

Cao universitair medische centra 2026 t/m 2027



1 januari 2026 tot en met 31 december 2027



Voorwoord van cao-partijen

Dit is de veertiende uitgave van de Cao universitair medische centra (Cao umc), aangepast naar aanleiding van het cao-akkoord voor de Cao umc 2026-2027 van 25 maart 2026.

In deze collectieve arbeidsovereenkomst is de rechtspositie van de medewerkers van de zeven umc's opgenomen. De Cao umc is aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en is een cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

De inhoud van deze veertiende uitgave bevat de arbeidsvoorwaarden die met ingang van 1 januari 2026 gelden, tenzij anders aangegeven. Deze cao is ook opgenomen in de app Cao umc.

Wanneer in de cao een artikel wordt uitgezonderd dan geldt dit ook voor de subartikelen die bij dit artikel horen.

In de Cao umc wordt ernaar gestreefd dubbele regelgeving zo veel mogelijk te voorkomen. Hogere en algemene regelgeving (wetten en besluiten) die van toepassing zijn op de umc's worden niet opgenomen in de cao. Als een onderwerp niet in de cao is geregeld wil dat dus niet zeggen dat er geen regelgeving geldt. Bovendien bestaat naast de in deze cao opgenomen regels ook lokale regelgeving. Bij een aantal onderwerpen biedt de Cao umc ruimte voor lokale invulling en uitwerking. Daarnaast kan lokale regelgeving bestaan die voortkomt uit historische (overgangs)situaties, fusies, reorganisaties en dergelijke.

Inhoud

Voorwoord van cao-partijen	3
-----------------------------------	---

Inhoud	4
---------------	---

Partijen bij de Cao umc	8
--------------------------------	---

Afkortingenlijst	9
-------------------------	---

Cao umc

1. Algemene bepalingen	10
2. Werving, selectie en (aanvang) arbeidsovereenkomst	16
3. Ontwikkeling, loopbaan, kwaliteit en welzijn	21
4. Beloning	27
5. Vergoedingen en tegemoetkomingen	39
6. Arbeidsduur en werktijden	44
7. Vakantie, verlof en buitengewoon verlof	49
8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid	54
9. Overige rechten en plichten	61
10. Op non-actiefstelling en disciplinaire maatregelen	65
11. Einde arbeidsovereenkomst	67
12. Bijzondere bepalingen voor functies in de middengroepen in de patiëntenzorg	69
13. Bijzondere bepalingen voor basisartsen en arts-assistenten	73
14. Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten	75

14A. Bijzondere bepalingen voor ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici	76
15. Bijzondere bepalingen voor academisch medisch specialisten	79
16. Bijzondere bepalingen voor leerlingen	90
17. Bijzondere bepalingen voor overig personeel in opleiding	92
18. Bepalingen ten aanzien van keuzemodel arbeidsvoorwaarden	94

Bijlagen Cao umc

A. Salarisschalen	98
Aa. Salarisschalen middengroepen patiëntenzorg	102
B. Salarisschalen arts-assistenten (schaal 11a)	104
C. Salarisschalen academisch medisch specialisten	105
D. Salarisschalen leerlingen en onderzoekers in opleiding	107
Da. Salarisschaal Wet Banenafpraak	108
E. Vloer vakantie-uitkering	108
F. Bedragen waarnemingstoelage	109
G. Vergoedingen stagiairs en coassistenten	111
H. Opleidingsreglement aios	113
I. Professioneel Statuut	115
J. Sociaal Beleid Universitair medische centra	121
K. (Kwaliteits)registers en beroepsverenigingen in de zorg	124
L. Regeling kopen extra vakantie-uren en mantelzorgverlofuren	129
M. Afspraken tussen cao-partijen en LOAZ-afsprakenlijst	132
N. Uitwerking functies in de middengroepen in de patiëntenzorg	135
O. Wettelijke bepalingen uit het BW en de WAZO	137
P. Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC)	138



Q. Regeling Zware Beroepen umc's /Afweegkader Duurzame inzetbaarheid 148

R. Protocol (voorkomen van) grensoverschrijdend gedrag 157

Trefwoordenregister 160

Colofon 164

Partijen bij de Cao umc

De Cao umc is aangegaan door de werkgeversorganisatie UMCNL en de volgende vakbonden:

- CNV
- FBZ
- FNV Zorg en Welzijn
- LAD
- NU'91 Beroepsorganisatie voor zorgprofessionals

De aanvullende afspraken zoals opgenomen in het addendum aan het slot van de cao, zijn aangegaan tussen UMCNL en de vakbonden:

- FBZ
- LAD

Toelichting ./.

Bij sommige artikelen in dit caoboekje leest u de volgende leestekens: ./.. Mocht u bij een artikel ./.. zien staan, dan is die specifieke cao-afpraak komen te vervallen. We noteren ./.. om de nummering van het vorige caoboekje te kunnen blijven gebruiken. Zo kunt u de vorige boekjes vergelijken en kunt u zien wat er is komen te vervallen.

Afkortingenlijst

AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (Stichting Pensioenfonds ABP)
BW	Burgerlijk Wetboek
BWAZ	Besluit Werkloosheid personeel Academische Ziekenhuizen
BWUMC	Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra
Cao	Cao universitair medische centra
FBZ	Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek
FUWAVAZ	Functiewaarderingssysteem Vereniging Academische Ziekenhuizen
KNMG	Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst
LAD	Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband
LOAZ	Landelijk Overleg Academische Ziekenhuizen
NU'91	NU'91 Beroepsorganisatie voor zorgprofessionals
RBWAZ	Regeling Bovenwettelijke Werkloosheidsuitkering Academische Ziekenhuizen
RGS	Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten
RTS	Registratiecommissie Tandheelkundige Specialismen
Umc	Universitair medisch centrum
UMCNL	Koepelorganisatie van de umc's
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet SUWI;
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZO	Wet Arbeid en Zorg
WHW	Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek
WGBO	Wet op de Geneeskundige Behandelingsovereenkomst
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
Wnra	Wet normalisering rechtspositie ambtenaren
ZW	Ziektewet

1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering krachtens ZW, WIA, of WAO terzake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende arbeid te verrichten die voortvloeit uit enige arbeidsovereenkomst van de medewerker;

arbeidsovereenkomst: de door de werkgever en medewerker gesloten arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 7:610 BW. Onder arbeidsovereenkomst wordt voor de periode tot 1 januari 2020 tevens verstaan de publiekrechtelijke aanstelling bij een openbaar umc en voor de periode vanaf 1 januari 2020 de door de Wnra in een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst geconverteerde publiekrechtelijke aanstelling bij een openbaar umc;

college van bestuur: het college van bestuur van de universiteit waaraan het umc is verbonden;

dienst of afdeling: een als zodanig aangeduid onderdeel van het umc;

dienstreis: een naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke verplaatsing van een medewerker, met inbegrip van het daarmee verband houdende verblijf, tot het verrichten van dienst buiten het umc;

functie: het samenstel van werkzaamheden, door de medewerker te verrichten overeenkomstig hetgeen de werkgever hem heeft opgedragen;

IVA-uitkering: arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 6 van de WIA;

loon: de som van het salaris en de toelagen waarop de medewerker ingevolge de artikelen 4.1, 4.3 lid 5, 4.7.1 tot en met 4.7.5, 4.7.7, 4.7.8.1, 4.8 en 4.9, 14A.3.1 tot en met 14A.3.4, 15.4.1 tot en met 15.4.3 en 15.4.5 aanspraak heeft;

maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;

medewerker: de persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW is overeengekomen, of de persoon die door de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en aanverwante wetten vanaf 1 januari 2020 met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft als bedoeld in artikel 7:610 BW;

medisch specialist: de arts die blijkens inschrijving in het register van de RGS is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;

partner: voor de toepassing van deze cao wordt onder echtgenote of echtgenoot mede begrepen de geregistreerde partner, alsmede de levenspartner met wie de niet gehuwde medewerker samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract dat de wederzijdse rechten en verplichtingen terzake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding bevat. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt. De werkgever kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract is gesloten. Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de nabestaande levenspartner of geregistreerde partner. Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de geregistreerde partner of levenspartner;

pensioenreglement ABP: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;

raad van bestuur: de raad van bestuur bedoeld in de artikelen 12.4 en 12.18 van de WHW;

raad van toezicht: de raad van toezicht, bedoeld in de artikelen 12.10 en 12.18 van de WHW;

rooster: een voor een periode van langer dan een week, maar niet langer dan dertien weken opgesteld en van tevoren bekend gemaakt schema van begin en einde van de dagelijkse werktijden;

salaris: het bedrag dat met inachtneming van artikel 4.1 voor de medewerker is vastgesteld aan de hand van één van de bijlagen van deze cao;

salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, die in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;

salarisschaal: een als zodanig in een van de bijlagen van deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;

umc: een openbaar of bijzonder academisch ziekenhuis, genoemd in onderdeel i, onder 1 en 2, van de bijlage van de WHW, dan wel het universitair medisch centrum waarvan het academisch ziekenhuis deel uitmaakt;

universiteit: een van de universiteiten genoemd in de onderdelen a en b van de bijlage van de WHW;

vakantiekraft: degene die uitsluitend gedurende de schoolvakantie en voor een periode van maximaal zes weken achtereenvolgend werkzaam is in een umc;

vakbond: een van de vakbonden die de Cao umc zijn aangegaan;

volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die per jaar 1872 werkuren omvat, dan wel, voor de arts-assistent, een arbeidsduur die per jaar 2392 werkuren omvat, dan wel, voor de medisch specialist bedoeld in artikel 15.1 (toepassingsbereik), een arbeidsduur ten minste 40 en ten hoogste 48 uur per week (exclusief diensten, arbeid verricht tijdens diensten en werktijdoverschrijding);

werkgever: de in artikel 1.10 bedoelde werkgever;

werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid die voortvloeit uit enige arbeidsovereenkomst van de medewerker.

WGA-uitkering: werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten als bedoeld in hoofdstuk 7 van de WIA.

ZW-uitkering: Ziektewet-uitkering;

Artikel 1.2 Onvolledige arbeidsduur

De cao gaat uit van een medewerker met een volledige arbeidsduur. Medewerkers met een onvolledige arbeidsduur hebben naar evenredigheid van hun arbeidsduur aanspraak op bepalingen uit deze cao, tenzij in de cao uitdrukkelijk anders is bepaald, of als dit uit de aard van de regeling blijkt.

artikel 1.3 LOAZ

1. Er is een landelijk overleg academische ziekenhuizen, genaamd LOAZ. In het LOAZ wordt namens UMCNL overleg gevoerd door een uit haar midden aangewezen onderhandelingsdelegatie en namens de vakbonden door een onderhandelingsdelegatie per vakbond.
2. De in het LOAZ gemaakte afspraken zijn integraal van toepassing op alle umc's. Afspraken die in het LOAZ zijn gemaakt en die zijn opgenomen in de LOAZ-afsprakenlijst zijn onderdeel van deze cao. Een aantal afspraken hiervan is opgenomen in bijlage M.
3. Het LOAZ wordt voorgezeten door de voorzitter van de onderhandelingsdelegatie van UMCNL. UMCNL voert het secretariaat van het LOAZ.

artikel 1.3.1 Overleg LOAZ

In het LOAZ wordt overleg gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtspositie van het personeel van de umc's, voor zover niet is voorbehouden aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.

artikel 1.3.2 Overeenstemmingsvereiste

1. Invoering of wijziging van aan het LOAZ voorbehouden aangelegenheden vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming tussen UMCNL en de meerderheid van de vakbonden is bereikt. Elke vakbond brengt één stem uit.
2. Als de stemmen tussen de vakbonden staken beslist de voorzitter van het overleg of er voldoende draagvlak is de voorstellen door te voeren.

artikel 1.3.3 LOAZ-geschillencommissie

1. Er is een LOAZ-geschillencommissie bestaande uit drie leden. UMCNL en de vakbonden benoemen ieder één commissielid die vervolgens gezamenlijk een derde als onafhankelijke voorzitter benoemen. De geschillencommissie bepaalt haar eigen werkwijze.
2. Als in het LOAZ geen overeenstemming over een aangelegenheid wordt bereikt kan elke partij advies vragen aan de geschillencommissie.
3. Een geschil kan aan arbitrage door de geschillencommissie worden onderworpen indien daarover overeenstemming bestaat tussen alle partijen in het LOAZ.

artikel 1.3.4 Lokale pilots of projecten en tijdelijke buitenwerkingstelling van cao-artikelen

In het LOAZ kan worden afgesproken dat voor bepaalde lokale pilots of projecten tijdelijk cao-artikelen buiten werking worden gesteld. Hiervan kan op lokaal niveau niet worden afgeweken. Het vervolgens daadwerkelijk buiten werking stellen van cao-artikelen kan uitsluitend met instemming van betrokken medewerkers.

artikel 1.4 Lokaal overleg

1. In het umc wordt lokaal overleg met de vakbonden ingesteld. Ten minste één keer per jaar wordt overleg gevoerd over de algemene gang van zaken op sociaal gebied.
2. Partijen kunnen in het LOAZ overeenkomen het overleg over een bepaald onderwerp lokaal te laten plaatsvinden tussen de raad van bestuur en de vakbonden, dan wel de raad van bestuur en de ondernemingsraad.

3. De artikelen 1.3.2 en 1.3.3 zijn van overeenkomstige toepassing op het lokaal overleg tussen de raad van bestuur en de vakbonden, met dien verstande dat een beroep op de geschillencommissie slechts mogelijk is indien het LOAZ daar mee instemt.

artikel 1.5 Lokale vakbondsactiviteiten

1. De werkgever verleent in algemene zin zo veel mogelijk medewerking aan de vakbonden en daarbij aangesloten verenigingen bij het verrichten van activiteiten in het umc.
2. Onder de in het eerste lid bedoelde medewerking wordt mede verstaan het voor zover mogelijk kosteloos beschikbaar stellen van zaalruimte voor het beleggen van vergaderingen, waarbij leden zo veel mogelijk in de gelegenheid zullen worden gesteld deze bij te wonen, rekening houdend met de continuïteit van de bedrijfsvoering. Tevens wordt de gelegenheid gegeven gebruik te maken van kopieervoorzieningen en overige informatie- en communicatievoorzieningen.
3. Kaderleden kunnen worden vrijgesteld voor lokale activiteiten op kosten van de betreffende vakbond.

artikel 1.6 Reorganisatiecode

1. De werkgever stelt een reorganisatiecode vast voor organisatiewijzigingen. Hierbij heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht.
2. In de reorganisatiecode wordt ten minste opgenomen:
 - a. de procedure volgens welke de besluitvorming plaatsvindt;
 - b. het recht van de betrokken medewerkers ten minste eenmaal op het reorganisatieplan te reageren voordat advies gevraagd wordt aan de ondernemingsraad;
 - c. dat in het reorganisatieplan dat voor advies aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd aandacht wordt besteed aan:
 - doel van de organisatiewijziging;
 - gebied dat betrokken is bij de organisatiewijziging;
 - huidige en beoogde organisatie en formatie;
 - verwachte personele gevolgen;
 - opvang van de personele gevolgen;
 - tijdsplanning.
3. De werkgever zendt de reorganisatiecode aan de vakbonden.

artikel 1.7 Sociaal beleidskader

1. De werkgever stelt, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de meerderheid van de vakbonden, een sociaal beleidskader vast. In het te voeren sociaal beleid bij organisatiewijzigingen staat centraal om medewerkers van werk naar werk te begeleiden.
2. In het sociaal beleidskader worden in ieder geval opgenomen:
 - a. de maatregelen en instrumenten die van toepassing zijn voor de opvang van de personele gevolgen van een belangrijke organisatiewijziging; behoud van werk is daarbij uitgangspunt;
 - b. de wijze waarop het herplaatsingsonderzoek plaatsvindt;
 - c. de definitie van het begrip passende functie.

artikel 1.8 Sociaal plan

In aanvulling op het sociaal beleidskader stelt de werkgever, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de meerderheid van de vakbonden, in de volgende situaties een sociaal plan vast:

- a. bij uitbestedingen, fusies en privatiseringen en bij verplaatsing van een onderdeel van het umc;

- b. bij interne organisatiewijzigingen welke zonder nadere maatregelen zouden leiden tot gedwongen ontslag voor meer dan tien medewerkers;
- c. indien de werkgever dit voor een specifieke organisatiewijziging wenst.

artikel 1.9 Anticumulatie transitievergoeding en transitiekosten

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. transitievergoeding: de transitievergoeding bedoeld in artikel 673 van boek 7 van het BW.
 - b. transitiekosten: kosten van voorzieningen die zijn gericht op het van-werk-naar-werk helpen van de medewerker zoals bedoeld in artikel 673, lid 6, onder a, van Boek 7 van het BW, voor zover die voorzieningen zijn opgenomen in collectieve afspraken tussen de werkgever en de vakbonden.
2. In het lokaal overleg worden afspraken gemaakt over het in mindering brengen van de transitiekosten op de transitievergoeding, teneinde cumulatie van de transitievergoeding en de transitiekosten te voorkomen.

artikel 1.10 Werkingsfeer Cao umc

1. De Cao umc is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen de volgende werkgevers en hun medewerkers:
 - a. De Stichting Amsterdam UMC in Amsterdam, handelend onder de naam Amsterdam UMC.
 - b. De publiekrechtelijke rechtspersoon Academisch Ziekenhuis Rotterdam in Rotterdam, handelend onder de naam Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam (Erasmus MC).
 - c. De publiekrechtelijke rechtspersoon Academisch Ziekenhuis Leiden in Leiden, handelend onder de naam Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC).
 - d. De publiekrechtelijke rechtspersoon academisch ziekenhuis Maastricht in Maastricht, tevens handelend onder de naam Maastricht UMC+.
 - e. De publiekrechtelijke rechtspersoon Academisch Ziekenhuis Groningen in Groningen, handelend onder de naam Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG).
 - f. De Stichting Radboud universitair medisch centrum in Nijmegen, tevens handelend onder de naam Radboudumc.
 - g. De publiekrechtelijke rechtspersoon Universitair Medisch Centrum Utrecht in Utrecht, handelend onder de naam UMC Utrecht.
2. De Cao umc geldt niet voor de vakantiekraacht, tenzij uit een specifieke bepaling volgt dat die bepaling (ook) voor de vakantiekraacht geldt.
3. De Cao umc geldt niet voor de leden van de raad van bestuur van de in lid 1 onder a en f genoemde werkgevers en de raad van toezicht.
4. Als de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing verklaart, is de Cao umc niet van toepassing op:
 - a. Medewerkers die op afroep, al dan niet regelmatig, korte tijd werken.
 - b. Medewerkers die alleen tijdens de weekenden werken.
 - c. Medewerkers die als uurdocent enkele lessen geven.
5. Stagiairs en coassistenten hebben geen arbeidsovereenkomst. De bepalingen voor stagiairs en coassistenten staan in bijlage G van deze cao. Het umc past deze bepalingen op zijn stagiairs en coassistenten toe.

artikel 1.11 Looptijd collectieve arbeidsovereenkomst

Partijen zijn deze cao aangegaan voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027. Indien deze cao niet twee maanden voor het verstrijken van de looptijd door een van de partijen schriftelijk is opgezegd, wordt de looptijd met een jaar verlengd.

artikel 1.12 Interne bezwaarschriftenprocedure umc's

1. De medewerker wiens belang rechtstreeks betrokken is bij een besluit van de werkgever dat niet van algemene strekking is, kan binnen zes weken na de dag waarop het besluit is bekend gemaakt door toezending of uitreiking bij de raad van bestuur van het umc bezwaar tegen het besluit maken. Onder de medewerker wordt tevens verstaan diens nagelaten betrekkingen of rechtsverkrijgenden.
2. Onder besluit als bedoeld in lid 1 wordt tevens verstaan de weigering een besluit (tijdig) te nemen.
3. Het maken van bezwaar geschiedt door het indienen van een schriftelijk bezwaarschrift bij de raad van bestuur. Het bezwaarschrift bevat de naam en het adres van de bezwaarmaker, de dagtekening, een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht en de gronden van het bezwaar. De ontvangst van het bezwaarschrift wordt schriftelijk bevestigd.
4. Naar aanleiding van het bezwaarschrift heroverweegt de raad van bestuur het bestreden besluit. De beslissing op het bezwaarschrift wordt zorgvuldig voorbereid en genomen, onder toepassing van hoor en wederhoor. De beslissing op het bezwaarschrift berust op een deugdelijke motivering en wordt schriftelijk medegedeeld aan bezwaarmaker en andere belanghebbenden.
5. De beslissing op het bezwaarschrift wordt behoudens bijzondere omstandigheden binnen twaalf weken na de ontvangst van het bezwaarschrift genomen.
6. De raad van bestuur kan met inachtneming van het in dit artikel bepaalde en in overeenstemming met de ondernemingsraad nadere regels stellen omtrent de behandeling van bezwaarschriften.
7. Het bepaalde in dit artikel laat onverlet het recht van de medewerker een geschil met zijn werkgever aan de rechter voor te leggen.

artikel 1.13 Citeertitel

Deze cao wordt aangehaald als Cao universitair medische centra (Cao umc).

