTSEN

Salaristabel vanaf **1 juli 2018** (ophoging met 1,75%); uitgaande van een fulltime aanstelling

	Per 1-7-2017	Per 1-7-2018
	Huisarts met patiënten op naam	
Max	€ 7.003	€ 7.126
Min	€ 5.953	€ 6.057
	Huisarts zonder patiënten op naam	
Max	€ 6.363	€ 6.474
Min	€ 5.027	€ 5.115

BIJLAGE 4.2.6 a) CALAMITEITENVERLOF EN ANDER KORT VERLOF

Zie artikel 4.2.6 a)

Tabel 4.3.6 a) Calamiteitenverlof en ander kort verzuim verlof	
Situatie	Verlof
Calamiteit: een bijzondere, onverwachte gebeurtenis in de eigen omgeving die om een snelle oplossing vraagt en waarbij de aanwezigheid van de werknemer noodzakelijk is	De duur van de calamiteit
Ondertrouw van de werknemer	1 dag
Huwelijk van de werknemer	4 dagen
Huwelijk van een kind, ouder, broer, zus, grootouder of kleinkind van de werknemer of van de partner van de werknemer	1 dag
Bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum werknemer en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van ouders, stief-, pleeg- of schoonouders	1 dag
Kraamverlof na de bevalling van de partner van de werknemer	5 dagen betaald verlof
Overlijden van de partner of van een kind of ouder van de werknemer of van de partner van de werknemer	De dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie
Overlijden van een kleinkind, broer, zus, zwager of schoonzus van de werknemer of van de partner van de werknemer	2 dagen
Overlijden van grootouder of achterkleinkind van de werknemer of van de partner van de werknemer	1 dag
Verhuizing	2 dagen per kalenderjaar
Het 25- of 40- jarig dienstjubileum van de werknemer	1 dag

BIJLAGE 7.4.1 d) ZORGVERZEKERING IZZ

Zie artikel 7.4.1 d)

Basispakket en aanvullende regelingen van IZZ

Collectiviteitsnummer InEen 6775

Inhoudelijke vragen: 0900 - 0274

www.izz.nl