2. Werving, selectie en (aanvang) arbeidsovereenkomst

artikel 2.1 Werving en selectie

1. Werving en selectie vinden plaats met inachtneming van de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP Sollicitatiecode).
2. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad een eigen werving- en selectiecode vaststellen. In deze werving- en selectiecode worden in elk geval de rechten van de sollicitant, zoals opgenomen in de in het eerste lid bedoelde NVP Sollicitatiecode, vastgelegd.
3. De sollicitant heeft recht op vergoeding van gemaakte reiskosten alsmede van overige redelijkerwijs gemaakte kosten.

artikel 2.2 Medische keuring

De werkgever stelt met inachtneming van de Wet op de medische keuringen regels vast met betrekking tot geneeskundige keuring en herkeuring bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst alsmede tot de kosten die aan keuring of herkeuring zijn verbonden.

artikel 2.3 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd

1. De werkgever en de medewerker sluiten een arbeidsovereenkomst voor:
 - a. onbepaalde tijd, of
 - b. bepaalde tijd.
2. Bij vaste functies en vast werk, dus bij een structurele formatieplaats, is het verplicht om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten.
3. De verplichting om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten bij een structurele formatieplaats, geldt niet als de werkgever zich nog niet eerder op de hoogte heeft kunnen stellen van de geschiktheid en bekwaamheid van de medewerker voor de functie. Dan kunnen de werkgever en de medewerker eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten met een maximumduur van 12 maanden. Als de medewerker naar behoren functioneert wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
4. De werkgever en de medewerker kunnen een proeftijd zoals bedoeld in artikel 7:652 BW afspreken.

artikel 2.4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een bepaalde periode, voor de duur van een bepaald werk of voor de duur van een opleiding.
2. Bij het wel of niet verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt de wettelijke aanzegplicht (art. 7:668 BW) in acht genomen (zie Bijlage O).

artikel 2.4.1 ./.

artikel 2.4.2 Bepaalde periode

1. De werkgever kan met de medewerker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan voor een bepaalde periode.
2. De eerste arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode mag voor een tijdsduur van ten hoogste 24 maanden worden aangegaan.
3. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid kan de eerste arbeidsovereenkomst in het kader van een tenure track voor een tijdsduur van ten hoogste 60 maanden worden aangegaan.
4. Voor de maximale duur van een keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde periode wordt verwezen naar artikel 2.4.5.

artikel 2.4.2.1 Min-max arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst kan niet voor een combinatie van een minimum met een maximum aantal uren per jaar en per week worden aangegaan.
2. ./.
3. Indien op 1 januari 2016 een min-max arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is of op of na 1 januari 2016 een min-max arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor onbepaalde tijd wordt voortgezet, wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan voor een vast aantal arbeidsuren per jaar en een gemiddeld aantal arbeidsuren per week. Uitgangspunt voor het bepalen van het vaste aantal arbeidsuren per jaar, is het aantal gewerkte uren in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

artikel 2.4.2.2 Nul-uren arbeidsovereenkomst

1. Een nul-uren arbeidsovereenkomst, zijn de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode voor oproepwerkzaamheden waarbij het minimum aantal arbeidsuren nul bedraagt, kan alleen aangegaan worden voor:
 - a. de opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten, of
 - b. de opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is, of
 - c. de functies van student-assistent, gastdocent en simulatie-patiënten. In dit hoofdstuk van de cao wordt onder student-assistent verstaan de student die op basis van een arbeidsovereenkomst wordt ingezet in ondersteunende onderwijstaken en/of assisteert ten behoeve van onderzoek of zorg.
2. De medewerker ontvangt per maand zijn loon voor de daadwerkelijk gewerkte uren.
3. De medewerker met een nul-uren arbeidsovereenkomst is verplicht gehoor te geven aan een oproep tot het verrichten van werkzaamheden met inachtneming van het bepaalde in het vierde en vijfde lid.
4. De werkgever maakt met de medewerker met een nul-uren arbeidsovereenkomst afspraken over de mate waarin en de dagen en tijden waarop de medewerker inzetbaar is.
5. De medewerker wordt ten minste 24 uur voorafgaand aan het moment waarop hij zijn werkzaamheden moet verrichten opgeroepen.
6. Voor de medewerker geldt tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid als loon, zoals bedoeld in artikel 8.5, het loon dat hij gemiddeld in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de eerste ziektedag genoot. Indien de medewerker nog geen twaalf maanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het tijdvak waarin hij in dienst is geweest.
7. De vakantieaanspraak van de medewerker als bedoeld in artikel 7.1.1 wordt op basis van de feitelijk gewerkte uren vastgesteld.
8. De nul-uren arbeidsovereenkomst die op of na 31 december 2015 bestaat en niet voldoet aan de criteria van lid 1 blijft rechtsgeldig, met dien verstande dat deze arbeidsovereenkomst onder de navolgende voorwaarden op verzoek van de medewerker wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor een vast aantal arbeidsuren per jaar en een gemiddeld aantal arbeidsuren per week. De medewerker kan dit verzoek doen als hij in zes kalendermaanden gelegen in de periode van twaalf kalendermaanden voorafgaand aan het verzoek voor de werkgever heeft gewerkt. Het vaste aantal arbeidsuren per jaar is gelijk aan het aantal arbeidsuren dat de medewerker in bedoelde periode van twaalf maanden voor de werkgever heeft gewerkt. De werkgever willigt het verzoek van de medewerker om omzetting van de nul-uren arbeidsovereenkomst naar een arbeidsovereenkomst met een vast aantal arbeidsuren per jaar in, tenzij een zwaarwegend bedrijfseconomisch belang zich daartegen verzet.

De werkgever kan de medewerker ten behoeve van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met een vast aantal arbeidsuren per jaar in een flexpool plaatsen.

9. De werkgever overlegt ten minste eenmaal per jaar met de ondernemingsraad over de inzet van de nul-uren arbeidsovereenkomsten in verband met het feit dat cao-partijen van mening zijn dat nul-uren arbeidsovereenkomsten de vastgestelde structurele formatie niet mogen verdringen.

artikel 2.4.3 Bepaald werk

1. De werkgever kan met de medewerker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan voor het verrichten van een bepaald werk.
2. De eerste arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk mag niet langer dan 5 jaar duren.

artikel 2.4.4 Opleiding

1. De werkgever kan met de medewerker een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan voor de duur van een opleiding.
2. De werkgever deelt de medewerker zo spoedig mogelijk schriftelijk mee of de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt of wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. De arbeidsovereenkomst voor de duur van een opleiding wordt verlengd met de duur van het door de medewerker opgenomen zwangerschaps- en bevallingsverlof indien de medewerker daarom verzoekt en voor zover dit verlof tijdens de opleiding wordt opgenomen.
4. Indien de medewerker die in het umc van de werkgever een opleiding gaat volgen, reeds bij de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, wordt met de medewerker in afwijking van lid 1 geen arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding aangegaan. In die situatie wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet.
5. ./.

artikel 2.4.5 Een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

1. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW, de wettelijke ketenbepaling, van toepassing. De ketenbepaling regelt wanneer in een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
2. Op grond van de wettelijke ketenbepaling ontstaat met ingang van 1 januari 2020 automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als:
 - a. een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer duurt dan 36 maanden (artikel 7:668a, lid 1, onderdeel a, BW); of
 - b. in een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan (artikel 7:668a, lid 1, onderdeel b, BW).Hierbij geldt dat een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eindigt als er een onderbreking van meer dan zes maanden is tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Na een dergelijke onderbreking begint de telling van de duur van de reeks en het aantal arbeidsovereenkomsten in de reeks opnieuw.

Verder bevat de wettelijke ketenbepaling regels voor onder meer opvolgend werkgeverschap (artikel 7:668a, lid 2 BW) en een ruimere ketenregeling voor de reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt (artikel 7:668a, lid 12 BW).
3. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van de umc's vereist dat voor de hierna te noemen functies of functiegroepen wordt afgeweken van de wettelijke ketenbepaling. De motivering van de afwijking is telkens in een voetnoot opgenomen.

4. De periode van 36 maanden bedoeld in artikel 7:668a, lid 1, onderdeel a, BW wordt verlengd tot 48 maanden als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een van de volgende functies of functiegroepen:
 - a. Onderzoekers, als de functie uitsluitend of in overwegende mate verbonden is aan onderzoek dat afhankelijk is van projectmatige, tijdelijke financiering¹.
 - b. Functies waarvan het de kerntaak is om leiding te geven aan of mee te werken aan de realisatie van omvangrijke projecten/programma's, zoals projectleider, projectmanager, programmadirecteur, projectadviseur, projectmedewerker en projectsecretaresse².
 - c. Wetenschappelijke functies gericht op het doorlopen van een zogeheten tenure track met als einddoel benoeming in een hogere wetenschappelijke functie, onder de voorwaarde dat de tenure track in het kader van het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is vastgelegd³.
5. Het aantal van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedoeld in artikel 7:668a, lid 1, onderdeel b, BW wordt verhoogd naar zes als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een vakantiekracht wordt aangegaan⁴.
6. Het aantal van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedoeld in artikel 7:668a, lid 1, onderdeel a, BW wordt verlengd tot 48 maanden, als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met een student-assistent⁵.
7. De wettelijke ketenbepaling is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die uitsluitend of overwegend omwille van de educatie van de medewerker zijn aangegaan met:
 - a. de arts in opleiding tot specialist (aios);
 - b. de arts in opleiding tot specialist en klinisch onderzoeker (aiosko);
 - c. de medewerker die de opleiding tot specialist heeft afgerond en die daarna als fellow verder opgeleid wordt in (een specifiek deel van) een medisch specialisme;
 - d. de onderzoeker in opleiding (oio) c.q. de promovendus;
 - e. de leerling in opleiding als bedoeld in hoofdstuk 16 van deze cao;
 - f. de medewerker in opleiding als bedoeld in hoofdstuk 17 van deze cao;
 - g. de medewerker die een door het College Zorg Opleidingen (CZO) erkende zorgopleiding volgt;
 - h. de medewerker die een opleiding opgenomen in het Centraal Register Beroepsopleidingen (CREBO) of het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO) volgt.

¹ Wetenschappelijk onderzoek en onderzoeksprojecten binnen de umc's zijn vaak projectmatig, tijdelijk gefinancierd, waarbij onzekerheid bestaat of de financiering kan worden voortgezet na afloop van het project of na het verstrijken van de duur waarvoor de financiering (in eerste instantie) is toegekend. Als de financiering niet wordt voortgezet, zijn er geen middelen om het personeel verbonden aan het onderzoek langer in dienst te houden. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist derhalve dat voor de in artikel 2.4.5, lid 4, onderdeel a, bedoelde functies wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling.

² Een project is een geheel van activiteiten buiten de gewone bedrijfsvoering om waarbij het gaat om het realiseren van iets nieuws binnen duidelijke kaders door een projectteam of -eenheid. Een project is begrensd in tijd en middelen. Binnen de umc's vinden, gegeven de aard en omvang van de organisaties, regelmatig omvangrijke projecten plaats, dat wil zeggen projecten met een looptijd van meer dan 36 maanden. Voorbeelden zijn de implementatie van een nieuw ICT-systeem of het realiseren van nieuwbouw. Bij beëindiging van het project vervallen de projectfuncties en eindigt de projectfinanciering. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering (ter zake van projecten) vereist derhalve dat voor de in artikel 2.4.5, lid 4, onderdeel b, bedoelde functies wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling.

³ Een tenure track wordt mede vorm gegeven door elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, waarbij aan het einde van zo'n arbeidsovereenkomst wordt beoordeeld of het einddoel, benoeming in een hogere wetenschappelijke functie, binnen de duur van de tenure track haalbaar is. Indien dit niet het geval is, wordt geen opvolgende arbeidsovereenkomst aangegaan. Het doel van de arbeidsovereenkomst is immers vervallen. Er ontstaat dan ook ruimte om met een andere medewerker een tenure track aan te gaan. Tenure tracks duren normaliter langer dan 36 maanden. In verband met het een en ander vereist de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dat voor wetenschappelijke functies gericht op het doorlopen van een tenure track wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling.

⁴ Een vakantiekracht wordt uitsluitend tijdens schoolvakanties ingezet. De vakantiekracht verricht veelal de werkzaamheden van medewerkers die afwezig zijn in verband met de vakantie. Schoolvakanties volgen elkaar op met tussenpozen van minder dan zes maanden. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering verzet zich ertegen dat al bij de vierde tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de vakantiekracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Buiten de schoolvakanties is immers geen werk voor de vakantiekracht beschikbaar.

⁵ De arbeidsovereenkomst met de student-assistent wordt voor bepaalde tijd aangegaan, bijvoorbeeld voor de duur van het academische jaar. Tussen academische jaren ligt een tussenpoos van minder dan zes maanden. Het student-assistentschap kan langer dan 36 maanden duren. Het student-assistentschap wordt in verband met het afstuderen van de student-assistent beëindigd. In verband hiermee verzet de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering zich ertegen dat voor de student-assistent al bij de vierde schakel in de keten of na 36 maanden in de keten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, daar alsdan het student-assistentschap op enig moment wordt vervuld door een niet-student of door een student die zich voor de werkzaamheden in een niet-passende fase van zijn studie bevindt.

artikel 2.4.6 Verlenging tijdelijke arbeidsovereenkomst onderzoeker

De arbeidsovereenkomst van de onderzoeker bedoeld in artikel 2.4.5 lid 4 onderdeel a kan op verzoek van de onderzoeker worden verlengd met de duur van het tijdens de arbeidsovereenkomst opgenomen (aanvullend) geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof, met dien verstande dat de maximaal toegestane duur van 48 maanden en maximaal 3 arbeidsovereenkomsten door de verlenging niet mag worden overschreden.

artikel 2.4.7 ./.

artikel 2.4.8 Vakantiekraacht

1. De arbeidsovereenkomst van de vakantiekraacht zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze cao wordt aangegaan voor bepaalde tijd.
2. De vakantiekraacht ontvangt ten minste een salaris overeenkomstig het voor zijn leeftijd geldende wettelijk minimumloon.
3. Voor alle overige rechten en plichten met betrekking tot de vakantiekraacht wordt verwezen naar de relevante wet- en regelgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en het BW, die minimaal in acht moeten worden genomen.

artikel 2.5 Schriftelijke vastlegging arbeidsovereenkomst

1. Aan de medewerker wordt zo mogelijk vóór aanvang van de werkzaamheden, een (digitale) arbeidsovereenkomst en een digitaal exemplaar van deze cao verstrekt.
2. In de arbeidsovereenkomst worden in elk geval de volgende elementen opgenomen:
 - a. naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de medewerker;
 - b. de datum van indiensttreding van de medewerker;
 - c. de naam van het umc, gekoppeld aan de standplaats;
 - d. de aard van de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde of onbepaalde tijd);
 - e. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: op basis van welk artikel/rechtsgrond en voor welke duur;
 - f. de functie van de medewerker;
 - g. de voor de functie bepaalde salarisschaal;
 - h. het toegekende salarisnummer van de betreffende salarisschaal;
 - i. de omvang van de arbeidsduur waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
 - j. het salaris van de medewerker;
 - k. het feit dat deze cao één geheel vormt met de arbeidsovereenkomst.

3. Ontwikkeling, loopbaan, kwaliteit en welzijn

artikel 3.1 Opleiding en ontwikkeling

1. De werkgever heeft een strategisch opleidingsplan. Op basis van dat plan stelt de werkgever, na instemming door de ondernemingsraad, een jaarlijks scholingsplan vast.
2. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de medewerker en de werkgever dat de medewerker blijft door scholing en ontwikkeling. Iedere medewerker heeft recht op en de plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten zodat zijn deskundigheid en interne flexibiliteit worden bevorderd en zijn kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.
3. Het is het recht en de plicht van de medewerker om zich zo te ontwikkelen en te scholen, dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen (functiegerichte scholing). Onder functiegerichte scholing valt ook ontwikkeling, waaronder congresbezoek. De medewerker draagt er zelf zorg voor dat hij bevoegd en bekwaam blijft.
4. De medewerker heeft er recht op scholing en opleiding te volgen voor de uitoefening van een andere functie dan die welke hij uitoefent, als dat past in zijn loopbaanvoorzicht en daarover afspraken zijn gemaakt (employability gerichte scholing).
5. De werkgever biedt de medewerker ondersteuning bij het bepaalde in de voorgaande leden, voor zover dit in redelijkheid gevegd kan worden.
6. De werkgever en medewerker dragen er samen zorg voor dat de medewerker een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opstelt. In het POP wordt de scholingsbehoefte geconcretiseerd in een persoonlijk scholingsplan, waarin ook de wijze waarop en de termijn waarbinnen scholing en opleiding vorm krijgen schriftelijk worden vastgelegd. Het gaat bij het scholingsplan zowel om functiegerichte scholing als employability gerichte scholing. Wanneer in het kader van dit POP afspraken worden gemaakt over scholing en ontwikkeling zal de werkgever hiervoor tijd en middelen ter beschikking stellen. De afspraken over opleiding en ontwikkeling kunnen binnen of buiten het kader van het jaargesprek worden gemaakt.
7. De werkgever stemt in met het uitvoeren van het persoonlijk scholingsplan of geeft gemotiveerd aan waarom niet aan de scholingsbehoefte wordt voldaan. In die situatie treden leidinggevende en medewerker in overleg om te komen tot een passende oplossing. Als de medewerker het met de afwijzing of geboden oplossing niet eens is, kan de medewerker op grond van artikel 1.12 van deze cao een intern bezwaarschrift indienen.
8. De werkgever kan besluiten de medewerker in staat te stellen scholing en opleiding te volgen in het kader van een onderzoek als bedoeld in artikel 11.8 (reorganisatieontslag) of in het kader van re-integratie als bedoeld in artikel 8.3 (re-integratieverplichtingen werkgever).
9. Functiegerichte scholing, scholing in opdracht van de werkgever en scholing als bedoeld in lid 8, wordt door de werkgever volledig vergoed. De tijd voor het volgen van deze opleidingen wordt als werktijd aangemerkt. In geval van e-learning betreft het de tijd die gemiddeld nodig is voor het volgen van de betreffende module; dit wordt vooraf vastgesteld.
10. Employability gerichte scholing komt voor de helft voor rekening van de medewerker, tenzij hierover een andere afspraak is gemaakt. Dit geldt voor zowel de kosten als het tijdsbeslag, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend.
11. De opleidingskosten voor de vervolgopleiding van gz-psycholoog, klinisch psycholoog en klinisch neuropsycholoog komen volledig voor rekening van de werkgever.
12. Het vierde, achtste en tiende lid zijn niet van toepassing op medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

artikel 3.1.1 Kosten

Onder kosten in de zin van de artikelen 3.1 tot en met 3.1.4 worden verstaan:

- a. cursus-, les- of schoolgelden, inschrijfgelden en excursiekosten daaronder begrepen;
- b. reiskosten, mits de scholing of opleiding buiten de woonplaats of de standplaats wordt gevolgd: op basis van de laagste klasse openbaar vervoer;

- c. kosten voor deelname aan examens;
- d. kosten voor aanschaf van voorgeschreven boeken en studiemateriaal;
- e. verblijfkosten, overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.1.4.

artikel 3.1.2 Vergoeding opleidingskosten

1. De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor een (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten van scholing en opleiding bedoeld in artikel 3.1, derde, vierde of achtste lid, dient schriftelijk een opgave van de geschatte kosten (totaal en op jaarbasis) in bij het umc en verklaart daarbij bekend te zijn met de verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling als bedoeld in artikel 3.1.3.
2. De werkgever beslist op een aanvraag voor de vergoeding. Aan de toekenning van een vergoeding van de kosten kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.
3. De vergoeding van de kosten gebaseerd op artikel 3.1, derde en achtste lid, geschiedt in beginsel rechtstreeks aan de opleidende instantie.
4. De vergoeding van de kosten gebaseerd op artikel 3.1, vierde lid, geschiedt in beginsel achteraf aan betrokkene.

artikel 3.1.3 Terugbetalingsverplichting

1. Uitsluitend voor de in artikel 3.1 lid 4 genoemde employability gerichte scholing is de medewerker verplicht tot terugbetaling van de voor hem vergoede kosten voor scholing en opleiding als:
 - a. de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd voordat de studie met goed gevolg is afgesloten;
 - b. de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de medewerker zijn te wijten;
 - c. de arbeidsovereenkomst op initiatief van de medewerker of de werkgever eindigt binnen een termijn van twee jaar na de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. De in het eerste lid bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
 - a. in gevallen, bedoeld in het eerste lid, onder a en b, tot het bedrag dat is uitbetaald voor het tijdvak van twee jaren, voorafgaande aan de datum waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b. in het geval vermeld in het eerste lid, onder c, voor elke maand die ontbreekt aan de daarin genoemde termijn: tot 1/24 gedeelte van het bedrag dat is uitbetaald in het tijdvak van twee jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
3. De in het eerste lid bedoelde verplichting tot terugbetaling in gevallen genoemd onder a en c geldt niet ingeval:
 - a. het ontslag geschiedt met recht op direct ingaand pensioen, met recht op een werkloosheidsuitkering, of met recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
 - b. het ontslag wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een ander umc of medische faculteit.

artikel 3.1.4 Hardheidsclausule

In bijzondere gevallen waarin sprake is van kennelijke onredelijkheid, zal de werkgever afwijken van de artikelen 3.1 tot en met 3.1.3.

artikel 3.1.5 (Kwaliteits)registers en beroepsverenigingen

1. Als registratie in een (kwaliteits)register vereist is voor het mogen uitoefenen van een beroep, vergoedt de werkgever de volgende kosten aan de medewerker die dat beroep uit hoofde van zijn functie bij het umc uitoefent:

- a. kosten van registratie en herregistratie in het (kwaliteits)register;
 - b. kosten van deelname aan door het reglement van het (kwaliteits)register voorgeschreven deskundigheidsbevordering, waaronder het volgen van bij- en nascholing;
 - c. lidmaatschapsbijdrage (contributie) voor de beroepsvereniging die het (kwaliteits)register in stand houdt.
2. De werkgever vergoedt de in lid 1 bedoelde kosten ook bij het (kwaliteits)register zonder een voor de beroepsuitoefening verplicht karakter als:
 - a. het (kwaliteits)register is opgenomen in bijlage K, of
 - b. de werkgever de medewerker vraagt zich in het (kwaliteits)register in te schrijven.
 3. Op de door het reglement van het (kwaliteits)register voorgeschreven deskundigheidsbevordering is artikel 3.1 leden 3 en 9 van toepassing. Op de te vergoeden kosten is artikel 3.1.1 van toepassing. De medewerker heeft overleg met zijn leidinggevende over de concrete invulling van de voor het (kwaliteits)register verplichte deskundigheidsbevordering. Daarbij wordt kritisch bekeken of en in hoeverre de vereiste deskundigheidsbevordering ook door de eigen opleidingsinstellingen van de umc's wordt verzorgd.
 4. De werkgever vergoedt aan de medewerker de lidmaatschapsbijdrage voor de in bijlage K opgenomen beroepsverenigingen, als de medewerker uit hoofde van zijn functie in het umc het beroep uitoefent waarvoor de beroepsvereniging bestaat.

artikel 3.2 Zeggenschap

1. De umc's onderschrijven het belang van vergroting van zeggenschap van verpleegkundigen, verzorgenden en professionals omtrent vakinhoudelijke en professionele ontwikkeling en zullen hierbij verpleegkundigen en verzorgenden faciliteren en actief betrekken.
2. De werkgever faciliteert de professionals met de daarvoor benodigde tijd en middelen om te werken aan het verbeteren van zorgprocessen, afdeling-overstijgende overleggen, kwaliteit van zorg, reflectie, scholing, ontwikkeling, onderzoek, onderwijs, professionele verantwoording etc.
3. De werkgever waarborgt en organiseert de beschikbaarheid van financiële middelen, ruimte (zowel in fysieke zin als in tijd), ondersteuning, scholing en ontwikkeling van professionals, zodat zij invloed kunnen hebben op het beleid dat hen raakt in de dagelijkse beroepsuitoefening. Een van de belangrijke onderwerpen hierbij is het terugdringen van de administratieve lasten.

artikel 3.2.1 ./.

artikel 3.2.2 ./.

artikel 3.2.3 ./.

artikel 3.2.4 ./.

artikel 3.3 ./.

artikel 3.3.1 ./.

artikel 3.3.2 ./.

artikel 3.3.3 ./.

artikel 3.3.4 ./.

artikel 3.4 ./.

artikel 3.5 Loopbaanadvies

De umc's zetten in op verbetering van de kwaliteit van het jaargesprek en met name de mogelijkheid om daarbij afspraken te maken over de persoonlijke ontwikkeling en het loopbaanperspectief. Dat doen zij door middel van extra scholing voor leidinggevend en een goede informatieverstrekking aan medewerkers, zodat deze weten welke agendapunten zij kunnen opvoeren en op welke wijze hierover al dan niet afspraken kunnen worden vastgelegd. De medewerker heeft, indien hij dat wenst, eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadvies dat wordt uitgebracht door een door de werkgever aan te wijzen interne deskundige. Als wordt besloten een externe deskundige in te schakelen gebeurt dit in overleg met de medewerker.

Het recht op loopbaanadvies is niet van toepassing op medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

artikel 3.6 Loopbaanvorming

De umc's zetten in op verbetering van de kwaliteit van het jaargesprek en met name de mogelijkheid om daarbij afspraken te maken over de persoonlijke ontwikkeling en het loopbaanperspectief. Dat doen zij door middel van extra scholing voor leidinggevend en een goede informatieverstrekking aan medewerkers, zodat deze weten welke agendapunten zij kunnen opvoeren en op welke wijze hierover al dan niet afspraken kunnen worden vastgelegd. De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot loopbaanvorming in het algemeen en met betrekking tot daarmee verband houdende bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de medewerker geldende salarisschaal.

artikel 3.6.1 Jaargesprek

1. De medewerker en zijn direct leidinggevende voeren jaarlijks een gesprek over de inhoud en de ontwikkeling van de arbeidsverhouding. In onderling overleg kan besloten worden een andere functionaris geheel of gedeeltelijk aan het gesprek te laten deelnemen.

2. Het jaargesprek heeft tot doel het voorafgaande jaar te evalueren en afspraken te maken voor het komende jaar.
3. De werkgever kan nadere regels vaststellen met betrekking tot het voeren van jaargesprekken.

artikel 3.6.1.1 Onderwerpen

1. Tijdens het jaargesprek komen ten minste de volgende onderwerpen aan de orde:
 - a. het werkresultaat en het functioneren van de medewerker in het voorafgaande jaar en de verwachtingen voor het komende jaar;
 - b. de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en zijn scholings- en ontwikkelbehoeften. De wijze waarop en de termijn waarbinnen opleiding en ontwikkeling vorm krijgen worden schriftelijk vastgelegd in het meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) als bedoeld in artikel 3.1.6;
 - c. de wijze waarop de functie wordt ingevuld, in het bijzonder ten aanzien van bekwaamheden, initiatief, communicatie, resultaatgericht werken, opstelling, opleiding en loopbaanperspectief. Hierbij wordt tevens het voorstel van de medewerker over de aanwending van het extra persoonlijk budget bedoeld in artikel 3.3.2 lid 6 betrokken. Ook de uitkomst van het loopbaanadvies als bedoeld in artikel 3.5 kan hierbij worden betrokken;
 - d. de arbeidsduur, verzoeken om gebruik te maken van het recht in deeltijd te werken en de werktijden van de medewerker;
 - e. de beloning van de medewerker in relatie tot zijn werkinzet en resultaten;
 - f. de arbeidsomstandigheden en het werkklimaat;
 - g. het ondersteunen door en functioneren van de leidinggevende;
 - h. nevenwerkzaamheden waarvoor toestemming nodig is op basis van artikel 9.3 (nevenwerkzaamheden).
2. Zowel de medewerker als de leidinggevende kunnen andere gespreksonderwerpen aan de orde stellen.

artikel 3.6.1.2 Rechtspositie

In het jaargesprek kunnen op basis van overeenstemming besluiten worden genomen ten aanzien van de rechtspositie van de medewerker. Er kunnen geen eenzijdige beslissingen genomen worden met negatieve gevolgen voor de rechtspositie van de medewerker. Hiertoe dienen de geldende procedures te worden gevolgd.

artikel 3.6.1.3 Verslaglegging en planning

1. De gespreksonderwerpen van het jaargesprek worden schriftelijk vastgelegd, evenals de concrete afspraken die daarbij zijn gemaakt en de eventuele beslissingen van de leidinggevende. Dit kan in de vorm van een verslag of aan de hand van een verslagformulier. De medewerker en de leidinggevende paraferen het verslag voor akkoord of, bij ontbreken van overeenstemming, voor gezien.
2. Als in het jaargesprek afspraken zijn gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling, wordt daarbij tevens een planning gemaakt voor de uitvoering. Bij de planning dient het dienstbelang als relevante factor meegewogen te worden. Indien gewijzigde omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de planning worden aangepast.
3. Als een afspraak wordt gemaakt tussen de medewerker en de leidinggevende over een concrete opleidingsactiviteit dient deze afspraak zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie jaar te worden gerealiseerd.
4. Als in het jaargesprek het loopbaanperspectief aan de orde komt, zal de leidinggevende de medewerker wijzen op de ondersteuningsmogelijkheden die de werkgever aan medewerkers biedt, zoals het recht op een periodiek loopbaanadviesgesprek met een (interne) deskundige genoemd in artikel 3.5.

artikel 3.6.2 Beoordeling

De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot beoordelingen. Een beoordelingsregeling bevat in elk geval bepalingen over:

- a. het moment waarop en de periode waarover een beoordeling wordt opgemaakt;
- b. de beoordelingsaspecten en -criteria;
- c. de wijze waarop een beoordeling plaatsvindt;
- d. de status en de consequenties van een beoordeling;
- e. een bezwaarprocedure;
- f. de relatie met jaargesprekken.

artikel 3.7 Andere functie

1. De werkgever kan de medewerker op zijn verzoek een andere functie opdragen.
2. Wanneer het bedrijfsbelang van werkgever dit vereist is de medewerker verplicht, al dan niet in dezelfde dienst of afdeling en al dan niet op dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden die hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

artikel 3.8 Tijdelijk ander werk

De werkgever kan de medewerker verplichten tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. De werkgever kan hem echter niet verplichten werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers, tenzij de continuïteit van de gezondheidszorg en/of de veiligheid dit zonder uitstel vereist.

4. Beloning

artikel 4.1 Betaling van het salaris

1. De werkgever betaalt het salaris aan de medewerker maandelijks uit.
2. Het salaris is een bedrag per maand dat is opgenomen in de salarisschalen die staan vermeld in de bijlagen A, Aa, B, C, D en Da van deze cao.
3. Als het salaris lager is dan het maandbedrag van het minimumloon voor medewerkers van dezelfde leeftijd, betaalt de werkgever de betreffende medewerker in afwijking van het tweede lid het minimumloon uit, of kent hem een toelage toe ten bedrage van het verschil.
4. ./.
5. De werkgever betaalt de medewerker die voor een deel van het jaar in dienst is het salaris maandelijks uit op basis van de gemiddelde arbeidsduur, zijnde de arbeidsduur voor dat jaar gedeeld door het aantal maanden dat hij in dat jaar in dienst is.
6. Bij ontslag verrekent de werkgever te veel of te weinig aan de medewerker uitbetaald loon.

artikel 4.1.1 Collectieve salarisverhogingen

De salarisbedragen in de salarisschalen worden als volgt structureel verhoogd:

- per 1 juli 2026 met 3,5%, tot het maximum van schaal 14 (dat wil zeggen met maximaal € 306 bruto per maand) bij een volledige arbeidsduur.
- per 1 mei 2027 met 3,5% tot het maximum van schaal 14 (dat wil zeggen met maximaal € 317 bruto per maand) bij een volledige arbeidsduur.*

De salarisbedragen in de salarisschalen van leerlingen en onderzoekers in opleiding die staan vermeld in bijlage D groeien mee met de bovenstaande beloningsafspraken en worden per 1 juli 2026 structureel met 3,5% verhoogd en per 1 mei 2027 met 3,5%.

Deze collectieve salarisverhogingen zijn verwerkt in bijlagen A, Aa, B, C en D. De salarisbedragen zijn afgerond op hele euro's.

artikel 4.2 Functiewaardering

1. De werkgever waardeert de aan de medewerker opgedragen functie met het functiewaarderingssysteem FUWAVAZ.
2. FUWAVAZ is niet van toepassing op functies van medewerkers genoemd in hoofdstuk 13, 14, 15, 16 en 17, op overige artsfuncties en op functies van leerlingen. Voor artsen, leerlingen en onderzoekers in opleiding gelden specifieke salarisschalen en waar dat niet het geval is bepaalt de werkgever de salarisschaal binnen de beloningsverhoudingen in het umc.
3. De waardering van functies geschiedt op basis van functietyperingen. Een functietypering is een zodanige beschrijving van de inhoud van de functie, dat de bijbehorende salarisschaal met behulp van FUWAVAZ is vast te stellen.
4. Als een functie bestaat uit een combinatie van verschillend gewaardeerde functies uit twee functie-families geldt de schaal van de hoger gewaardeerde functie alleen als de medewerker alle taken van deze functie volledig uitvoert voor ten minste de helft van de voor hem geldende arbeidsduur.
5. De werkgever kan besluiten de inhoud van een functie te typeren met een FUWAVAZ-normfunctie, indien de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden daarmee in voldoende mate worden beschreven. In dat geval geldt de bij de normfunctie behorende salarisschaal.

* Zie het addendum met aanvullende afspraken aan het einde van de cao-tekst.

6. FUWAVAZ is evenmin van toepassing op medewerkers die zijn opgenomen in het Doelgroepenregister van de Wet Banenafpraak. Voor hen geldt met ingang van 1 januari 2019 een aparte salarisschaal die start bij het minimumloon en via acht gelijke periodieken oploopt naar het maximum van 120% van het minimumloon, als vermeld in Bijlage Da (Salarisschaal Wet Banenafpraak). Onder minimumloon wordt verstaan het van overheidswege vastgestelde minimumloon voor 21 jaar en ouder. Indien op de functie van een medewerker uit het Doelgroepenregister van de Wet Banenafpraak wel een normfunctie of organieke functie van toepassing is en de medewerker oefent deze functie naar aard en omvang volledig uit, dan wordt hij ingeschaald in de bij die functie behorende salarisschaal.

artikel 4.2.1 Bezwaarprocedure

1. Als de medewerker het niet eens is met de waardering van zijn functie, kan hij daartegen bezwaar maken. Als de medewerker bezwaar maakt, is artikel 1.12 van toepassing, aangevuld met de regels uit dit artikel.
2. De werkgever laat zich bij de behandeling van functiewaarderingsbezwaren adviseren door een adviescommissie waarin in ieder geval twee leden zitting hebben die de deskundigheid bezitten op het terrein van functiewaardering.
3. De adviescommissie legt, voordat zij een advies uitbrengt over de waardering van de functie, haar ontwerpadvies voor aan een door UMCNL aangewezen landelijke functiewaarderingsdeskundige. Deze gaat na of het ontwerpadvies berust op een juiste toepassing van FUWAVAZ en deelt de lokale adviescommissie binnen vier weken, met de mogelijkheid van twee weken uitstel, zijn bevindingen mee.
4. De lokale adviescommissie voegt de bevindingen van de landelijke functiewaarderingsdeskundige toe aan haar advies.

artikel 4.3 Inschaling en salarisgarantieregeling

1. De werkgever bepaalt de salarisschaal voor de medewerker met inachtneming van de voor zijn functie vastgestelde waarderingsuitkomst, alsmede met inachtneming van bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de medewerker geldende salarisschaal. Aanloopschalen worden niet gebruikt.
2. Bij indiensttreding kent de werkgever de medewerker het salaris toe dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
3. De werkgever kan gemotiveerd besluiten dat de medewerker de opgedragen functie nog niet volledig kan vervullen omdat hij nog niet aan de functie-eisen voldoet. In dat geval kan de medewerker één schaal lager worden ingeschaald. Bovendien wordt een scholingstraject afgesproken. Als de werkgever van deze afwijkmogelijkheid gebruik maakt, deelt hij de medewerker vooraf mee op basis van welke criteria en op welk moment hij zal beoordelen of de functie volledig aan de medewerker kan worden opgedragen.
4. De werkgever kan door het toekennen van een hoger salaris afwijken van het tweede lid.
5. Als voor de medewerker bij overgang naar een andere functie een salarisschaal gaat gelden met een lager maximumsalaris dan de reeds voor hem geldende schaal, behoudt hij in ieder geval zijn salaris. Als dit salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvangt hij voor het verschil een toelage. Bij een algemene verhoging van het salaris wordt de toelage eveneens verhoogd. Bij overgang naar een andere functie op of na 1 april 2015 geldt tevens dat als de medewerker het maximum van zijn oude schaal nog niet had bereikt hij door verhoging van de toelage de uitloop in zijn oude schaal behoudt conform de systematiek van artikel 4.3.1 lid 4.
6. Het vijfde lid is niet van toepassing:
 - a. als de werkgever de medewerker schriftelijk heeft medegedeeld dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de voor hem vastgestelde salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden;

- b. als de werkgever de medewerker in verband met ongeschiktheid tot het vervullen van zijn arbeid wegens ziekte herplaatst in een lager gesalarieerde functie;
 - c. als de lagere inschaling het gevolg is van een disciplinaire maatregel van overplaatsing zoals bedoeld in artikel 10.4 lid 1 sub c van deze cao;
 - d. als de medewerker op eigen verzoek (niet zijnde het gevolg van een herplaatsing in het kader van een organisatiewijziging of reorganisatie) een lager ingeschaalde functie aanvaardt;
 - e. als de medewerker een lager ingeschaalde functie aanvaardt omdat hij ongeschikt blijkt voor zijn huidige functie op grond van door de werkgever schriftelijk aangetoonde ongeschiktheid voor de huidige functie en ook een verbetertraject niet tot resultaten heeft geleid.
7. Indien de medewerker maximaal 10 jaar direct voorafgaande aan de in het ABP pensioenreglement vastgestelde pensioenrekenleeftijd in het kader van vrijwillige demotie kiest voor het vervullen van een lager gesalarieerde functie (niet zijnde een salarisverlaging wegens terugbrenging van de arbeidsduur), draagt de werkgever zorg voor een gelijke pensioenopbouw als zou hebben gegolden wanneer de medewerker zijn oude salaris had behouden. De premie wordt percentueel op de gebruikelijke manier verdeeld tussen werkgever en medewerker. De werkgever biedt deze mogelijkheid zolang het ABP-pensioenreglement daarin voorziet.

artikel 4.3.1 Salarisverhoging

1. De werkgever verhoogt het salaris van de medewerker tot het in de schaal naasthogere bedrag indien de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever naar behoren vervult.
2. De werkgever kan het salaris verhogen tot een hoger bedrag in de schaal indien de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever zeer goed of uitstekend vervult.
3. Vervult de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.
4. Zolang de medewerker het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kent de werkgever de in het eerste of tweede lid bedoelde salarisverhoging een jaar na indiensttreding van de medewerker toe en nadien telkens na één jaar.
5. De werkgever kan afwijken van het vierde lid door een salarisverhoging eerder toe te kennen.

artikel 4.4 Eindejaarsuitkering

1. De medewerker heeft recht op een eindejaarsuitkering van 8,3% van de voor de medewerker geldende berekeningsgrondslag. Uitbetaling geschiedt bij de salarisbetaling van november. De medewerker die vóór 1 november uit dienst treedt, heeft eveneens recht op een eindejaarsuitkering. Uitbetaling geschiedt uiterlijk in de eerste maand volgend op de maand van uitdiensttreding.
2. De eindejaarsuitkering wordt berekend over de som van de salarissen inclusief de in artikel 4.3 genoemde toelagen die de medewerker in de periode van 1 december van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 november van het lopende kalenderjaar ontvangt.
3. De eindejaarsuitkering wordt ten minste berekend over het salaris dat in bijlage A is vermeld achter het salarisnummer 10 van salarisschaal 7.

artikel 4.5 Vakantie-uitkering

1. De medewerker heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van het door hem ontvangen loon.
2. De vakantie-uitkering bedraagt ten minste het in bijlage E opgenomen bedrag per maand.
3. Als de medewerker op grond van artikel 8.5 (doorbetaling loon) 70% dan wel 85% van zijn loon ontvangt, wordt hij voor de toepassing van het eerste lid geacht 100% van zijn loon te ontvangen.

artikel 4.5.1 Uitbetaling vakantie-uitkering

1. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar betaald over het tijdvak van twaalf maanden dat is begonnen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
2. Bij uitdiensttreding van de medewerker vindt betaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van het laatst verstreken tijdvak waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van uitdiensttreding.

artikel 4.6 Ambtsjubileum

1. De medewerker heeft bij het bereiken van zijn 25-jarig, 40-jarig en 50-jarig ambtsjubileum recht op een gratificatie ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn loon in de maand waarin het jubileum wordt bereikt, vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering. Het bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van € 2.
2. Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal dienstjaren doorgebracht bij werkgever en in burgerlijke overheidsdienst bepalend.
3. Onder burgerlijke overheidsdienst wordt tevens begrepen de tijd doorgebracht bij een bijzonder academisch ziekenhuis of bijzondere universiteit.

artikel 4.7 Toelagen en vergoedingen

1. De werkgever kan de medewerker een toelage of vergoeding toekennen. Een toelage of vergoeding in geld wordt met het maandelijks loon betaald, tenzij de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden besluit hiervan af te wijken.
2. De werkgever trekt een toelage in als de redenen waarom deze werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij hij van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

artikel 4.7.1 Functioneringstoelage

1. De werkgever kan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt een functioneringstoelage toekennen, indien naar zijn oordeel sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie.
2. De functioneringstoelage wordt toegekend voor de duur van een jaar. Indien daar op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding toe bestaat, kan de werkgever besluiten de toelage voor een langere duur toe te kennen.
3. De functioneringstoelage bedraagt ten hoogste 10% van het voor de medewerker geldende salaris.

artikel 4.7.2 Waarnemingstoelage

1. Indien een medewerker tijdelijk een functie waarneemt waarvoor een hogere schaal geldt dan voor zijn eigen functie, blijft de voor hem geldende salarisschaal van toepassing. De werkgever kan hem voor de duur van die waarneming een toelage toekennen.
2. Onder waarneming wordt verstaan het in opdracht van de werkgever tijdelijk uitoefenen van een andere functie dan die van de medewerker zelf.

artikel 4.7.2.1 Toekenning waarnemingstoelage

1. De medewerker heeft recht op een waarnemingstoelage als hij voor een periode van ten minste dertig kalenderdagen een hoger gewaardeerde functie waarneemt.

2. Als het optreden als plaatsvervanger deel uitmaakt van zijn eigen functie heeft de medewerker slechts recht op een waarnemingstoelage als hij de functie volledig waarneemt.
3. De waarnemingstoelage strekt zich uit over de totale periode van waarneming.

artikel 4.7.2.2 Volledige waarneming

1. De waarnemingstoelage bedraagt bij volledige waarneming 5% van het rekenkundige gemiddelde van het laagste salarisnummer en het hoogste salarisnummer van de salarisschaal waarin de waargenomen functie is gewaardeerd. De aldus berekende bedragen staan vermeld in bijlage F van deze cao.
2. Onder volledige waarneming wordt een zodanige waarneming verstaan, dat de medewerker in plaats van zijn eigen functie het volledige samenstel van werkzaamheden van de waargenomen functie verricht, met inbegrip van het dragen van de daaraan verbonden verantwoordelijkheden.

artikel 4.7.2.3 Onvolledige waarneming

De waarnemingstoelage bedraagt bij onvolledige waarneming 50% of 75% van het bedrag dat bij volledige waarneming zou zijn toegekend.

artikel 4.7.3 Toelage onregelmatige dienst

1. De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 11 van bijlage A of een salarisschaal van bijlage Aa, B, D of Da van deze cao geldt, heeft recht op een toelage onregelmatige dienst voor het, anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig verrichten van arbeid op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 20.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 12.00 uur.
Vanaf 1 juli 2026 geldt er ook een toelage onregelmatige dienst op:
 - Zaterdagochtend van 8.00 tot 12.00 uur;
 - Kerstavond (24 december) vanaf 20.00 uur;
 - Oudjaarsavond (31 december) vanaf 20.00 uur.
2. De toelage onregelmatige dienst wordt tijdens de vakantie ook doorbetaald. Hiervoor stelt de werkgever een gemiddeld bedrag vast op basis van de toegekende toelagen in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de medewerker met vakantie is. Indien de medewerker nog geen twaalf kalendermaanden in dienst is geweest, wordt het gemiddelde bedrag vastgesteld op het gemiddelde in de kalendermaanden tot aan de maand waarin de medewerker met vakantie is.
3. De medewerker in schaal 11 van bijlage A van deze cao heeft het recht op een toelage onregelmatige dienst als bedoeld in lid 1 met ingang van 1 januari 2022.

artikel 4.7.3.1 Berekening toelage

1. De toelage onregelmatige dienst bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:
 - a. 47% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur en na 20.00 uur, alsmede voor de uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 08.00 uur en na 12.00 uur;
 - b. 72% voor de uren op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel 6.1, derde lid (arbeidsduur).Met ingang van 1 juli 2026 bedraagt de toelage onregelmatige dienst per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:
 - a. 47% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur en na 20.00 uur, en ook voor de uren op zaterdag
 - b. 72% voor de uren op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel 6.1, derde lid (arbeidsduur) en op Kerstavond (24 december) en Oudjaarsavond (31 december) vanaf 20.00 uur

2. De toelage wordt met ingang van 1 januari 2023 berekend over ten hoogste het salaris per uur afgeleid van salarisschaal 10, salarisnummer 12 (bijlage A).

artikel 4.7.3.2 Aflopende toelage

1. De medewerker wiens loon een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage onregelmatige dienst heeft recht op een aflopende toelage.
2. Het recht op een aflopende toelage bestaat alleen als:
 - a. de verlaging ten minste 3% van de som van het salaris en een eventuele functioneringstoelage bedraagt en;
 - b. de medewerker de toelage onregelmatige dienst op het moment van beëindiging respectievelijk vermindering ten minste voor een periode van twee jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.
3. De berekeningsbasis voor de aflopende toelage is het bedrag dat de medewerker over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn loon intreedt gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met de som van de bedragen die hij daarna per maand gaat ontvangen aan toelage onregelmatige dienst, aan toelage op basis van artikel 4.7.3.5 en aan salarisverhoging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.
4. De duur van de aflopende toelage is gelijk aan een kwart van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst is ontvangen, met een maximum van drie jaar.
5. De volgens het vierde lid vastgestelde duur van de aflopende toelage wordt in drie gelijke delen gesplitst. De aflopende toelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van de berekeningsbasis.
6. Medewerkers die op of na 1 januari 2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, hebben geen recht op de aflopende toelage als vermeld in het eerste lid.

artikel 4.7.3.3 Aflopende toelage voor medewerkers vanaf 57 jaar

1. De medewerker van 57 jaar of ouder die op eigen verzoek geen of minder avond- en/of nachtdiensten verricht, heeft met ingang van de maand waarin hij deze diensten niet of minder verricht recht op een aflopende toelage mits hij de toelage voor avond- en/of nachtdiensten ten minste voor een periode van vijf jaren zonder een onderbreking van meer dan zes maanden heeft ontvangen.
2. De berekeningsbasis van de aflopende toelage is het bedrag dat de medewerker, over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn loon in verband met het niet of minder verrichten van avond- en/of nachtdiensten intreedt, gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met feitelijke toelagen voor onregelmatige diensten die hij ontvangt na het (gedeeltelijk) stoppen met avond- en/of nachtdiensten, aan toelage op basis van artikel 4.7.3.5 en aan salarisverhoging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.
3. De duur van de aflopende toelage is gelijk aan een kwart van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst is ontvangen, met een maximum van drie jaar.
4. De volgens het derde lid vastgestelde duur van de aflopende toelage wordt in drie gelijke delen gesplitst. De aflopende toelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 37,5%, 25% en 12,5% van de berekeningsbasis.
5. Medewerkers die op of na 1 januari 2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, hebben geen recht op de aflopende toelage als vermeld in het eerste lid.

artikel 4.7.3.4 Blijvende toelage voor medewerkers vanaf 60 jaar

1. De medewerker van 60 jaar of ouder die geen of minder avond- en/of nachtdiensten verricht heeft recht op een blijvende toelage mits hij de toelage onregelmatige dienst voor avond- en/of nachtdiensten, al dan niet gevolgd door een aflopende toelage bedoeld in de artikelen 4.7.3.2 en 4.7.3.3, ten minste voor een periode van tien jaren zonder een onderbreking van meer dan twaalf maanden heeft ontvangen.
2. De berekeningsbasis van de blijvende toelage is het bedrag dat de medewerker, over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn loon in verband met het niet of minder verrichten van avond- en/of nachtdiensten intreedt, gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met feitelijke toelagen voor onregelmatige diensten die hij ontvangt na het (gedeeltelijk) stoppen met avond- en/of nachtdiensten.
3. Medewerkers die op of na 1 januari 2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, hebben geen recht op de blijvende toelage als vermeld in het eerste lid.

artikel 4.7.3.5 Overgangsbepaling

1. De medewerker die op 1 april 1997 in onregelmatige dienst werkzaam was heeft recht op een toelage indien hij op die datum als gevolg van de wijziging van de artikelen 4.7.3 en 4.7.3.1 bij een gelijkblijvend roosterpatroon ten opzichte van de gemiddeld in 1995 en 1996 gewerkte onregelmatige uren een teruggang ondervond van ten minste 20% van het aantal voor hem resterende onregelmatige uren. Als de medewerker slechts een deel van de periode 1995/1996 in onregelmatige dienst werkzaam was, wordt de referteperiode naar evenredigheid aangepast.
2. De medewerker heeft geen recht op een toelage bedoeld in het eerste lid als de achteruitgang minder was dan één uur onregelmatige dienst per maand.
3. De toelage bedraagt het verschil tussen de oude en de nieuwe toelage onregelmatige dienst zoals dat op basis van de in het eerste lid genoemde vergelijking per 1 april 1997 is vastgesteld.
4. Het recht op de toelage vervalt als de medewerker op zijn verzoek in een ander roosterpatroon of in een functie met een ander roosterpatroon gaat werken dan waarin hij werkzaam was op 1 april 1997. Als het roosterpatroon wijzigt als gevolg van een besluit van de werkgever blijft de toelage gehandhaafd, met dien verstande dat eventuele uit het gewijzigde roosterpatroon voortvloeiende meerinkomsten op de toelage in mindering worden gebracht. Indien als gevolg van een besluit van de werkgever het recht op de toelage volledig komt te vervallen, is artikel 4.7.3.2 van overeenkomstige toepassing.
5. De medewerker die niet voldeed aan de voorwaarden voor een toelage als bedoeld in bovenstaande bepalingen en die volgens de vergelijking bedoeld in het eerste lid desalniettemin op 1 april 1997 meer dan € 9,00 per maand in toelage onregelmatige dienst achteruit is gegaan, heeft recht op een toelage van € 9,00 per maand. Het recht op deze toelage wordt aan het einde van elk jaar getoetst.
6. Medewerkers die op of na 1 januari 2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, hebben geen recht op de toelage als vermeld in het eerste lid.

artikel 4.7.4 Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. Een bereikbaarheidsdienst is een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de medewerker, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. Een aanwezigheidsdienst is een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin de medewerker, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Planbare werkzaamheden worden ingeroosterd, zodat aanwezigheidsdiensten zoveel mogelijk kunnen worden voorkomen

3. Een consignatiedienst is een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de medewerker uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
4. De toelage voor bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst wordt niet tot het loon zoals bedoeld in lid 1 van artikel 7.1 (verlenen vakantie) gerekend⁷.

artikel 4.7.4.1 Berekening toelage

1. De medewerker heeft recht op een toelage als hem bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiediensten worden opgedragen.
2. De toelage bestaat met ingang van 1 januari 2024 uit een vast bedrag per uur bereikbaarheid, ongeacht de salarisschaal van de medewerker:

	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag, zondag en feestdagen
<i>Toelage bereikbaarheidsdienst en consignatiedienst</i>	€ 5 bruto per uur	€ 10 bruto per uur
<i>Toelage aanwezigheidsdienst</i>	€ 6,25 bruto per uur	€ 12,50 bruto per uur

3. Voor de consignatiedienst geldt dat de toelage alleen wordt toegekend aan medewerkers tot salarisschaal 15.

artikel 4.7.4.2 Verrichte arbeid tijdens diensten

1. De medewerker heeft recht op compensatie voor de tijd gedurende welke hij tijdens een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst werkzaamheden heeft verricht. De werkgever bepaalt na overleg met de medewerker of de compensatie bestaat uit verlof gelijk aan het aantal gewerkte uren of uit een bedrag in geld op basis van het voor de medewerker geldende salaris per uur.
2. De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 11 van bijlage A of een salarisschaal van bijlage Aa, B, D of Da van deze cao geldt, heeft naast de in het eerste lid genoemde compensatie recht op de volgende vergoeding voor de verrichte arbeid per gewerkt uur:
 - a. 47% van het salaris per uur voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur en na 20.00 uur, alsmede voor de uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 08.00 uur en na 12.00 uur;
 - b. Vanaf 1 juli 2026 geldt er ook een toelage onregelmatige dienst op zaterdagochtend van 8.00 tot 12.00 uur;
 - c. 72% van het salaris per uur voor de uren op zondag of een feestdag, als bedoeld in artikel 6.1, derde lid (arbeidsduur).
 - d. Alsmede op Kerstavond (24 december) vanaf 20.00 uur en op Oudjaarsavond (31 december) vanaf 20.00 uur.
3. De vergoeding als bedoeld in lid 2 wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur afgeleid van salarisschaal 10, salarisnummer 12 (bijlage A).

4. Bij bereikbaarheids- of consignatiedienst gaat de tijd gedurende welke de medewerker geacht wordt zijn werkzaamheden te hebben verricht in op het moment dat hij, na daartoe te zijn opgeroepen, zijn verblijfplaats verlaat en eindigt op het moment dat de medewerker op zijn verblijfplaats terugkeert. Deze tijd wordt naar boven of naar beneden afgerond op halve uren. Een telefonisch consult tijdens een bereikbaarheids- of consignatiedienst, waarbij de medewerker zijn verblijfplaats niet hoeft te verlaten, geldt tevens als verrichte arbeid, en deze tijd wordt eveneens naar boven of naar beneden afgerond op halve uren, met een minimum van een half uur.
5. Bij aanwezigheidsdienst wordt elke periode waarin de medewerker is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten naar boven afgerond op halve uren.

artikel 4.7.4.3 Reiskosten

De medewerker heeft recht op een vergoeding van de reiskosten die hij moet maken vanwege het verrichten van bereikbaarheids- of consignatiediensten op basis van de bepalingen in hoofdstuk 5 inzake vergoeding kosten bij dienstreizen.

artikel 4.7.5 Toelage op andere gronden

In bijzondere gevallen kan de werkgever de medewerker of een groep medewerkers een toelage toekennen op andere gronden dan vermeld in dit hoofdstuk.

artikel 4.7.6 Overwerk

1. Van overwerk is sprake indien de werkgever de medewerker opdraagt incidenteel werkzaamheden te verrichten op tijden waarmee de voor hem geldende werktijd wordt overschreden.
2. Werkzaamheden die korter dan een half uur voorafgaand aan of aansluitend op de voor de medewerker geldende werktijd worden verricht worden niet als overwerk beschouwd.

artikel 4.7.6.1 Vergoeding overwerk

1. De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van bijlage A, bijlage Aa of een salarisschaal van bijlage D geldt, heeft recht op compensatie van door hem verricht overwerk.
2. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid het overwerk binnen een termijn van dertien weken nadat het is ontstaan te compenseren op basis van tijd voor tijd voor de meer gewerkte uren.
3. Indien compensatie in vrije tijd binnen een termijn van dertien weken niet mogelijk is gebleken, heeft de medewerker recht op:
 - a. vergoeding in verlof, gelijk aan 150% van de meer gewerkte uren, of
 - b. vergoeding in verlof, gelijk aan de meer gewerkte uren, alsmede een bedrag in geld dat voor elk meer gewerkt uur een percentage van 50% van het salaris per uur van de medewerker bedraagt.
4. Na overleg met de medewerker bepaalt de werkgever of hij de in het derde lid genoemde vergoeding onder a toekent, dan wel die onder b.
5. De vergoeding wordt zoveel mogelijk in de maand volgend op de termijn van dertien weken bedoeld in het tweede lid toegekend, opgenomen en - indien van toepassing - uitbetaald.
6. Indien zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever zich verzetten tegen een vergoeding als bedoeld in het derde lid kan de werkgever besluiten het overwerk volledig in geld te vergoeden. De vergoeding bedraagt in dat geval voor elk meer gewerkt uur 150% van het salaris per uur van de medewerker.

⁷ De doorbetaling van toelage onregelmatige dienst tijdens vakantie is vanaf 1997 verdisconteerd in de hoogte van de percentages zoals genoemd in artikel 4.7.3.1.

artikel 4.7.7 Roosterwijzigingstoelage

1. Bij problemen rond het vullen van diensten wordt in eerste instantie gezocht naar een oplossing binnen het team, waarbij artikel 6.2 (Gebruikelijke werktijden dagdienst/werktijdregeling) en artikel 6.3 (Roosterdienst) uitgangspunt zijn. Als een oplossing binnen het team niet mogelijk blijkt kan de werkgever de medewerker verzoeken (een) dienst(en) te verschuiven.
2. Wanneer incidenteel en in bijzondere gevallen zo'n wijziging wordt aangebracht in een al vastgestelde werktijdenregeling, waardoor binnen 72 uur na het verzoek van de werkgever aan de medewerker een roosterwijziging optreedt, dan ontvangt de medewerker naast de standaardtoelagen een extra roosterwijzigingstoelage van € 90 bruto per roosterwijziging. Met ingang van 1 april 2026 bedraagt de roosterwijzigingstoelage € 100 bruto per roosterwijziging. Van een roosterwijziging is slechts sprake wanneer de dienst voor ten minste de helft niet overlapt met de oorspronkelijke dienst.
3. De extra vergoeding per roosterwijziging geldt eveneens wanneer de medewerker door de werkgever wordt verzocht een extra dienst te draaien op een vrije dag, waardoor binnen 72 uur na het verzoek een roosterwijziging optreedt.
4. Als de medewerker als gevolg van de roosterwijziging genoemd in de leden 2 en 3 van dit artikel aantoonbaar financieel nadeel ondervindt dat redelijkerwijs niet te zijnen laste kan blijven, vergoedt de werkgever de hiermee gepaard gaande kosten.

artikel 4.7.8 Omkleedfaciliteiten

1. Elk umc zorgt voor efficiënte omkleedfaciliteiten voor medewerkers die verplicht zijn werkkleding te dragen en zich in het umc voorafgaand aan de aanvang van de arbeid dienen om te kleden. De tijd die nodig is voor het omkleden telt niet mee voor de overeengekomen arbeidsduur of jaarurensystematiek (artikel 6.1 en/of artikel 6.4 lid 1). Over deze tijd heeft de medewerker geen recht op overeengekomen loon (artikel 4.3).
2. Onder het dragen van werkkleding in lid 1 wordt verstaan: medewerkers die voorafgaand en aan het eind van hun dienst moeten wisselen van kleding die door het umc beschikbaar wordt gesteld.

artikel 4.7.8.1 Omkleedtoelage

De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van bijlage A, een salarisschaal van bijlage Aa, bijlage D, of bijlage Da van deze cao geldt en die verplicht is tot het dragen van werkkleding (als bedoeld in artikel 4.7.8) ontvangt voor de omkleedtijd – in afwijking van artikel 4.3 – een toelage van € 80 bruto per maand en met ingang van 1 april 2026 een toelage van € 110 bruto per maand, op basis van een volledige arbeidsduur.

Met ingang van 1 januari 2027 kan de medewerker de omkleedtoelage aanwenden als spaarbron voor het sparen van balansverlof als bedoeld in artikel 18.2 van deze cao.

artikel 4.8 Arbeidsmarkttoelage/Bindingspremie

De werkgever kan de medewerker om redenen van werving of behoud een arbeidsmarkttoelage of bindingspremie toekennen.

artikel 4.8.1 Arbeidsmarkttoelage

1. De hoogte van een arbeidsmarkttoelage bedraagt ten hoogste het verschil tussen het salaris van de medewerker en het maximumsalaris van de naasthogere salarisschaal. In bijzondere gevallen kan de werkgever hiervan afwijken.

2. Als de werkgever de arbeidsmarkttoelage intrekt nadat de medewerker deze gedurende ten minste vijf jaren heeft ontvangen, heeft de medewerker gedurende een periode van één jaar in vier kwartalen recht op een aflopende toelage ter hoogte van respectievelijk 100%, 75%, 50% en 25% van de oorspronkelijke toelage.

artikel 4.8.2 Bindingspremie

1. De werkgever stelt bij toekenning van een bindingspremie de termijn vast gedurende welke de medewerker geacht wordt in dienst van het umc te blijven om voor uitkering van de bindingspremie in aanmerking te komen.
2. De bindingspremie wordt uitgekeerd aan het eind van de vastgestelde termijn.
3. De werkgever kan de bindingspremie gedeeltelijk uitkeren aan de medewerker met wie, vanwege een oorzaak die naar het oordeel van de werkgever niet aan de medewerker zelf is te wijten, de arbeids-overeenkomst binnen de vastgestelde bindingstermijn eindigt.

artikel 4.9 Stimulering mobiliteit

1. De werkgever kan de medewerker, indien het naar zijn oordeel wenselijk is dat de medewerker een andere functie gaat vervullen, een toelage of uitkering om redenen van mobiliteit toekennen.
2. De hoogte van een mobiliteitstoelage bedraagt ten hoogste het verschil tussen het salaris van de medewerker en het maximumsalaris van de naasthogere salarisschaal. In bijzondere gevallen kan de werkgever hiervan afwijken.
3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen voor het toekennen van een mobiliteitsuitkering.

artikel 4.10 Gratificatie

De werkgever kan de medewerker wegens grote inzet, opmerkelijk positieve functievervulling, bijzondere prestaties of andere gronden een gratificatie toekennen.

artikel 4.11 Militair verlof en rampenbestrijding

1. Militair verlof is niet van toepassing vanwege opschorting van de militaire dienstplicht. Wanneer een buitenlandse medewerker in het buitenland wordt opgeroepen zijn militaire dienstplicht te vervullen, dan gelden de bepalingen inzake militair verlof genoemd in de artikelen 4.11 en 7.2 Cao UMC 2007.
2. Degene die ingevolge artikel 7.2 (verlof van rechtswege) met verlof is vanwege rampenbestrijding, behoudt over de tijd van dit verlof de aan zijn functie verbonden loon. De toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst worden hierbij niet tot het loon gerekend.

artikel 4.12 Politiek verlof

Als de medewerker een vaste vergoeding ontvangt uit een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen en als de werkgever hem, tenzij het bedrijfsbelang van de werkgever zich daartegen verzet, verlof heeft verleend voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van dat college en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden, past de werkgever op zijn loon een inhouding toe over de tijd dat hij verlof heeft. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.

artikel 4.13 Non-activiteitswedde

De werkgever kent de medewerker die in verband met de werkzaamheden die voortvloeien uit een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de uitoefening van zijn functie, gedurende de periode van zijn ontheffing een non-activiteitswedde toe op de voet van de artikelen 4 en 5 van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.

5. Vergoedingen en tegemoetkomingen

artikel 5.1 Binnenlandse dienstreis

1. Voor de vergoeding van reiskosten binnen Nederland geldt het umc als begin- en eindpunt van een dienstreis.
2. De werkgever kan in afwijking van het eerste lid de woning van de medewerker of een andere plaats als begin- en/of eindpunt van een dienstreis aanmerken, tenzij tijdens de reis het umc wordt bezocht.

artikel 5.1.1 Openbaar vervoer

1. De werkgever vergoedt de kosten van openbaar vervoer die de medewerker in verband met een dienstreis heeft gemaakt.
2. De medewerker die tijdens een dienstreis gebruik maakt van vervoer per trein, is gerechtigd eerste klasse te reizen.
3. Als de medewerker bij het maken van een dienstreis gebruik maakt van zijn eigen openbaar vervoerabonnement, wordt de aan hem toe te kennen reiskostenvergoeding fictief vastgesteld door uit te gaan van de prijs die zonder abonnement op het reistraject zou moeten zijn betaald.

artikel 5.1.2 Taxi

De werkgever vergoedt de kosten van taxivervoer die de medewerker in verband met een dienstreis heeft gemaakt, als het bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever met dat vervoer is gebaat.

artikel 5.1.3 Eigen voertuig

1. Als de dienstreis naar het oordeel van de werkgever niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt, kan de werkgever de medewerker toestemming geven voor het gebruik van zijn eigen motorvoertuig. De medewerker ontvangt per kilometer aan reiskostenvergoeding een tegemoetkoming van € 0,28. Een uitrust tussen woon-werk-kilometers met eigen voertuig en dienst-reiskilometers is mogelijk, zodat de niet benutte fiscale ruimte voor woon-werkverkeer kan worden gesaldeerd met het fiscaal belaste deel van de tegemoetkoming voor dienstreizen.
2. Indien een dienstreis op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt en de medewerker op eigen initiatief gebruik maakt van zijn eigen motorvoertuig, vergoedt de werkgever per kilometer een tegemoetkoming van € 0,09.

artikel 5.1.4 Verblijfkosten

1. De werkgever vergoedt de in verband met een dienstreis in redelijkheid gemaakte kosten voor maaltijden, logies en kleine uitgaven.
2. Geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten bestaat voor een dienstreis:
 - korter dan vier uur of
 - binnen de vestigingsplaats van het umc.
3. Voor kleine uitgaven tijdens een dienstreis vergoedt de werkgever € 2,75 per dag, tenzij het tweede lid van toepassing is.

artikel 5.1.5 Declareren

1. De werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten bij dienstreizen op declaratiebasis.
2. Het declareren van reis- en verblijfkosten bij dienstreizen geschiedt op een door de werkgever voorgeschreven wijze, onder overlegging van de vereiste bewijsstukken.
3. De aanspraak op een vergoeding vervalt, indien de medewerker de declaratie niet indient binnen drie maanden na de maand waarop de declaratie betrekking heeft.

artikel 5.2 Buitenlandse dienstreis

De werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen naar het buitenland op basis van de voor de sector rijkspersoneel van toepassing zijnde regeling. De werkgever kan besluiten om hiervan voor zijn medewerkers of een gedeelte van zijn medewerkers af te wijken en de feitelijk gemaakte kosten te vergoeden op basis van overgelegde declaraties, voor zover deze kosten binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid zijn gemaakt.

artikel 5.3 Woon-werkverkeer

De werkgever vergoedt de reiskosten woon-werkverkeer als volgt:

- a. De medewerker die anders dan met het openbaar vervoer naar het werk reist (bijv. fiets, lopend of auto), ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van 18 cent per kilometer, gemaximeerd op 40 kilometer enkele reis. Deze maximering geldt niet voor fiets of lopend. Met ingang van 1 mei 2026 wordt de hiervoor bedoelde reiskostenvergoeding verhoogd van 18 cent per kilometer naar 21 cent per kilometer
- b. De medewerker met een reisafstand woon-werk van 7 kilometer of meer enkele reis, die met het openbaar vervoer naar het werk reist, komt in aanmerking voor 100% vergoeding van de OV-kosten (2de klas). Voor de medewerker met een reisafstand minder dan 7 kilometer enkele reis geldt sub a. Met ingang van 1 mei 2026 vervalt de voorwaarde van ten minste 7 kilometer reisafstand woon-werkverkeer en ontvangt iedere medewerker die met het openbaar vervoer naar het werk reist 100% vergoeding voor de OV-kosten (2e klas);
- c. Conform de fiscale regelgeving is de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer gekoppeld aan het aantal dagen waarop de medewerker naar de werklocatie reist;
- d. Ieder umc zorgt voor een fietsregeling waarmee de medewerker op fiscaal vriendelijke wijze een fiets kan aanschaffen.

Lokale regels over fiscale uitruil van reiskosten tot het fiscaal maximale vergoedingsbedrag blijven bestaan. Met ingang van 1 januari 2025 kan de medewerker kiezen voor verschillende vervoersvormen.

artikel 5.4 Woongebied

1. De werkgever kan de medewerker verplichten te gaan wonen of te blijven wonen in of nabij de gemeente die hem als standplaats is aangewezen of waartoe zijn standplaats behoort, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van zijn functie.
2. De medewerker aan wie de in het eerste lid bedoelde verplichting is opgelegd is gehouden daaraan zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, gevolg te geven.
3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen over het woongebied waarin de medewerker verplicht is te gaan wonen.

artikel 5.4.1 Verhuiskosten

1. De medewerker aan wie een verhuisplicht is opgelegd heeft bij verhuizing recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, indien met de verhuizing aan de verhuisplicht wordt voldaan.
2. Als al op enige wijze aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, kent de werkgever slechts een tegemoetkoming toe voor het meerdere, met dien verstande dat het vierde lid van artikel 5.4.2 van overeenkomstige toepassing is op de overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
3. De medewerker is verplicht een toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen, indien de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na de indiensttreding, dan wel binnen één jaar na de verhuizing op zijn verzoek of ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd.

4. De medewerker heeft slechts recht op de tegemoetkoming in verhuiskosten, indien de medewerker schriftelijk heeft verklaard dat de verplichting tot terugbetalen bedoeld in het derde lid hem bekend is.
5. De medewerker heeft geen recht op tegemoetkoming in de verhuiskosten indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaren nadat de verhuisplicht is opgelegd.

artikel 5.4.2 Tegemoetkoming verhuiskosten

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit:
 - a. een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel van de medewerker en zijn gezinsleden, waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken van breekbare zaken (transportkosten);
 - b. een bedrag voor eventuele dubbele huishuur;
 - c. een bedrag voor alle overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten (overige kosten).
2. Het bedrag voor de transportkosten kan zowel betrekking hebben op kosten van de medewerker zelf, als op kosten van een erkende verhuisfirma. Uitgangspunt in beide gevallen is dat de werkelijk gemaakte kosten worden vergoed. De werkgever kan nadere regels vaststellen voor de wijze van declareren.
3. De tegemoetkoming voor dubbele huishuur bedraagt ten hoogste het bedrag van de huur van de oude woning van de medewerker over een periode van twee maanden.
4. De tegemoetkoming voor overige kosten bedraagt 10% van de berekeningsbasis als de medewerker binnen een periode van één jaar na de datum waarop de verhuisplicht aan hem is opgelegd daadwerkelijk is verhuisd en 8% als de verhuizing in het jaar daarna heeft plaatsgehad. De berekeningsbasis is het twaalfvoud van het loon van de medewerker in de berekeningsmaand, vermeerderd met de vakantie-uitkering over de berekeningsmaand. De berekeningsmaand is de maand waarin de medewerker daadwerkelijk verhuist. De tegemoetkoming voor overige kosten bedraagt ten hoogste € 5.445. Als de verhuizing een gezin betreft waarin de werkgever aan beide levenspartners verhuisplicht heeft opgelegd, wordt de tegemoetkoming voor overige kosten tot dit maximumbedrag berekend over de som van beider berekeningsbasis.

artikel 5.4.3 Verhuizing vanuit het buitenland

1. De tegemoetkoming in de verhuiskosten van een uit het buitenland afkomstige medewerker bestaat naast de in artikel 5.4.2, eerste lid bedoelde bedragen, uit:
 - a. een vergoeding van de kosten van het vervoer van de medewerker en diens gezinsleden naar de nieuwe woning en zo nodig van de overnachtingskosten;
 - b. een vergoeding van de kosten van één of meer reizen die de medewerker en zijn gezinsleden in het land van vertrek hebben moeten maken om voor de reis vereiste formaliteiten te vervullen.
2. Bij een verhuizing als bedoeld in het eerste lid worden onder transportkosten als bedoeld in artikel 5.4.2, eerste lid, onder a mede verstaan:
 - a. een bedrag voor de verschuldigde belastingen bij invoer van bagage en inboedel;
 - b. een bedrag voor de kosten van verzekering van bagage en inboedel tegen schade ten gevolge van of in verband met de verhuizing;
 - c. een bedrag voor de kosten van het inpakken van bagage en inboedel, (de)montage van meubilair en/of de afvoer van emballage.

artikel 5.4.4 Reis- en pensionkosten

1. De medewerker aan wie een verhuisplicht is opgelegd, heeft gedurende de periode waarin de verhuizing nog niet heeft plaatsgehad recht op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en het umc. Deze tegemoetkoming wordt ten hoogste twee jaren toegekend, gerekend vanaf de datum waarop de verhuisplicht is opgelegd. De tegemoetkoming is gelijk aan de

kosten van openbaar vervoer over het af te leggen traject (voor treinen: 2e klasse) tot ten hoogste € 190 per maand, welk bedrag wordt verminderd met een bedrag van € 35.

2. De werkgever voorziet, al dan niet tegen betaling, de medewerker bedoeld in lid 1 die naar zijn oordeel niet dagelijks heen en weer kan reizen van tijdelijke huisvesting, of kent hem een tegemoetkoming toe in de kosten voor verblijf in een pension tot ten hoogste € 182 per week. In bijzondere gevallen kan de werkgever de medewerker voor ten hoogste één keer per week een tegemoetkoming verstrekken in de reiskosten voor gezinsbezoek of voor bezoek van de eigen woning. De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van openbaar vervoer over het af te leggen traject (voor treinen: 2e klasse).
3. De werkgever kan een medewerker aan wie geen verhuisplicht is opgelegd vanwege het feit dat met hem een tijdelijke arbeidsovereenkomst van ten hoogste twee jaren is aangegaan in afwijking van artikel 5.3 een tegemoetkoming in kosten toekennen als bedoeld in het eerste of tweede lid.
4. Bij ziekte langer dan een maand vindt geen uitbetaling plaats van de in dit artikel genoemde vergoedingen, tenzij het om onvermijdbare kosten gaat.

artikel 5.4.5 Voorschot

De werkgever kan de medewerker op diens verzoek een voorschot geven van de in de artikelen 5.4.1 tot en met 5.4.4 bedoelde tegemoetkomingen.

artikel 5.4.6 Hardheidsclausule

De werkgever kan in individuele gevallen waar de artikelen 5.3 tot en met 5.4.5 niet of kennelijk niet naar redelijkheid in voorzien een nadere beslissing nemen.

artikel 5.5 Telefoonkostenvergoeding

1. De medewerker heeft recht op vergoeding van gemaakte zakelijke gesprekskosten met gebruikmaking van een eigen telefoon.
2. De vergoeding van de gesprekskosten vindt plaats op declaratiebasis, waarbij de medewerker een afschrift dient te overleggen van de gespecificeerde telefoonnota aan de hand waarvan de gemaakte kosten kunnen worden aangetoond.
3. De werkgever kan nadere regels vaststellen voor de vergoeding van kosten van eventuele overige vormen van telecommunicatie.

artikel 5.6 Maaltijdvergoeding

1. De werkgever verstrekt de medewerker een maaltijd, indien hij niet in de gelegenheid is zijn maaltijd op de gebruikelijke plaats en tijd te nuttigen vanwege het feit dat hem is opgedragen aansluitend aan zijn werkdag langer dan twee uren overwerk te verrichten of langer dan twee uren arbeid te verrichten in het kader van de uitoefening van een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst.
2. De te verstrekken maaltijd is afkomstig uit het eigen ziekenhuisrestaurant.
3. Als verstrekking van een maaltijd uit het eigen restaurant niet mogelijk is, vergoedt de werkgever overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.1.4, eerste lid de daadwerkelijke kosten van een elders genuttigde maaltijd.

artikel 5.7 Thuiswerkvergoeding

1. Vanaf 1 mei 2024 betaalt de werkgever de medewerker die in het kader van de arbeidsovereenkomst thuiswerkt een thuiswerkvergoeding per dag ter hoogte van het bedrag dat maximaal fiscaal onbelast mag worden gegeven, zoals jaarlijks wordt vastgesteld (in 2026: 2,45 euro).
2. De werkgever kan de thuiswerkvergoeding ook toekennen in de vorm van een vaste vergoeding per maand, gebaseerd op het gemiddeld aantal thuiswerkdagen per maand.
3. De medewerker heeft op dezelfde werkdag geen recht op zowel een thuiswerkvergoeding als een vergoeding woon-werkverkeer.

artikel 5.8 (Her)registratie BIG

De medewerker, niet zijnde een ziekenhuisapotheker / klinisch chemicus / klinisch fysicus zoals bedoeld in hoofdstuk 14A of een academisch medisch specialist zoals bedoeld in hoofdstuk 15, die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 van de Wet BIG krijgt zowel de kosten verbonden aan de registratie als de herregistratie door de werkgever vergoed, indien en voor zover deze (her)registratie voortvloeit uit de bij de werkgever beklede functie.

6. Arbeidsduur en werktijden

artikel 6.1 Arbeidsduur

1. De volledige arbeidsduur bedraagt 1872 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week.
2. De arbeidsduur bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feestdag die niet op zaterdag of zondag valt.
3. Feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, eens per vijf jaar op 5 mei in een jubileumjaar (voor het eerst in 2020) en de door de werkgever toegevoegde feestdagen.
4. De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst en waarin geen arbeid wordt verricht, tellen niet mee voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur zoals genoemd in lid 1.
5. De medewerker kan op grond van de Wet flexibel werken de werkgever verzoeken om zijn contractuele arbeidsduur aan te passen. Naast de mogelijkheden van de Wet flexibel werken, bestaan binnen de umc's de mogelijkheden bedoeld in artikel 6.1.1 en artikel 6.1.2 om de arbeidsduur aan te passen.
6. Bij vacatureruimte krijgen medewerkers met een onvolledige arbeidsduur die de arbeidsduur van hun arbeidsovereenkomst willen uitbreiden een voorrangpositie.

artikel 6.1.1 Uitbreiding volledige arbeidsduur

1. De werkgever en de medewerker kunnen overeenkomen dat de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft op basis van een volledige arbeidsduur, als bedoeld in artikel 6.1 eerste lid, tijdelijk per jaar maximaal 208 uren meer arbeid verricht. Zo kunnen werkgever en medewerker een werkweek overeenkomen van gemiddeld 37, 38, 39 of 40 uur per week.
2. Ten aanzien van de uitbreiding van de arbeidsduur geldt het volgende:
 - a. het verzoek door of namens de werkgever wordt zo mogelijk gedaan tijdens het jaargesprek en heeft betrekking op de komende jaarperiode;
 - b. vastlegging van te maken afspraken over de omvang en de duur van de uitbreiding geschiedt schriftelijk;
 - c. De toelagen, pensioenopbouw, opbouw vakantie en overige aan salaris en arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden zullen worden gebaseerd op de tussen werkgever en medewerker overeengekomen tijdelijke arbeidsduur en het daarbij behorende salaris.

artikel 6.1.2 Vermindering arbeidsduur

1. De medewerker met een arbeidsovereenkomst voor 1872 uren per jaar als bedoeld in artikel 6.1, eerste lid kan op zijn verzoek tijdelijk per jaar maximaal 184 uren minder arbeid verrichten dan krachtens zijn volledige aanstelling het geval is. De medewerker met een onvolledige arbeidsduur kan naar evenredigheid van zijn arbeidsduur een dergelijk verzoek doen.
2. Ten aanzien van de vermindering van de arbeidsduur geldt het volgende:
 - a. het verzoek van de medewerker wordt zo mogelijk gedaan tijdens het jaargesprek en heeft betrekking op de komende jaarperiode;
 - b. het verzoek van de medewerker wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever zich daartegen verzetten;
 - c. vastlegging van te maken afspraken over omvang en duur van de vermindering geschiedt schriftelijk;
 - d. per minder te werken uur wordt op het salaris van de medewerker een inhouding toegepast overeenkomstig het voor de medewerker geldende uursalaris;
 - e. tijdens de vermindering blijft de opbouw van het pensioen ongewijzigd, evenals de verdeling van de te betalen pensioenpremie over de medewerker en het bevoegd gezag, mits de vermindering een eenmalig karakter draagt;
 - f. over de minder gewerkte uren wordt geen vakantie opgebouwd.

artikel 6.2 Gebruikelijke werktijden dagdienst/werktijdregeling

1. De gebruikelijke werktijden bij een dagdienst liggen bij voorkeur tussen 07.00 uur en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag, tenzij voor de medewerker wisselende werktijden gelden.
2. De werkgever stelt een of meer werktijdregelingen vast, zodanig dat voor alle medewerkers een dergelijke regeling geldt. Hierbij worden de voorschriften en bepalingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit in acht genomen.
3. Afwijking van enkele normen van de Arbeidstijdenwet (ATW) is mogelijk via een collectieve regeling zoals bedoeld in artikel 1:3 van de ATW. Onder collectieve regeling wordt verstaan de Cao umc.

artikel 6.2.1 Recht op onbereikbaarheid medewerker

1. De medewerker heeft het recht om buiten werktijd onbereikbaar te zijn voor werk. De medewerker is niet verplicht om buiten werktijd communicatie van het werk actief te volgen.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing tijdens een bereikbaarheids- of consignatiedienst.

artikel 6.2.2 Feestdagen

1. Tenzij het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt, wordt geen dienst geëist op zaterdagen en zondagen, noch op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, en eens per vijf jaar op 5 mei in een jubileumjaar (voor het eerst in 2020).
2. Tenzij het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt, wordt op verzoek van de medewerker in plaats van op de in het eerste lid genoemde christelijke feestdagen geen dienst geëist op de voor hem in verband met zijn godsdienstige opvattingen geldende feestdagen, tot een maximum van vijf dagen per jaar.

artikel 6.2.3 Afwijkende werktijden en diensten

1. De werkgever kan de medewerker opdragen onregelmatige diensten te verrichten als omschreven in artikel 4.7.3 (toelage onregelmatige dienst).
2. De werkgever kan de medewerker opdragen bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten te verrichten als omschreven in artikel 4.7.4 (bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst).
3. De werkgever kan de medewerker opdragen overwerk te verrichten als omschreven in artikel 4.7.6 (overwerk).
4. Het verrichten van avond- en nachtdiensten, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten tijdens de avond en nacht en overwerk tijdens de avond en nacht kan aan de medewerker van 57 jaar of ouder uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen.
5. ./.

artikel 6.2.4 Rusttijden na (oproepen in) de nacht(dienst)

1. Na afloop van een nachtdienst heeft de medewerker recht op ten minste 14 uur rust. Dit geldt niet voor mogelijke oproepen tijdens een bereikbaarheidsdienst.
2. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad van de eerste zin van lid 1 afwijken.
3. Na afloop van en in aansluiting op een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst in de nacht heeft de medewerker altijd recht op ten minste 8 uur rust, als de medewerker in de uren gelegen tussen 00.00 uur en 06.00 uur ten minste twee keer gevolg heeft gegeven aan een oproep om naar de arbeidsplaats te komen of meer dan twee uren arbeid heeft verricht. Deze rusturen tellen, voor zover het reeds ingeroosterde arbeidsuren betreft, mee voor de jaarurennorm (artikel 6.4 lid 1). De medewerker hoeft deze uren niet op een ander moment in te halen.

artikel 6.2.5 Avond-/nachtdiensten tijdens zwangerschap en na bevalling

1. Een medewerker kan tijdens de zwangerschap en tot zes maanden na de bevalling niet worden verplicht arbeid te verrichten in avond- en/of nachtdiensten. In deze periode ontvangt de medewerker de toelage onregelmatige dienst volgens het feitelijk ingevulde dienstenpatroon. Met ingang van 1 juli 2026 geldt dat de zwangere medewerker die vanaf week 20 van de zwangerschap niet meer in een nachtdienst werkt, recht heeft op doorbetaling van de gemiddelde toelage onregelmatige dienst (TOD) volgens de berekening zoals opgenomen in artikel 8.5.2. Voor de eerste 20 weken van de zwangerschap blijft het de keuze van de medewerker om wel of niet in een nachtdienst te werken. Deze medewerker ontvangt in die periode de toelage onregelmatige dienst (TOD) volgens het feitelijk ingevulde dienstenpatroon,
2. Op verzoek van de werkgever verstrekt de medewerker een schriftelijke verklaring van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt dat de medewerker zwanger is.

artikel 6.2.6 (Geconsigneerde) pauze (m.i.v. 1 april 2026)

1. Wanneer een medewerker verplicht bereikbaar moet zijn tijdens een pauze, wordt dit als een geconsigneerde pauze aangemerkt.
2. Een geconsigneerde pauze is geen werktijd (en telt niet mee voor de overeengekomen arbeidsduur of jaarurensystematiek (artikel 6.1 en artikel 6.4 lid 1)). De medewerker aan wie een geconsigneerde pauze wordt opgelegd, heeft recht op een consignatievergoeding naar rato van de duur van de pauze zoals opgenomen in artikel 4.7.4.1 in de cao.
3. Wanneer de pauze wordt onderbroken als gevolg van een oproep om de werkzaamheden te hervatten, wordt de pauze als werktijd aangemerkt.
4. Wanneer een medewerker de werkplek tijdens de pauze niet mag verlaten, wordt de pauze als werktijd aangemerkt.

artikel 6.3 Roosterdienst

1. Voor zover voor de medewerker ingevolge de werktijdregelingen wisselende werktijden gelden, stelt de werkgever daartoe een rooster vast.
2. In het rooster worden in ieder geval de te verrichten diensten en de werktijden opgenomen.
3. De werkgever brengt de individuele roosters zo spoedig mogelijk, doch ten minste tien kalenderdagen vóór de aanvang van de periode waarop het rooster betrekking heeft, ter kennis van de betrokken medewerker.

artikel 6.3.1 Overige bepalingen roosterdienst

1. De medewerker heeft in een kalenderjaar recht op ten minste 22 vrije weekenden.
2. Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.
3. Bij inroostering van werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met methoden van gezond roosteren.
4. Als op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever een wijziging moet worden aangebracht in een reeds vastgesteld dienstrooster, stelt de werkgever de medewerker hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte. Indien de medewerker als gevolg hiervan aantoonbaar financieel nadeel ondervindt dat redelijkerwijs niet te zijnen laste kan blijven, vergoedt de werkgever de hiermee gepaard gaande kosten.
5. Indien geen overeenstemming wordt bereikt met de medewerker omtrent het aanbrengen van verschuivingen in een al vastgesteld dienstrooster, kan de werkgever alleen na schriftelijke onderbouwing de door de werkgever gewenste verschuiving aan de medewerker opdragen. De ondernemingsraad

ontvangt jaarlijks een geanonimiseerde rapportage over het aantal opdrachten dat om deze reden is gegeven.

artikel 6.3.2 Medewerkers gaan vóór ingehuurde arbeidskrachten

Bij het invullen van diensten en roosters hebben medewerkers eerste keuze boven extern ingehuurde arbeidskrachten.

artikel 6.4 Jaarurensystematiek

1. Bij de vaststelling van werktijdregelingen geldt als uitgangspunt, dat de medewerker jaarlijks het aantal uren werkt dat staat vermeld in zijn arbeidsovereenkomst. Bij deze jaarvariant wordt een arbeidspatroon afgesproken, waarin zowel het werkpatroon als de geclusterde vrije tijd herkenbaar tot uiting komt.
2. Toepassing van grotere spreiding van de werktijd door het jaar heen zal niet gepaard gaan met invoering van onevenwichtige werkpatronen voor de individuele medewerker.
3. De werkgever bepaalt in overleg met de medewerker de indeling van zijn werktijden en arbeidspatroon, rekening houdend met enerzijds het organisatiebelang annex groepsbelang en anderzijds het belang van de medewerker. Het overleg vindt plaats tussen de leidinggevende en de medewerker. Als de individuele wensen niet sporend gemaakt kunnen worden met de voorkeur van het collectief, prevaleert het organisatiebelang. In onderling overleg kan het arbeidspatroon tussentijds worden aangepast.
4. Als na schriftelijke motivering blijkt dat geen overeenstemming tussen leidinggevende en medewerker kan worden bereikt, wordt een bemiddelaar ingeschakeld teneinde alsnog een minnelijke oplossing te bereiken. De bemiddelaar mag geen direct betrokkene bij de arbeidsrelatie zijn.
5. De bemiddelaar rapporteert over alle bemiddelingsgevallen aan de werkgever en de ondernemingsraad.

artikel 6.4.1 Overgangsbepaling

Aanspraken op ADV-spaarvarianten die tot 1 februari 1992 zijn opgebouwd krachtens individuele afspraken blijven onverminderd van kracht.

artikel 6.5 Generatieregeling

Met ingang van 1 juli 2024 heeft ieder UMC een generatieregeling voor medewerkers. De regeling houdt in dat de medewerker er voor kan kiezen om 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur te werken, waarbij hij 90% (80% vanaf schaal 15) van het salaris ontvangt en 100% pensioen opbouwt.

Hierbij geldt het volgende minimum kader:

1. De medewerker kan een verzoek indienen om de arbeidsduur te verminderen voor maximaal 20% van zijn uren via een vrijstelling van arbeid. Met andere woorden: de medewerker werkt 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur. De omvang van de arbeidsduur is na gebruikmaking van de generatieregeling minimaal 60% van een voltijdsdienstverband. Met andere woorden: 21,6 uren (3 werkdagen van 7,2 uur).
Met ingang van 1 april 2026 wordt de regeling als volgt aangepast:
 1. Voor de medewerkers tot en met schaal 6 wordt de generatieregeling gebaseerd op het principe 80/95/100 dan wel naar rato van de arbeidsduur vermindering.
 2. Voor alle medewerkers wordt het ook mogelijk om de arbeidsduur naast de bestaande 20% te verminderen met 15, 10 of 5% van de oorspronkelijke arbeidsduur door middel van een vrijstelling van arbeid.



3. Na gebruikmaking van de generatieregeling bedraagt de arbeidsduur ten minste 50% van een volledige arbeidsduur. Dit betekent minimaal 18 uren.
2. De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 14 van bijlage A of een salarisschaal van bijlage Aa, B, D of Da van deze cao geldt, behoudt aanspraak op salaris over ten minste 50% van de uren waarover de medewerker is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Met andere woorden: de medewerker ontvangt ten minste 90% van het oude salaris. Het umc zet de pensioenopbouw voort op basis van de arbeidsomvang voorafgaand aan deelname aan de generatieregeling, op basis van de gebruikelijke premieverdeling. Met andere woorden: de medewerker bouwt 100% pensioen op. Met ingang van 1 april 2026 behoudt de medewerker tot en met schaal 6 aanspraak op ten minste 95% van het oude salaris.
3. Voor de medewerker met een salarisschaal vanaf schaal 15 uit bijlage A of een salarisschaal uit bijlage C geldt dat het salaris wordt verminderd naar rato van de omvang van de vrijstelling van arbeid. Met andere woorden: de medewerker ontvangt ten minste 80% van het oude salaris. Het umc zet de pensioenopbouw voort op basis van de arbeidsomvang voorafgaand aan deelname aan de generatieregeling, op basis van de gebruikelijke premieverdeling. Met andere woorden: de medewerker bouwt 100% pensioen op.
4. De overige arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden naar rato aangepast.
5. De medewerker dient een verzoek tot deelname aan de generatieregeling ten minste 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
6. Deelname aan de generatieregeling staat open voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die binnen maximaal 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en bij aanvang van deelname ten minste een onafgebroken dienstverband van 8 jaren bij een umc hebben.
7. Voorafgaand aan en gedurende deelname aan de generatieregeling is de medewerker verplicht om een eventueel opgebouwd maar niet genoten verlofsaldo (waaronder het balansverlof) volledig op te nemen. De opname van verlof in combinatie met het gebruik van de generatieregeling mag geen regeling voor vervroegde uittreding opleveren⁸, daarom dient gedurende de looptijd van de generatieregeling steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande arbeidsomvang feitelijk per week gewerkt te worden. Een uitzondering hierop bestaat voor de situatie dat de medewerker minder dan 50% heeft gewerkt door ziekte, arbeidsongeschiktheid of opname van het in dat jaar toegekende vakantieverlof.
8. De omvang van de formele arbeidsduur van de medewerker mag in de twaalf maanden voorafgaand aan deelname aan de generatieregeling niet zijn verhoogd. In dat geval zal de deelname aan de generatieregeling worden gebaseerd op de eerdere lagere arbeidsomvang.
9. Het is de medewerker niet toegestaan om over de vrijgestelde arbeidsuren nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten, al dan niet uit hoofde van een dienstverband, dan wel bestaande betaalde nevenwerkzaamheden uit te breiden.

Bestaande individuele afspraken met medewerkers over deelname aan de reeds bestaande lokale generatieregelingen blijven gerespecteerd, mits voldaan wordt aan bovenstaande kaders.

De Regeling Zware Beroepen umcs is opgenomen in bijlage Q.

⁸ Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (tekst 2014).

7. Vakantie, verlof en buitengewoon verlof

artikel 7.1 Verlenen vakantie

1. De werkgever verleent de medewerker elk kalenderjaar vakantie met behoud van loon met in achtneming van het bij en krachtens de artikelen 7.1.1 tot en met 7.1.6 bepaalde.
2. Vakantie wordt verleend tenzij het bedrijfsbelang van de werkgever zich daartegen verzet.

artikel 7.1.1 Aanspraak op vakantie

1. Met ingang van 1 januari 2026 bouwt de medewerker met een volledige arbeidsduur per kalenderjaar 144 wettelijke en 36 bovenwettelijke vakantie-uren op.
2. De werkgever stelt bij aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar de aanspraak op vakantie vast naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst in het desbetreffende kalenderjaar.
3. Bij wijziging van de arbeidsduur stelt de werkgever de aanspraak op vakantie over een eventueel resterend gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar opnieuw vast, rekening houdend met de nieuwe arbeidsduur. De tot aan de datum van ingang van de wijziging van de arbeidsduur verworven aanspraak op vakantie blijft gehandhaafd.
4. Als de medewerker over een bepaalde periode geen recht op salaris heeft, bestaat over die periode in sommige gevallen geen aanspraak op vakantie. Dit wordt geregeld in de artikelen 7:634 en 7:635 BW.
5. De medewerker die voor 1 mei 1994 aanspraak had op acht uren extra vakantie in verband met het feit dat zijn salaris gelijk was aan of meer bedroeg dan het maximumsalaris van schaal 9 behoudt deze extra vakantie tot het moment waarop hij volgens lid twee van artikel 7.1.1 van de Cao UMC 2008-2011 aanspraak verkrijgt op een overeenkomstige hoeveelheid extra vakantie in verband met zijn leeftijd.
6. De medewerker met een volledige arbeidsduur kan per kalenderjaar maximaal 36 bovenwettelijke vakantie-uren, voor zover deze uren niet zijn ondergebracht in balansverlof, uit laten betalen, waarbij rekening wordt gehouden met de geldende fiscale regels.

artikel 7.1.2 Kopen van extra vakantie-uren en mantelzorgverlofuren

In aanvulling op de aanspraak op vakantie op basis van artikel 7.1.1 kan de medewerker extra vakantie-uren kopen. Deze vakantie-uren kunnen worden opgenomen, of volgens artikel 18.2 van deze cao worden gespaard voor balansverlof. Ook kan de medewerker mantelzorgverlofuren kopen voor het verrichten van mantelzorgtaken. De daarvoor geldende regels zijn opgenomen in bijlage L (Regeling kopen extra vakantie-uren en mantelzorgverlofuren), gebaseerd op artikel 18.1 lid 2 sub c (Keuzemodel).

artikel 7.1.3 Opnemen van vakantie

1. De vakantie wordt zoveel mogelijk opgenomen in aaneengesloten perioden van ten minste vier uren.
2. De medewerker is verplicht in elk kalenderjaar vakantie op te nemen over een periode van ten minste twee weken.
3. In een kalenderjaar kan niet meer vakantie worden opgenomen dan anderhalf maal de aanspraak over het desbetreffende jaar, tenzij in onderling overleg hiervan wordt afgeweken.
4. In geval van ziekte tijdens de vakantie behoudt de medewerker de aanspraak op de hierdoor niet genoten vakantie. De medewerker informeert de werkgever hieromtrent tijdig, overeenkomstig de door de werkgever vastgestelde procedurevoorschriften bij ziekte. Als de medewerker hieraan niet heeft kunnen voldoen, dient hij de ziekte achteraf aan te tonen.
5. Een zieke medewerker die tijdens zijn ziekte met vakantie gaat neemt vakantiedagen op, met dien verstande dat tijdens ziekte geen vakantie zal worden opgenomen als de medewerker daartoe redelijkerwijs niet in staat is.

6. Zodra de medewerker vakantie heeft aangevraagd bij zijn leidinggevende, en deze op dat moment geen bezwaar tegen verlening ervan kenbaar maakt, mag de medewerker er in principe op vertrouwen dat de betreffende vakantie is verleend.
7. De werkgever stelt in overeenstemming met de ondernemingsraad regels vast voor het opnemen van vakantie, inclusief regels voor het bepalen van het moment waarop de medewerker er op mag vertrouwen dat zijn aanvraag voor vakantie tijdens de schoolvakantieperiodes is goedgekeurd.
8. De werkgever kan na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen. De werkgever moet daar dan gewichtige redenen voor hebben. De werkgever vergoedt de schade die de medewerker als gevolg van de wijziging van de vakantie lijdt.

artikel 7.1.4 Overschrijving van vakantie

1. Leidend uitgangspunt is dat vakantie wordt opgenomen in het kalenderjaar waarin de vakantie is opgebouwd. Als dit onverhoopt niet heeft plaatsgevonden, treden de medewerker en leidinggevende in overleg om afspraken te maken over opname van de nog niet opgenomen vakantierechten uit het voorgaande kalenderjaar dan wel, indien van toepassing, de voorgaande kalenderjaren.
2. Het vorige lid geldt ook tijdens ziekte onder verwijzing naar hetgeen in artikel 7.1.3 lid 5 is bepaald.
3. De werkgever kent de niet verleende vakantie zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar toe indien aan de medewerker in een bepaald kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel is verleend, onverminderd artikel 7.1.3, derde lid.

artikel 7.1.5 Brugdagen

1. De werkgever kan voor één of meer groepen van medewerkers bepalen dat de medewerker op ten hoogste drie als zodanig aan te wijzen werkdagen in een kalenderjaar vakantie heeft.
2. Deze aanwijzing vindt, voorafgaand aan ieder nieuw kalenderjaar, uitsluitend met instemming van de ondernemingsraad plaats.

artikel 7.1.6 Verval, verjaring en vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst

1. Wettelijke vakantie-uren worden zoveel mogelijk opgenomen binnen het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd tot uiterlijk een half jaar na afloop van dat kalenderjaar. Hierna vervallen de wettelijke vakantie-uren conform artikel 7:640a BW.
2. Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen gedurende vijf jaar worden opgenomen. Niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar nadat ze zijn opgebouwd. Jaarlijks kan aan het einde van het kalenderjaar de keuze worden gemaakt om van het betreffende kalenderjaar maximaal het aantal bovenwettelijke vakantie-uren, voor zover niet opgenomen, te sparen in balansverlof. Verlofuren die zijn ondergebracht in balansverlof kunnen niet verjaren.
3. Als de medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog vakantie-uren heeft openstaan, worden die vakantie-uren aan de medewerker uitbetaald.
4. Als de medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst meer vakantie-uren heeft opgenomen dan hij had opgebouwd, kan de werkgever de te veel opgenomen vakantie-uren bij de medewerker in rekening brengen.
5. De waarde van een vakantie-uur is gelijk aan het loon per uur, vermeerderd met de eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering. Onder toelage onregelmatige dienst als element van het loon wordt in dit verband verstaan de gemiddelde toelage onregelmatige dienst over de laatste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst.

6. In afwijking van lid 1 geldt voor de door de medewerker van een publiekrechtelijk umc op 31 december 2019 opgebouwde vakantie-uren het volgende:
 - a. Tijdens de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst kan de medewerker deze vakantie-uren opnemen; het publiekrechtelijke umc zal zich ten aanzien van de op 31 december 2019 opgebouwde vakantie-uren niet op de wettelijke verjaringstermijn van vijf jaar beroepen.
 - b. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever zich bij het opstellen van de financiële eindafrekening wel op de verjaringstermijn van vijf jaar beroepen voor zover het openstaande vakantierechtersaldo meer bedraagt dan tweemaal de aanspraak op vakantie van de betreffende medewerker over een vol kalenderjaar.

artikel 7.2 Verlof van rechtswege

Van rechtswege is met verlof de medewerker die als rampbestrijder deelneemt aan de rampbestrijdingsdienst, bedoeld in de Wet rechtspositionele voorzieningen rampbestrijders.

artikel 7.3 Buitengewoon verlof

1. De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof in de in artikelen 7.3.2 lid 2 tot en met 7.3.5 genoemde situaties indien en voor zover hij op de desbetreffende dag(en) volgens zijn werktijdregeling zou moeten werken.
2. De medewerker vraagt buitengewoon verlof als regel ten minste één werkdag tevoren aan, behoudens in dringende, onvoorzienbare gevallen.
3. Toekenning van buitengewoon verlof aan medewerkers met een onvolledige arbeidsduur geschiedt naar evenredigheid, dan wel naar redelijkheid en billijkheid.

artikel 7.3.1 Kiesrecht en voldoen aan wettelijke verplichting

De werkgever verleent de medewerker op diens verzoek verlof voor de uitoefening van kiesrecht en voor het voldoen aan een wettelijke verplichting in de zin van artikel 4:1 WAZO.

artikel 7.3.2 Persoonlijke omstandigheden

1. De werkgever verleent de medewerker op diens verzoek en voor eigen rekening verlof bij de hierna genoemde gebeurtenissen:
 - bij zijn ondertrouw: één dag;
 - bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag.
2. De werkgever verleent de medewerker buitengewoon verlof met behoud van loon bij de hierna genoemde gebeurtenissen:
 - bij zijn huwelijk: één dag;
 - bij het verlijden van de notariële akte m.b.t. samenleving: één dag;
 - bij de registratie van zijn partnerschap: één dag;
 - bijwonen van de bevalling van zijn partner wanneer de medewerker hierdoor verhinderd is zijn arbeid te verrichten: voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd;
 - na de bevalling van zijn partner: overeenkomstig het bepaalde in artikel 4:2 WAZO;
 - bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
 - bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: twee dagen;
 - voor het verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie: ten hoogste drie dagen per kind;
 - bij zijn verhuizing: één dag per kalenderjaar.

In aanvulling op de WAZO zijn de volgende artikelen van toepassing. Een deel van de tekst van de WAZO is opgenomen in bijlage O van deze cao.

artikel 7.3.3 Calamiteitenverlof

De werkgever verleent de medewerker op grond van artikel 4:1 WAZO buitengewoon verlof met behoud van loon voor de opvang van calamiteiten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of een door wet of de overheid opgelegde verplichting zonder geldelijke vergoeding.

artikel 7.3.4 Kortdurend zorgverlof

1. De medewerker heeft in aanvulling op artikel 5:1 WAZO per periode van 12 maanden recht op maximaal 4 maal het aantal arbeidsuren per week kortdurend zorgverlof. In geval van noodzakelijke verzorging van zieke directe familieleden in de eerste graad (partner, ouder en kind) heeft de medewerker per periode van 12 maanden recht op maximaal 12 maal het aantal arbeidsuren per week.
2. Tijdens het verlof als bedoeld in het eerste lid behoudt de medewerker aanspraak op 70% van zijn loon.
3. De aanspraak als bedoeld in het tweede lid bedraagt ten minste een bedrag dat overeenkomt met 70% van salarisnummer 10 van salarisschaal 6 van bijlage A, met dien verstande dat de aanspraak niet hoger wordt dan het reguliere loon van de medewerker.
4. Het bepaalde in artikel 8.5.2 (berekening toelagen) is van overeenkomstige toepassing.

artikel 7.3.5 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De medewerker heeft op grond van artikel 3:1 WAZO in verband met haar zwangerschap en bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. De UWV-uitkering die aan de medewerker is toegekend op grond van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, wordt door de werkgever aangevuld tot het voor de medewerker vastgestelde loon.
3. Indien aan gestelde voorwaarden voor het toekennen van een UWV-uitkering als bedoeld in lid 2 is voldaan, maar door het UWV geen uitkering wordt toegekend omdat de werkgever geen, een onjuiste of een te late aanvraag heeft ingediend, past de werkgever ook bij het ontbreken van de genoemde uitkering lid 2 toe, oftewel worden de UWV-uitkering en de aanvulling betaald door de werkgever. Het door toedoen van de werkgever niet toekennen van de genoemde uitkering komt voor risico en rekening van de werkgever.
4. Lid 3 is niet van toepassing indien de werkgever door handelen of het nalaten van de medewerker de UWV-uitkering niet, niet tijdig en/of juist heeft kunnen aanvragen.

artikel 7.3.6 Adoptie- en pleegzorgverlof

De medewerker heeft onverminderd het bepaalde in artikel 7.3.2 in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon overeenkomstig het bepaalde in artikel 3:2 WAZO.

Artikel 7.3.7 Aanvulling aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

De medewerker ontvangt volgens de wet een uitkering van het UWV bij aanvullend geboorteverlof (artikel 4:2b WAZO) en betaald ouderschapsverlof (artikel 6:3 lid 3 WAZO). Deze uitkering wordt door de werkgever aangevuld tot het niveau van het loon van de medewerker, maar niet meer dan het bedrag van het op dat moment geldende wettelijk maximumdagloon SV (per 1 januari 2026: € 6.617 bruto per maand).

artikel 7.3.8 Pensioenopbouw bij ouderschapsverlof, zorgverlof en aanvullend geboorteverlof

Bij ouderschapsverlof, kort- en langdurend zorgverlof en aanvullend geboorteverlof in de zin van de WAZO wordt de pensioenopbouw volledig voortgezet. Dit gebeurt volgens de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en medewerker.

artikel 7.3.9 Vakbondsverlof

1. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid, mits het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, deel te nemen aan activiteiten van de vakbond waarvan hij lid is. In aanvulling op de definitie van artikel 1.1 (definities), wordt in dit artikel onder vakbond tevens verstaan een daarbij aangesloten vereniging.
2. Voor de medewerker met een volledige arbeidsduur geldt de volgende regeling:
 - a. voor zover de medewerker als bestuurslid of als afgevaardigde is aangewezen, kan jaarlijks tot ten hoogste 120 uren betaald buitengewoon verlof worden gegeven voor het bijwonen van statutaire vergaderingen;
 - b. voor zover de medewerker door de vakbond is aangewezen als eerste aanspreekpunt van de vakbond binnen het umc of om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten ter ondersteuning van de doelstellingen van de vakbond te verrichten, kan jaarlijks tot ten hoogste 208 uren betaald buitengewoon verlof worden gegeven;
 - c. aan de medewerker die op uitnodiging van de vakbond als cursist deelneemt aan een cursus kan betaald buitengewoon verlof worden verleend tot ten hoogste 48 uren per twee jaren.
3. Het in het tweede lid, onder a, b en c, genoemde verlof bedraagt in totaal ten hoogste 240 uren per jaar; indien de medewerker lid is van het hoofdbestuur van een vakbond bedraagt dit maximumverlof in totaal ten hoogste 320 uren per jaar.
4. Toekenning van vakbondsverlof aan medewerkers met een onvolledige arbeidsduur geschiedt naar evenredigheid.

artikel 7.3.10 Overige gevallen

De werkgever kan voorts buitengewoon verlof verlenen van korte dan wel lange duur, al dan niet betaald, in die gevallen waarin daartoe aanleiding aanwezig wordt geacht.

8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

artikel 8.1 Definities en afkortingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

arbeidsgezondheidskundige begeleiding: begeleiding gericht op het voorkomen van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het beëindigen daarvan;

geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het UWV, of een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door een door de werkgever aangewezen arts;

geneeskundige verklaring: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;

passende arbeid: passende arbeid als bedoeld in artikel 30 WIA, zijnde alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd.

artikel 8.2 Bedrijfsgezondheidszorg

1. De werkgever draagt zorg voor de arbeidsgezondheidskundige begeleiding van de medewerker.
2. De medewerker moet meewerken aan geneeskundig onderzoek en arbeidsgezondheidskundige begeleiding.
3. De medewerker kan de arbodienst rechtstreeks consulteren over gezondheidsproblemen die met zijn arbeidssituatie samenhangen. De medewerker kan de werkgever verzoeken hem in verband hiermee een onderzoek te laten ondergaan.

artikel 8.3 Re-integratieverplichtingen werkgever

1. De werkgever heeft ten aanzien van de medewerker die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, wettelijke re-integratieverplichtingen (artikel 7:658a BW, artikel 25 WIA). Dit betekent onder andere:
 - a. De werkgever bevordert ten aanzien van de zieke medewerker de inschakeling in de eigen arbeid van de medewerker. Als vaststaat dat dit niet mogelijk is, bevordert de werkgever de inschakeling in andere passende arbeid in zijn umc. Als vaststaat dat in het umc andere passende arbeid niet voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling in passende arbeid bij een andere werkgever.
 - b. De werkgever houdt aantekening van het verloop van de ziekte en de re-integratie van de medewerker.
 - c. De werkgever stelt in overeenstemming met de medewerker een plan van aanpak op, dat periodiek wordt geëvalueerd en zo nodig wordt bijgesteld. Hierbij wordt onder meer bezien of er een relatie is tussen de arbeidsongeschiktheid van de medewerker en de arbeidsomstandigheden.
2. De werkgever kan voor de toepassing van het eerste lid nadere regels vaststellen.

artikel 8.4 Ziekmelding

1. De medewerker is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering wegens ziekte of gebrek zijn arbeid te verrichten. De werkgever stelt hiervoor nadere regels vast.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de bedongen arbeid zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW.
3. Tijdens de gehele of gedeeltelijke verhindering door ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als gevolg van ziekte of gebrek wordt de functie van de medewerker geacht naar aard en omvang

ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd de mogelijkheid om een dienstbetrekking te wijzigen dan wel te beëindigen overeenkomstig de bepalingen in hoofdstuk 11 van de Cao umc.

artikel 8.5 Doorbetaling loon

1. De medewerker die wegens ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten behoudt gedurende de in artikel 7:629 lid 1 BW bedoelde termijn van 104 weken recht op doorbetaling van zijn loon. Het eerste jaar van de ziekte betaalt de werkgever 100% van het loon. In het tweede ziektejaar betaalt de werkgever over de niet-gewerkte uren 70% van het loon.
2. In de volgende twee situaties ontvangt de medewerker in afwijking van het eerste lid in het tweede ziektejaar over de niet-gewerkte uren meer dan 70% van zijn loon:
 - a. a. Indien de medewerker arbeid verricht voor 50% of meer van zijn arbeidsduur, ontvangt hij zijn volledige loon over de gewerkte uren en 85% van zijn loon over de niet-gewerkte uren.
 - b. b. Indien de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek, op grond waarvan de medewerker verhinderd is zijn arbeid te verrichten naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, ontvangt de medewerker zijn volledige loon.
3. De medewerker die na 104 weken ziekte niet in aanmerking komt voor een WIA-uitkering omdat het loonverlies minder dan 35% is, heeft zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt ook na 104 weken ziekte aanspraak op doorbetaling van loon. Dit volgens de loondoorbetalingsregels die in het tweede ziektejaar gelden, met dien verstande dat na een formele herplaatsing artikel 8.5.1 lid 3 en lid 4 gelden.
4. Indien de medewerker een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WIA, WAO en/of AAOP ontvangt wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het loon waarop hij ingevolge het eerste lid recht heeft. Ingeval de medewerker recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking waaruit het loon wordt doorbetaald naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
5. Indien als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door de medewerker de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet wordt toegekend, geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd of een blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat wordt deze uitkering voor de toepassing van het vierde lid geacht steeds onverminderd te zijn ontvangen.
6. Op verzoek van de werkgever verleent de medewerker alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.
7. Op verzoek van de werkgever verstrekt de medewerker alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit artikel.
8. Voor de toepassing van lid 1 worden ziekteperiodes samengeteld volgens het bepaalde in artikel 7:629, lid 10, BW.
9. Als de werkgever volgens het UWV onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, legt het UWV de werkgever een loonsanctie op. Een loonsanctie houdt in dat het UWV de wachttijd voor de WIA, normaliter 104 weken, verlengt. Tijdens deze verlengde wachttijd geldt voor de medewerker recht op doorbetaling van loon volgens de loondoorbetalingsregels van het tweede ziektejaar als bedoeld in lid 1 en 2.
10. In afwijking van het eerste lid bedraagt de loondoorbetaling bij ziekte van een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en waarvan de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2019 dertien weken en met ingang van 1 januari 2026 zes weken.
11. De medewerker heeft het in lid 1 bedoelde recht op doorbetaling van loon tijdens ziekte niet, conform het bepaalde in artikel 7:629, lid 3, BW.

12. De werkgever is conform het bepaalde in artikel 7:629, lid 6, BW bevoegd de betaling van het in lid 1 bedoelde loon op te schorten gedurende de tijd dat de medewerker zich niet houdt aan redelijke controlevoorschriften.
13. De werkgever kan alleen een beroep doen op een grond het loon niet te betalen of op te schorten als bedoeld in lid 11 en 12 van dit artikel, als de werkgever de medewerker daarvan kennis heeft gegeven, onverwijld nadat bij de werkgever het vermoeden van het bestaan van die grond is gerezen, of dit vermoeden redelijkerwijs had behoren te rijzen (e.e.a. als bedoeld in artikel 7:629 lid 7 BW).
14. Dit artikel is van toepassing op de zieke medewerker die op of na 1 januari 2022 de in lid 1 bedoelde periode van 104 weken overschrijdt. Als de zieke medewerker de periode van 104 weken al voor 1 januari 2022 overschreed, blijft op de medewerker artikel 8.5 uit de Cao umc 2018-2020 van toepassing.

artikel 8.5.1 Herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever kan de medewerker die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek een andere functie of de eigen functie onder andere voorwaarden opdragen.
2. De medewerker is verplicht een hem op basis van het eerste lid aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid.
3. De in artikel 8.5 bedoelde doorbetaling van het volledige of gedeeltelijke loon eindigt indien de medewerker formeel wordt herplaatst wegens ziekte of gebrek.
4. De medewerker die formeel wordt herplaatst wegens ziekte of gebrek en die al dan niet blijkend uit de WIA-keuring minder dan 35% loonverlies heeft, heeft in afwijking van de artikelen 4.3 lid 6 sub b en 15.3.1 lid 10 sub b recht op een salarisgarantie conform het bepaalde in artikel 4.3, lid 5 respectievelijk artikel 15.3.1 lid 7 (salarisgarantie).
De medewerker is verplicht andere door de werkgever aangeboden passende arbeid te aanvaarden indien daarmee het beroep op de salarisgarantie wordt beperkt.
De medewerker die wordt herplaatst voor minder uren dan zijn oorspronkelijke arbeidsduur geniet voor de uren waarvoor hij niet is herplaatst betaald verlof op basis van het bepaalde in dit artikel.
5. Bij herplaatsing voor minder uren dan de oorspronkelijke arbeidsduur als bepaald in lid 4 wordt de aanspraak op en opname van vakantie berekend op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur van de medewerker inclusief de uren waarover betaald verlof wordt genoten.
6. Indien de in het vierde lid bedoelde medewerker aanspraak heeft op een toelage krachtens artikel 4.7.3 (toelage onregelmatige dienst), 15.4.1 (toelage 24-uursdiensten) of 15.4.2 (toelage verzwarende omstandigheden) en deze aanspraak als gevolg van zijn herplaatsing vermindert of vervalt, is artikel 4.7.3.2 (aflopende toelage) van (overeenkomstige) toepassing. De aflopende toelage gaat pas in na 104 weken vanaf de eerste dag waarop de medewerker wegens ziekte of gebrek verhinderd was zijn arbeid te verrichten. Tot die datum behoudt de medewerker aanspraak op het bedrag aan toelage waarop hij krachtens artikel 8.5 aanspraak had.
7. In het geval dat op basis van het vierde lid een salarisgarantie geldt bespreken de medewerker en zijn leidinggevende eenmaal per jaar of zoveel vaker als daar aanleiding toe is, of er als gevolg van toegenomen belastbaarheid van de medewerker mogelijkheden zijn om het beroep op de salarisgarantie te verminderen. Zo nodig wordt het advies van de arbodienst ingeroepen.

artikel 8.5.2 Berekening toelagen

1. Indien de medewerker een toelage onregelmatige dienst of een toelage bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst ontvangt stelt de werkgever voor deze toelagen bij verhindering tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek over de uren van verhindering een gemiddeld bedrag vast op basis van de toegekende toelagen in de twaalf kalendermaanden, voorafgaand aan het tijdstip waarop de verhindering tot dienstverrichting is ontstaan.

2. In het geval de in het eerste lid bedoelde medewerker nog geen twaalf kalendermaanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld aan de in lid 1 genoemde toelagen per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij voor het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

artikel 8.5.3 ./.

artikel 8.5.4 Samenloop inkomsten

1. Indien de medewerker in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, of in het kader van herplaatsing tijdens de verhindering zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek door de bedrijfsgezondheidsdienst of door het UWV wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op het loon waarop krachtens artikel 8.5, eerste of tweede lid, recht bestaat.
2. De in het eerste lid bedoelde kortingen blijven buiten toepassing voor zoveel de in dat lid bedoelde inkomsten reeds worden gekort op de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de medewerker.
3. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid bedoeld in het eerste lid.

artikel 8.6 Geneeskundig onderzoek

1. De werkgever kan de medewerker opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan ter beoordeling van de vraag:
 - a. of sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek;
 - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 7:629, lid 3, onderdelen a en b, BW;
 - c. of verdere maatregelen in het belang van herstel nodig zijn;
 - d. wanneer en in welke mate hij zijn arbeid kan hervatten;
 - e. of er termen aanwezig zijn om aan de medewerker een geneeskundige verklaring van geen bezwaar te geven met het oog op de wens van de medewerker om het land te verlaten.
2. De werkgever kan eveneens de medewerker die niet reeds verhinderd is zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de medewerker als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen, redenen bestaan.
3. De medewerker is verplicht de hem in verband met een door de werkgever opgedragen geneeskundig onderzoek door de arbodienst of UWV, gegeven voorschriften na te leven.
4. De medewerker die in verband met de uitoefening van zijn werk aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de arbodienst te onderwerpen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
5. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van een onderzoek als bedoeld in de eerste vier leden, stelt hij de medewerker onverwijld schriftelijk in kennis van deze conclusies onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de daarvoor gestelde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de medewerker wordt eveneens zijn behandelend geneeskundige schriftelijk in kennis gesteld van de conclusies.

6. De medewerker die het niet eens is met een conclusie van een in dit artikel bedoeld geneeskundig onderzoek kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie gemotiveerd aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. De werkgever stelt terzake nadere regels vast.

artikel 8.6.1 ./.

artikel 8.6.2 Controle bij hervatting

De werkgever kan bepalen dat de medewerker die verhinderd is zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkt een geneeskundige verklaring van de bedrijfsgezondheidsdienst, waarbij de mate is bepaald waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de medewerker gedurende meer dan één jaar volledig verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.

artikel 8.7 Wijziging functie op basis oordeel UWV

1. Indien UWV blijkt de WIA- of WAO-keuring van oordeel is dat de medewerker onder andere voorwaarden herplaatsbaar is in zijn eigen functie, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectivering van de nadere voorwaarden, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden.
2. Indien UWV blijkt de WIA- of WAO-keuring van oordeel is dat de medewerker arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in één of meer andere functies binnen het gezagsbereik van de werkgever, draagt deze er zorg voor dat de medewerker binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden.

artikel 8.8 ./.

artikel 8.8.1 ./.

artikel 8.8.2 ./.

artikel 8.8.3 Aanvulling WIA bij beroepsziekte/arbeidsongeval

1. Aan de voormalige medewerker die een WIA-uitkering ontvangt, wordt, indien zijn arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en de arbeidsongeschiktheid niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, een extra uitkering verleend bovenop een hem uit hoofde van die arbeidsongeschiktheid toegekende ABP Arbeidsongeschiktheids- pensioenuitkering (AAOP) of een naar aard en strekking met deze uitkering overeenkomende uitkering.

2. De in het eerste lid bedoelde extra uitkering wordt berekend conform de systematiek van de WIA en vult de WIA- en AAOP-uitkering zodanig aan dat een totale uitkering (WIA-, AAOP en extra uitkering) ontstaat die:
 - a. tijdens de IVA en loongerelateerde fase 85% van het verschil tussen het oude loon en het nieuwe inkomen bedraagt;
 - b. tijdens de loonaanvullings- en vervolguitkeringsfase 85% van het verschil tussen het oude loon en de resterende verdien capaciteit bedraagt.
3. De extra uitkering eindigt op het moment dat de voormalige medewerker niet meer voldoet aan de voorwaarden, genoemd in het eerste lid, en in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. Indien ingevolge het pensioenreglement een algemene neerwaartse wijziging is doorgevoerd ten aanzien van de in het eerste lid genoemde AAOP-uitkering wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden nadien op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van de extra uitkering, bedoeld in het eerste lid, tenzij binnen die periode van zes maanden in het LOAZ in een aanvullend cao-akkoord anders wordt overeengekomen.
5. Bij de vaststelling van de extra uitkering bedoeld in het eerste lid, worden, indien een arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioenuitkering, of werkloosheidsuitkering, of een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, door samenloop met andere inkomsten, of door toedoen of nalaten van de voormalige medewerker geheel of gedeeltelijk worden geweigerd, verminderd of beëindigd, deze uitkeringen steeds geacht door de voormalige medewerker onverminderd te worden genoten.
6. Indien het overlijden van een medewerker, dan wel van een voor een uitkering, als bedoeld in de voorgaande leden, in aanmerking gekomen voormalige medewerker, het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het eerste lid, wordt aan degene die in verband met dit overlijden een nabestaandenpensioen van het ABP ontvangt een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt, of indien degene aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt met ingang van de maand volgend op die van het hertrouwen. De nabestaande dient ter verkrijging van de in dit lid genoemde aanspraak binnen een redelijke termijn een verzoek bij de werkgever in te dienen.
7. Geen recht op een extra uitkering, als bedoeld in het eerste lid, heeft de voormalige medewerker die verzuimd heeft binnen drie jaar, te rekenen vanaf de dag volgend op de dag waarop zijn arbeidsovereenkomst is geëindigd, aan de werkgever mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.
8. De werkgever stelt de in dit artikel bedoelde medewerker in staat zijn resterende verdien capaciteit volledig te benutten, zodat in de uitkeringsfase genoemd in lid 2 sub b geen inkomensachteruitgang ontstaat ten opzichte van de uitkeringsfase genoemd in lid 2 sub a.

artikel 8.9 Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van dit hoofdstuk onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze cao, dan wel verrekenen met (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van of gebaseerd op deze cao:
 - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien door de werkgever door toedoen van de medewerker onverschuldigd is betaald en;
 - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de medewerker redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat door de werkgever onverschuldigd is betaald.
2. Een voorschot wordt door de medewerker op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze cao, dan wel verrekenend met (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van of gebaseerd op deze cao.

artikel 8.10 Samenloop uitkeringen

1. Bij samenloop van een uitkering krachtens dit hoofdstuk met een uitkering krachtens een wettelijke verzekering die is toegekend op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan de uitkering krachtens dit hoofdstuk is toegekend, wordt de uitkering krachtens dit hoofdstuk verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijke verzekering.
2. Indien de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt gewijzigd op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan een uitkering krachtens dit hoofdstuk wordt toegekend of gewijzigd, vindt het eerste lid met betrekking tot die wijziging overeenkomstige toepassing.
3. De voorgaande leden vinden geen toepassing indien de uitkering krachtens een wettelijke verzekering wordt genoten uit hoofde van een andere functie die gelijktijdig is vervuld met de functie terzake waarvan de medewerker of de voormalige medewerker op een uitkering krachtens dit hoofdstuk aanspraak heeft en voor zover die uitkering krachtens een wettelijke verzekering naar de inkomsten uit die andere functie wordt berekend of geacht kan worden te zijn berekend.

artikel 8.11 Overgangsbepalingen

1. Op de betrokkene die uiterlijk op 30 juni 2005 gedurende 12 maanden of langer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek, blijven de artikelen 8.5, 8.5.3, 8.5.4 en 8.8 van toepassing zoals deze luiden op 31 december 2003.
2. Op de voormalige medewerker die voor 1 januari 2006 is ontslagen blijven de artikelen 8.8, 8.8.1, 8.8.2 en 8.10 lid 4 van toepassing zoals deze luiden op 31 december 2005.
3. Op de voormalige medewerker aan wie een WAO-uitkering is of wordt toegekend blijft artikel 8.8.3 van toepassing zoals dit luidde op 31 december 2005.
4. Op de voormalige medewerker aan wie krachtens artikel 11.10.1 een suppletie wordt toegekend blijft artikel 8.8.3 van toepassing zoals dit luidde op 31 december 2005.

9. Overige rechten en plichten

artikel 9.1 Rechtsbijstand

De werkgever voorziet de medewerker van adequate rechtsbijstand, indien hij in het kader van de Wet BIG te maken krijgt met straf- en/of tuchtrechtzaken, tenzij er sprake is van opzet of grove schuld of de zaak geen betrekking heeft op de uitoefening van zijn functie. Als de medewerker zwaarwegende bezwaren heeft tegen degene die de rechtsbijstand verleent, kan de werkgever in overleg met de medewerker een andere persoon aanwijzen.

artikel 9.2 Aansprakelijkheid werkgever

1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt (artikel 7:658, lid 1, BW).
2. De werkgever is jegens de medewerker aansprakelijk voor de schade die de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker (artikel 7:658, lid 2 BW).

artikel 9.2.1 Aansprakelijkheid medewerker

De medewerker die bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid (artikel 7:661 BW).

artikel 9.2.2 Vergoeding schade

Naast de verplichting tot het vergoeden van schade op grond van artikel 9.2 kan de werkgever naar redelijkheid en billijkheid beslissen schade die de medewerker bij de uitoefening van zijn functie heeft geleden te vergoeden.

artikel 9.3 Nevenwerkzaamheden

1. De medewerker mag nevenwerkzaamheden verrichten buiten de dagen en tijdstippen waarop de medewerker voor de werkgever werkzaamheden verricht.
2. De medewerker is verplicht de nevenwerkzaamheden en neveninkomsten te melden bij de werkgever. De melding gebeurt schriftelijk en tijdig voor de start van de nevenwerkzaamheden of – als het om een nieuwe medewerker gaat – voor aanvang van het dienstverband bij de werkgever. Deze meldplicht geldt ook als de aard van de nevenwerkzaamheden en/of de omstandigheden waaronder de medewerker de nevenwerkzaamheden verricht wijzigen.
3. De werkgever mag de nevenwerkzaamheden van de medewerker verbieden of daaraan voorwaarden verbinden als dit gerechtvaardigd is op grond van een objectieve reden. Er is sprake van een objectieve rechtvaardigingsgrond als de nevenwerkzaamheden leiden tot:
 - a. overtreding van wetgeving, zoals de Arbeidstijdenwet, en op de arbeidsrelatie van toepassing zijnde gedragsregels c.q. gedragscodes;
 - b. aantasting van het vertrouwen in de wetenschappelijke of medische integriteit van de werkgever;
 - c. hindering van de bedrijfsvoering van de werkgever, bijvoorbeeld doordat de werkgever concurrentie wordt aangedaan of de medewerker vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of intellectuele eigendomsrechten van de werkgever schendt;

- d. een belangenconflict, zodanig dat het belang van werkgever wordt geschaad;
- e. imagoschade van de werkgever.

De bovengenoemde objectieve rechtvaardigingsgronden zijn niet limitatief.

4. De werkgever is verplicht het verbod als bedoeld in lid 3 schriftelijk te geven en te onderbouwen dan wel de voorwaarden zoals genoemd in lid 3 in principe binnen twee en uiterlijk binnen vier weken na de melding van de medewerker schriftelijk mede te delen en deugdelijk schriftelijk te onderbouwen. Indien de werkgever niet binnen vier weken schriftelijk en onderbouwd reageert, wordt het verzoek van de medewerker geacht te zijn ingewilligd.
5. De medewerker is verplicht de werkgever de informatie te geven die de werkgever nodig heeft om te beoordelen of een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is voor een verbod van de nevenwerkzaamheden. Voorbeelden van informatie waar de werkgever naar mag vragen zijn:
 - a. de ingangsdatum en looptijd van de nevenwerkzaamheden;
 - b. aard en omvang van de nevenwerkzaamheden en de geschatte tijd per week die de medewerker hieraan gaat besteden;
 - c. voor welk bedrijf, instelling of organisatie de medewerker de nevenwerkzaamheden gaat verrichten;
 - d. op welke juridische basis de medewerker de nevenwerkzaamheden gaat verrichten, zoals arbeids-overeenkomst, overeenkomst van opdracht (zelfstandig ondernemer) en vrijwilligersovereenkomst, in het kader van de wet- en regelgeving omtrent de Gedragscode Medische Hulpmiddelen en Gunstbetoon;
 - e. welke beloning de medewerker voor de nevenwerkzaamheden ontvangt, in het kader van de wet- en regelgeving omtrent de Gedragscode Medische Hulpmiddelen en Gunstbetoon.

artikel 9.4 Uitvinding

De medewerker is verplicht aan de werkgever melding te doen van elke (mede) door hem gedane en mogelijk octrooieerbare uitvinding die samenhangt met de uitoefening van zijn functie, onverminderd het bepaalde in de Auteurswet en de Rijsoctrooiwet.

artikel 9.5 Voorschriften

1. De werkgever kan op grond van artikel 7:660 BW voorschriften vaststellen voor de bedrijfsvoering in het algemeen en voor de organisatie van de patiëntenzorg in het bijzonder.
2. De werkgever kan de voorschriften in de vorm van een instructie ook van toepassing verklaren op personen die werkzaam zijn in het umc, maar geen arbeidsovereenkomst met de werkgever zijn aangegaan.

artikel 9.6 Collectieve zorgverzekering

1. Voor het sluiten van een verzekering krachtens de Zorgverzekeringswet kan de medewerker voor zichzelf, zijn partner en kinderen tot 30 jaar deelnemen aan de collectieve zorgverzekering die de werkgever is overeengekomen met NV Zorgverzekeraar UMC.
2. ./.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met aansluitend recht op pensioen, op een IVA-uitkering krachtens de WIA of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens reorganisatieontslag, kan de voormalig medewerker zijn deelname aan de collectieve zorgverzekering voortzetten.
4. Bij overlijden van de medewerker of van de in het derde lid genoemde voormalig medewerker kunnen zijn partner en kinderen tot 30 jaar blijven deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.

artikel 9.6.1 Bijzondere ziektekosten

1. In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de medewerker een tegemoetkoming toekennen in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, die de medewerker voor zichzelf en voor zijn medebelanghebbenden heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet voor zijn rekening kunnen blijven.
2. Als voorwaarde voor de tegemoetkoming in noodzakelijk gemaakte kosten geldt dat sprake moet zijn van indirecte ziektekosten die eenmalig gemaakt of van tijdelijke aard zijn. Voorts wordt onder meer rekening gehouden met de draagkracht van de medewerker en de totale inkomsten van het huishouden waartoe hij behoort.
3. De werkgever kan voor de toepassing van het eerste lid nadere regels vaststellen.

artikel 9.6.2 Kosten behandeling beroepsziekte/arbeidsongeval

1. De werkgever vergoedt in geval van ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, de voor zijn rekening blijvende, naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.
2. De werkgever kan voor de toepassing van het eerste lid nadere regels vaststellen.

artikel 9.7 Overlijdensuitkering

1. Als de medewerker overlijdt, betaalt de werkgever zo spoedig mogelijk aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering volgens artikel 7:674 BW. De bepalingen in dit artikel gelden in aanvulling op artikel 7:674 BW.
2. De wettelijke overlijdensuitkering van een maand loon wordt met twee maanden loon aangevuld, zodat de totale overlijdensuitkering gelijk is aan drie maanden loon, vermeerderd met de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering over drie maanden.
3. Als de medewerker een toelage onregelmatige dienst of een toelage bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst ontving, wordt voor de berekening van de overlijdensuitkering uitgegaan van het bedrag aan deze toelagen over de laatste drie kalendermaanden voor het overlijden.
4. Als het salaris van de medewerker op grond van hoofdstuk 8 (Ziekte en arbeidsongeschiktheid) wegens langdurige ziekte werd gekort, blijft die korting bij de berekening van de overlijdensuitkering buiten beschouwing.
5. Als een rechtbank op grond van Titel 18 van boek 1 BW verklaart dat een medewerker is overleden, betaalt de werkgever de overlijdensuitkering op verzoek van de nagelaten betrekkingen. Onder bijzondere omstandigheden kan de werkgever bij een vermiste medewerker de overlijdensuitkering betalen voordat er een gerechtelijke verklaring van overlijden is.
6. Als er geen nagelaten betrekkingen zijn, kan de werkgever de overlijdensuitkering uitkeren voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging. De werkgever kan daarvoor kiezen als de nalatenschap van de medewerker voor de betaling van die kosten te klein is.

artikel 9.8 Geheimhouding

1. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. De in het eerste lid bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de medewerker, noch tegenover hen wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover dezen zelf tot

geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het beroepsgeheim.

3. Onverminderd de wettelijke verplichtingen die op de werkgever rusten is de werkgever verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de medewerker uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de medewerker tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

artikel 9.9 Ondersteuning bij aangifte

Bij vormen van agressie of ongewenst gedrag door derden ondersteunt de werkgever de medewerker bij het doen van aangifte bij de politie, als de medewerker dat wenst.

artikel 9.10 Gewetensbezwaren

Van elke medewerker wordt verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijk en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van het umc te werk gaat.

artikel 9.11 Klachtenprocedure

1. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen met betrekking tot het indienen en behandelen van klachten van de medewerker, onderscheidenlijk over de medewerker.
2. In de in het eerste lid bedoelde nadere regels worden in elk geval bepalingen opgenomen inzake:
 - de definitie van het begrip klacht;
 - de wijze van indiening van een klacht;
 - de klachtenprocedure en de klachtenbehandeling in het umc;
 - de termijn waarbinnen een klacht als regel dient te zijn afgehandeld;
 - de onafhankelijkheid van de klachtenbehandelende instantie;
 - het recht van de klager omtrent de klacht te worden gehoord;
 - de verplichting tot het doorzenden van een bij de verkeerde instantie ingediende klacht;
 - de wijze van afhandeling van een klacht.

10. Op non-actiefstelling en disciplinaire maatregelen

artikel 10.1 Op non-actiefstelling van rechtswege

1. De medewerker is van rechtswege op non-actief gesteld als hij krachtens wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd. Dit geldt niet indien de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel die, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, is genomen in het belang van de volksgezondheid.
2. De werkgever houdt geen loon in bij op non-actiefstelling in geval van opname in een psychiatrisch ziekenhuis of daarmee gelijk te stellen inrichting.
3. De werkgever houdt geen loon in als er sprake is van aanhouding als bedoeld in de artikelen 52 tot en met 54 van het Wetboek van Strafvordering of in verzekeringstelling als bedoeld in artikel 57 van het Wetboek van Strafvordering.
4. Als de in verzekeringstelling wordt gevolgd door inbewaringstelling kan de werkgever tijdens de op non-actiefstelling een derde gedeelte van het loon inhouden. Zes weken na aanvang van de inbewaringstelling kan de werkgever een groter gedeelte inhouden tot maximaal het volle bedrag van het loon.
5. Als de op non-actiefstelling niet wordt gevolgd door ontslag, kan de werkgever het ingehouden loon alsnog geheel of gedeeltelijk aan de medewerker uitbetalen.

artikel 10.2 Op non-actiefstelling op andere gronden

1. De werkgever kan de medewerker op non-actief stellen, indien sprake is van zodanig ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever vanwege bedrijfsbelang tijdelijk niet langer verantwoord is. De werkgever deelt de medewerker mede op welk moment de op non-actiefstelling ingaat en op welk tijdstip de medewerker over de op non-actiefstelling zal worden gehoord als bedoeld in artikel 10.2.1.
2. Als de medewerker op non-actief is gesteld, heeft hij slechts toegang tot het umc na verkregen toestemming van de werkgever.
3. Als de werkgever op grond van dit artikel een medewerker op non-actief stelt, vindt er geen inhouding op het loon plaats.

artikel 10.2.1 Horen

1. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid om uiterlijk binnen één week na de mededeling van op non-actiefstelling te worden gehoord omtrent de redenen daarvoor. Bij de toepassing van deze termijn worden zater-, zon- en feestdagen buiten beschouwing gelaten.
2. Van het horen wordt een verslag gemaakt waarvan de medewerker zo spoedig mogelijk ter kennisneming een afschrift ontvangt.
3. Uiterlijk binnen een week na het horen deelt de werkgever de medewerker door middel van een aangetekende brief gemotiveerd mee of de op non-actiefstelling gehandhaafd blijft.
4. Als de werkgever de op non-actiefstelling handhaaft, geldt de in het derde lid bedoelde mededeling als bevestiging daarvan.
5. De mededeling als bedoeld in het vierde lid vermeldt in ieder geval de duur en de redenen van de op non-actiefstelling.

artikel 10.3 Wanneer kan een disciplinaire maatregel worden opgelegd?

Als de medewerker zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt of zich niet gedraagt zoals van een goed medewerker mag worden verwacht, kan de werkgever een disciplinaire maatregel opleggen. De disciplinaire maatregel moet in verhouding staan tot het gedrag van de medewerker.

artikel 10.4 De verschillende disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan, van licht naar zwaar, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:
 - a. Schriftelijke berisping.
 - b. Schorsing voor een bepaalde tijd met behoud van loon.
 - c. Overplaatsing naar een andere functie in het umc, al dan niet gepaard gaande met inschaling in een lagere salarisschaal als de andere functie lager is gewaardeerd.
 - d. Ontslag.
2. De werkgever kan per geval één disciplinaire maatregel opleggen.

artikel 10.4.1 Verantwoording

1. Voordat de werkgever een maatregel oplegt, stelt hij de medewerker in de gelegenheid zich binnen één week nadat het voornemen tot oplegging van de maatregel hem bekend is gemaakt te verantwoorden ten overstaan van een door de werkgever aangewezen functionaris. In bijzondere gevallen kan deze termijn met een periode van maximaal één week worden verlengd. Bij de toepassing van deze termijnen worden zater-, zon- en feestdagen buiten beschouwing gelaten.
2. De medewerker kan zijn zienswijze schriftelijk en/of mondeling naar voren brengen.
3. Van het verantwoordingsgesprek wordt onverwijld een verslag gemaakt dat ter ondertekening aan de medewerker wordt voorgelegd. Weigert de medewerker ondertekening, dan vermeldt hij dit, zo mogelijk met redenen, op het verslag. De medewerker ontvangt een afschrift van het verslag.

artikel 10.4.2 Oplegging maatregel

1. De oplegging van een maatregel geschiedt schriftelijk en wordt met redenen omkleed.
2. De werkgever zendt het besluit tot oplegging van een maatregel binnen vier weken na het verantwoordingsgesprek aan de medewerker door middel van een aangetekende brief.

artikel 10.4.3 Tenuitvoerlegging maatregel

De maatregel, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang de medewerker de mogelijkheid heeft daartegen op grond van artikel 1.12 bezwaar aan te tekenen of, als de medewerker daadwerkelijk bezwaar aantekent, zolang de raad van bestuur geen beslissing op het bezwaarschrift heeft genomen. Het voorgaande geldt niet als de werkgever bij het opleggen van de maatregel expliciet heeft besloten dat de maatregel onmiddellijk ten uitvoer wordt gebracht.

11. Einde arbeidsovereenkomst

artikel 11.1 Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt op een in het BW aangegeven wijze (zie bijlage O);
2. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

artikel 11.2 Schriftelijke mededeling beëindiging

De werkgever deelt de opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk mede onder vermelding van de einddatum en de reden.

artikel 11.3 Opzegtermijn

1. De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever en de medewerker:
 - a. drie maanden, indien de medewerker op de dag van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. twee maanden, indien de medewerker op de dag van de opzegging laatstelijk ten minste zes maanden doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c. één maand, indien de medewerker op de dag van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - d. d één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Opzegging dient tegen het einde van de maand te geschieden zodat de opzegtermijn aanvangt op de eerste dag van de kalendermaand, volgend op de maand waarin is opgezegd.
3. Met wederzijds goedvinden kan van de in het eerste lid opgenomen opzegtermijn worden afgeweken, met inachtneming van de voor de opzegtermijn geldende bepalingen uit boek 7, titel 10 BW.

artikel 11.4 ./.

artikel 11.5 ./.

artikel 11.6 ./.

artikel 11.7 Tussentijdse opzegging

De arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel 2.4 kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de in dit hoofdstuk gegeven regels.

artikel 11.8 Reorganisatieontslag

1. De arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd wegens reorganisatie. Onder reorganisatieontslag wordt verstaan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van het umc of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering, een en ander zoals bedoeld in artikel 7:669, lid 3 onderdeel a, BW.

2. Bij organisatieveranderingen is de inspanning van de werkgever gericht op het begeleiden van de medewerker van werk naar werk (intern of extern). Van de medewerker wordt verwacht dat hij hieraan meewerkt. Reorganisatieontslag kan pas plaatsvinden indien na zorgvuldig onderzoek blijkt dat, ondanks inspanning van beide partijen, een medewerker niet van werk naar werk kan worden begeleid. Indien werkgever of medewerker van mening is dat er onvoldoende inspanning is verricht om van werk naar werk te komen, wordt dit voorgelegd aan de bij het Sociaal Beleidskader betrokken partijen. In het Sociaal Beleidskader kan bepaald worden dat de toetsing door een in het Sociaal beleidskader genoemde commissie of instantie plaatsvindt. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal het uitgangspunt zijn dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke medewerkers indien daarmee het ontstaan of vergroten van feitelijke ongelijkheden wordt tegengegaan.
3. Bij het vaststellen van de ontslagvolgorde wordt voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst uitgegaan van de tijd die is doorgebracht in dienst van het umc of van een of meerdere van zijn rechtsvoorgangers, waaronder de universiteit. Deze diensttijd wordt berekend conform de van overheidswege vastgestelde Ontslagregeling. Dit betekent dat een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld. In afwijking hiervan worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.
4. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van het eerste lid wordt, in afwijking van artikel 11.3, eerste lid, een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

artikel 11.9 ./.

artikel 11.10 ./.

artikel 11.11 ./.

artikel 11.12 ./.

artikel 11.13 **BWUMC**

Op de medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt, is de BWUMC zoals opgenomen in bijlage P van toepassing.

artikel 11.13.1 Niet passende functie

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de medewerker op diens verzoek beëindigen indien de medewerker gedurende de tijd dat hij aanspraak had op een uitkering krachtens het BWAZ, de RBWAZ of de BWUMC, een hem aangeboden functie is gaan vervullen en die functie binnen een periode van één jaar, nadat hij haar is gaan vervullen, niet passend voor hem blijkt te zijn. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van dit artikel wordt met het oog op zijn aanspraken op een BWAZ-, RBWAZ- of BWUMC-uitkering geacht niet door eigen toedoen tot stand te zijn gekomen.

12. Bijzondere bepalingen voor functies in de middengroepen in de patiëntenzorg

artikel 12.1 Toepassingsbereik

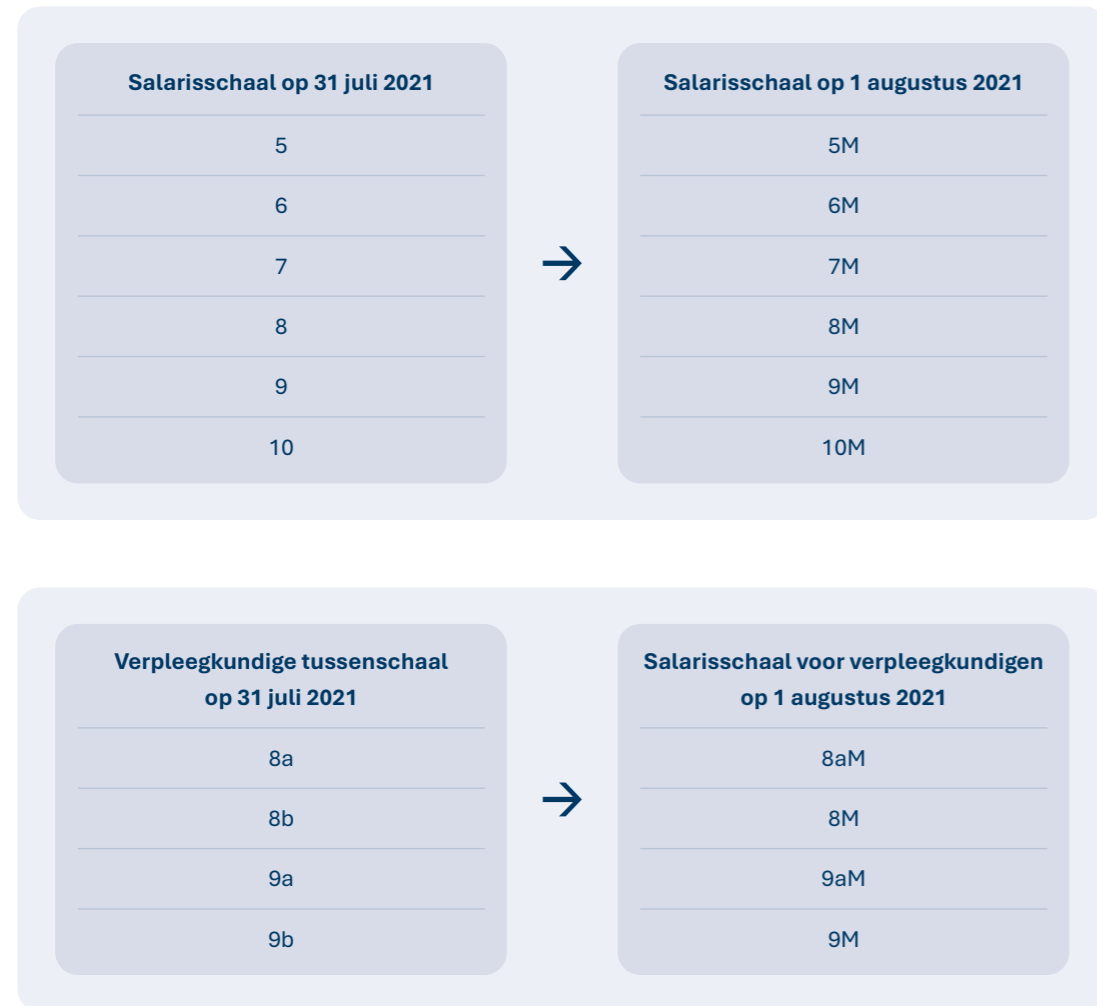
1. Dit hoofdstuk heeft betrekking op medewerkers die functies vervullen in de middengroepen in de patiëntenzorg. Dit zijn de functies in:
 - a. de salarisschalen 7 tot en met 10, inclusief de salarisschalen voor verpleegkundigen, in de FUWAVAZ functiefamilies Verpleging en Verzorging, Klinisch (mede-)behandelen, Klinisch ondersteunen, Analytisch personeel, en
 - b. de doktersassistenten, tandartsassistenten en verzorgenden in de directe patiëntenzorg.
 - c. Leidinggevend en die meer dan 50% van hun werktijd hiërarchisch leiding geven aan medewerkers van de hierboven genoemde functiefamilies en zijn ingedeeld in de FUWAVAZ functiefamilie Management komen niet voor de gedifferentieerde beloningsafspraken in aanmerking. Leidinggevend en medewerkers die ingedeeld zijn in een andere functiefamilie dan de vier hierboven genoemde functiefamilies, en die voor 50% of meer vakinhoudelijke taken verrichten die bij een van deze vier functiefamilies horen (bijvoorbeeld men doet voor 50% of meer klinisch werk), worden in de middengroepen ingedeeld.
2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van de cao mede van toepassing op de medewerkers bedoeld in het eerste lid.

artikel 12.2 Functies in de middengroepen in de patiëntenzorg

Bijlage N bevat een nadere uitwerking van de functies die tot de middengroepen in de patiëntenzorg behoren. Op basis van artikel 12.1 lid 1 en de uitwerking in bijlage N, stelt ieder umc een lijst vast met daarop de concrete functies van het umc die tot de middengroepen in de patiëntenzorg behoren. De werkgever houdt de functielijst actueel en informeert medewerkers of zij tot deze middengroepen behoren. Deze lijsten worden afgestemd in het LOAZ.

artikel 12.3 Salaris

- Voor de functies die vallen onder de middengroepen in de patiëntenzorg gelden met ingang van 1 augustus 2021 nieuwe salarisschalen in verband met een gedifferentieerde beloningsstructuur. Voor de medewerker met een functie als bedoeld in artikel 12.1 en 12.2 wijzigt de salarisschaal per 1 augustus 2021 als volgt:

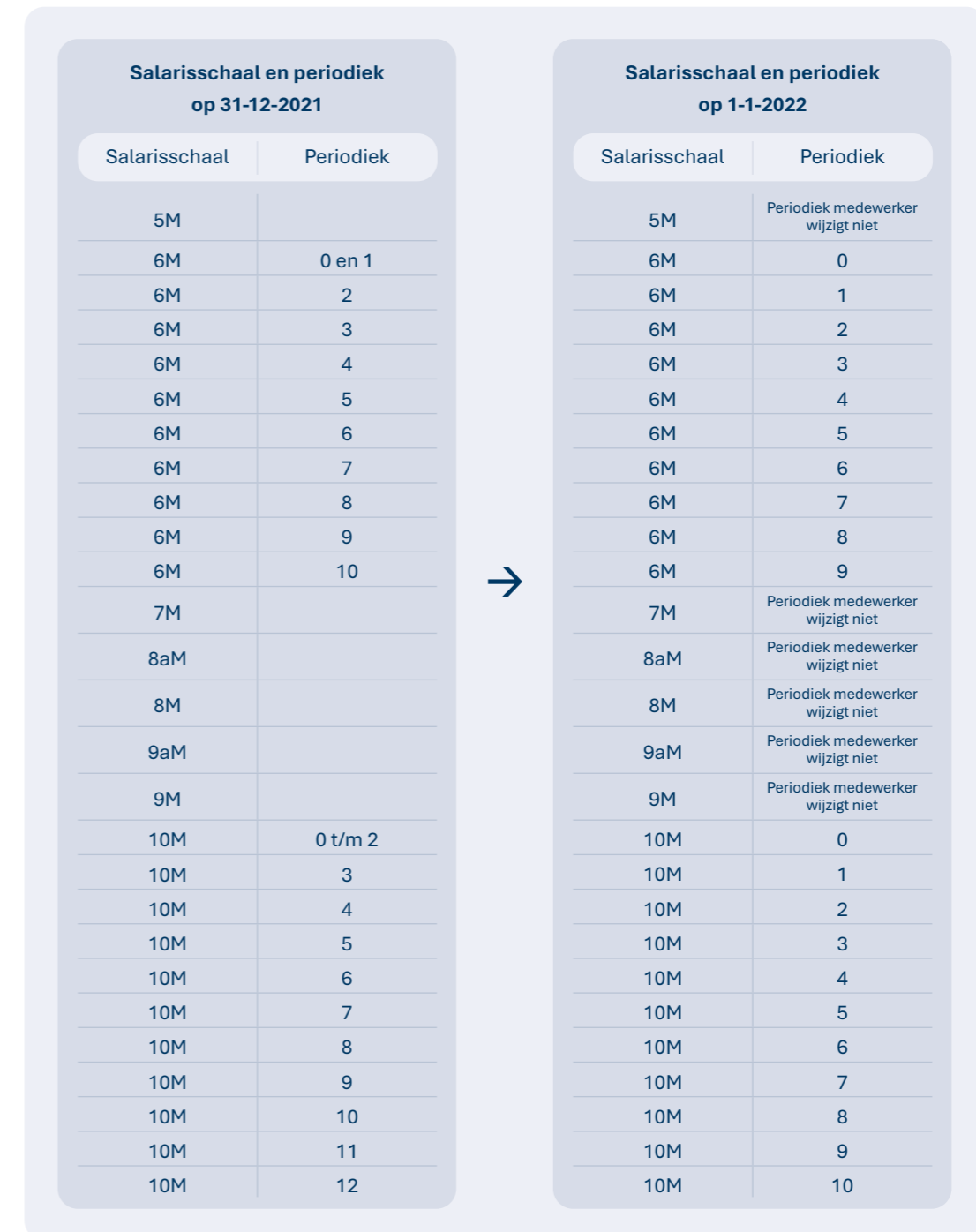


Deze M schalen zijn opgenomen in bijlage Aa. Tot 1 augustus 2021 golden de salarisschalen opgenomen in bijlage A bij de Cao-umc 2018-2020.

- Salarisschaal 6M start met ingang van 1 januari 2022 bij periodiek 1 (hernummerd naar 0). De salarisschalen 7M, 8aM, 8M, 9aM, 9M in bijlage Aa worden met ingang van 1 januari 2022 verlengd door toevoeging van twee extra periodieken aan de schalen. Schaal 10M in bijlage Aa start met ingang van 1 januari 2022 in periodiek 2 (hernummerd naar 0) en er worden 2 periodieken aan het einde van de schaal toegevoegd.

artikel 12.3.1 Overgangsmaatregel salarisschalen 1 januari 2022

- De overgang met ingang van 1 januari 2022 naar de dan geldende (verlengde) salarisschalen gaat als volgt:



- In afwijking van lid 1 geldt het volgende voor medewerkers in de salarisschalen die per 1 januari 2022 worden verlengd. De medewerker die op 1 januari 2022 één jaar of langer op het maximum zat van de salarisschaal die tot 1 januari 2022 gold, krijgt op 1 januari 2022 een periodieke verhoging en op 1 januari 2023 de tweede periodieke verhoging. Voor deze medewerker wordt 1 januari de nieuwe periodiekdatum. Voor de medewerkers die onder dit hoofdstuk vallen en die nog niet aan het maximum van hun salarisschaal zitten, wijzigt de periodiekdatum als gevolg van de overgang per 1 januari 2022 naar de verlengde salarisschalen niet.

13. Bijzondere bepalingen voor basisartsen en arts-assistenten

artikel 13.1 Toepassingsbereik

1. Dit hoofdstuk heeft betrekking op artsen, niet zijnde medisch specialisten, die onder toezicht werkzaam zijn op het gebied van patiëntenzorg, onderwijs of onderzoek.
2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van deze cao mede van toepassing op de in het eerste lid genoemde artsen.
3. De artsen bedoeld in het eerste lid worden onderscheiden in:
 - a. basisartsen, met een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van activiteiten op één van de in het eerste lid genoemde werkgebieden;
 - b. arts-assistenten, met een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van activiteiten op in ieder geval twee van de in het eerste lid genoemde werkgebieden. Onder arts-assistenten worden mede verstaan artsen in opleiding tot specialist (aios) en artsen in opleiding tot specialist en klinisch onderzoeker (aiosko's).

artikel 13.2 Salaris

1. De artikelen 4.2 (functiewaardering) en 4.3 (inschaling) zijn niet van toepassing op basisartsen en arts-assistenten.
2. De werkgever schaalde de basisartsen in op salarisnummer 2 van schaal 10, zoals genoemd in bijlage A van deze cao.
3. De werkgever schaalde de arts-assistenten in op salarisnummer 0 van de specifieke salarisschaal, genoemd in bijlage B van deze cao.

artikel 13.2.1 Inschaling

1. De werkgever verhoogt de inschaling van basisartsen en arts-assistenten, tot het bereiken van het maximumsalaris in de schaal, per ervaringsjaar naar het volgende salarisnummer:
Ervaring die volledig meetelt:
 - werkzaam als arts-assistent in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
 - werkzaam als basisarts in de patiëntenzorg in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
 - werkzaam als arts-onderzoeker in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek;
 - werkzaam als arts-projectmedewerker voor een geneeskundig project in een ziekenhuis;
 - werkzaam als basisarts in onderwijs of onderzoek in een ziekenhuis;
 - relevante onderzoekservaring in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek voor het arts-examen.
2. Voor het meetellen van een ervaringsjaar, als bedoeld in het eerste lid, moet twaalf maanden relevante ervaring zijn opgedaan.
3. Als op de datum van indiensttreding het vereiste aantal maanden voor een ervaringsjaar niet is voltooid, stelt de werkgever de periodiekdatum zodanig vast dat, wanneer de medewerker zijn functie naar behoren vervult, de eerstvolgende periodiek wordt toegekend op het moment dat het ervaringsjaar voltooid is.

artikel 13.3 Arbeidsduur en vakantie

1. In afwijking van artikel 6.1, eerste lid (arbeidsduur), bedraagt de volledige arbeidsduur voor de arts-assistent 2392 uur per jaar en gemiddeld 46 uur per week.
2. Voor elke in artikel 6.1, derde lid, bedoelde feestdag die niet op een zaterdag of zondag valt, wordt de jaarlijkse arbeidsduur bedoeld in het eerste lid verminderd met 9,2 uur.
3. De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst en waarin geen arbeid wordt verricht, tellen niet mee voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur zoals genoemd in lid 1.
4. De werkgever kan werktijdregelingen vaststellen met gebruikmaking van in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit opgenomen maxima voor geneeskundigen, niet zijnde medisch specialist.

3. Voor de medewerker die al op 31 december 2021 het maximum van de salarisschaal heeft bereikt die per 1 januari 2022 worden verlengd én die op 31 december 2021 een (arbeidsmarkt)toelage ontving om de achterstand ten opzichte van de arbeidsmarkt te overbruggen, geldt dat deze toelage als volgt in het bruto salaris wordt ingebouwd:
 - a. Als het bedrag van de toelage lager is dan de salarisverhoging als gevolg van de eerste extra periodiek, vervalt de toelage.
 - b. Als het bedrag van de toelage hoger is dan de salarisverhoging als gevolg van de eerste extra periodiek, maar lager dan de tweede extra periodiek, wordt de toelage verminderd met het bedrag van deze salarisverhoging. Het restant van de toelage blijft gehandhaafd en vervalt na toekenning van de tweede extra periodiek.
 - c. Als het bedrag van de toelage groter is dan de twee extra periodieken samen worden deze periodieken gelijktijdig toegekend. Als daarna nog een bedrag aan toelage resteert, blijft de toelage voor dat bedrag gehandhaafd onder de voorwaarden van de oorspronkelijke toekenning van de toelage.
4. Voor de medewerker die het maximum van zijn schaal op 31 december 2021 nog niet heeft bereikt, geldt dat inbouw van de (arbeidsmarkt)toelage in het bruto salaris volgens dezelfde stappen als genoemd in het derde lid plaatsvindt, maar dan op de periodiekdatum dat de medewerker doorgroeit naar de extra periodieken die met ingang van 1 januari 2022 aan de schaal zijn toegevoegd.

5. Met ingang van 1 januari 2026 bouwt de medewerker met een volledige arbeidsduur van 46 uren per week per kalenderjaar 184 wettelijke- en 46 bovenwettelijke vakantie-uren op. Voor de medewerker met een onvolledige arbeidsduur wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld.

artikel 13.4 Vergoeding opleidingskosten aios

1. De kosten van de studieactiviteiten als bedoeld in artikel 3.1, derde lid (functiegerichte scholing) zijn voor rekening van de werkgever. De tijd voor het volgen van deze studieactiviteiten wordt als werktijd aangemerkt.
2. Voor aios worden de kosten bepaald op basis van de door de RGS als opleidingseis verplicht gestelde studieactiviteiten. Voor de kaakchirurg in opleiding dient in dit artikel voor RGS gelezen te worden: RTS.
3. Voor de aios geldt dezelfde reiskostenvergoeding woon-werk verkeer zoals bedoeld in artikel 5.3. Met ingang van 1 mei 2026 krijgt de aios die gedurende de opleiding gedetacheerd is een reiskostenvergoeding voor de volledige OV-kosten of een extra kilometervergoeding – tevens 21 cent - voor de meer-kilometers ten opzichte van het umc.

artikel 13.5 Toelage onregelmatige dienst en bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. Arts-assistenten hebben recht op een toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 4.7.3 (Toelage onregelmatige dienst). De berekening van de toelage is conform artikel 4.7.3.1 (Berekening toelage).
2. Arts-assistenten hebben recht op een toelage voor bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst als bedoeld in artikel 4.7.4 (Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst). De berekening van de toelage is conform artikel 4.7.4.1 (Berekening toelage). Voor verrichte werkzaamheden tijdens bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten hebben arts-assistenten recht op een compensatie en vergoeding conform artikel 4.7.4.2 (Verrichte arbeid tijdens diensten).

artikel 13.6 Opleidingsreglement

Het opleidingsreglement aios is opgenomen in bijlage H van deze cao.

14. Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten

artikel 14.1 Toepassingsbereik

1. Dit hoofdstuk heeft betrekking op medisch specialisten.
2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van de cao mede van toepassing op medisch specialisten.
3. De werkgever kan afwijkende regelingen vaststellen voor medisch specialisten, dan wel voor die categorie specifieke afspraken maken.
4. Het professioneel statuut opgenomen in bijlage I bij deze cao is van toepassing op de medisch specialist.
5. Artikel 4.2 (functiewaardering) is niet van toepassing op de medisch specialist. Voor de medisch specialist niet zijnde academisch medisch specialist bepaalt de werkgever de salarisschaal binnen de beloningsverhoudingen in het umc.

artikel 14.2 Bijzondere regels⁹

Onverminderd artikel 9.5 (voorschriften) en met inachtneming van artikel 12.16 van de WHW kan de raad van bestuur bijzondere regels vaststellen in de vorm van een instructie met betrekking tot de medische bedrijfsvoering en organisatie, de procedures en andere voor de patiëntenzorg van belang zijnde zaken die door de medisch specialisten in acht genomen dienen te worden.

artikel 14.3 Instructies

Het door de werkgever benoemde afdelingshoofd kan de op zijn afdeling werkzame medisch specialisten instructies geven voor de patiëntenzorg en hen namens de werkgever opdrachten geven.

artikel 14.4 Interne opleidingen

1. De medisch specialisten zijn op verzoek van de werkgever verplicht een bijdrage te leveren aan de opleiding van personeel van het umc dat met patiëntenzorg is belast.
2. De tijd die de medisch specialisten in het kader van de in het eerste lid bedoelde verplichting als docent van interne opleidingen werkzaam zijn, geldt als werktijd.

artikel 14.5 Arbeidsovereenkomst universiteit

Een hoogleraar of ander lid van het wetenschappelijk personeel met een arbeidsovereenkomst met de universiteit krijgt wanneer hij mede wordt belast met patiëntenzorg een overeenkomst met de aan de universiteit gelieerde werkgever bedoeld in artikel 1.10 voor de duur van de arbeidsovereenkomst met de universiteit.

artikel 14.6 Dubbele arbeidsovereenkomst

Ten aanzien van de medisch specialist die zowel een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever bedoeld in artikel 1.10 als met de aan die werkgever gelieerde universiteit, bepalen de raad van bestuur en het college van bestuur in overeenstemming:

- a. de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend;
- b. de toepasselijkheid van de geldende rechtspositieregimes.

⁹ In het LOAZ is besloten dit artikel vooralsnog centraal noch decentraal uit te werken.

14A. Bijzondere bepalingen voor ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici

Artikel 14A.1 Toepassingsbereik

1. Dit hoofdstuk heeft betrekking op geregistreerde ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici die binnen een umc in deze functie werkzaam zijn en hun leidinggevendend die eveneens geregistreerd ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus of klinisch fysicus zijn.
2. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van de cao mede van toepassing op de in het eerste lid genoemde medewerkers.

Artikel 14A.2 Professionele statuten

Het professioneel statuut van respectievelijk ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici, zoals vastgelegd in het LOAZ van 20 mei 2022 en gelinkt aan deze cao, is van toepassing op respectievelijk de ziekenhuisapotheker, klinisch chemicus en klinisch fysicus. De van toepassing zijnde versies zijn vindbaar onder de volgende link: <https://www.umcmedewerkers.nl/thema/cao-umcs/>

Artikel 14A.3 Toelagen

1. Voor de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus geldt een aantal specifieke toelagen.
2. De toelagen worden berekend over het voor de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus geldende salaris.
3. Met uitzondering van de inconveniëntentoeelagen als beschreven in artikel 14 A.3.3 geldt voor de toekenning en de berekening van de toelagen voor de medewerker met een onvolledige arbeidsduur het naar rato-beginsel.
4. De inconveniëntentoeelagen worden voor de medewerker met een onvolledige arbeidsduur berekend over het naar een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur herleide salaris.
5. De toelagen behoren tot het pensioengevend salaris, tenzij anders vermeld.

Artikel 14A.3.1 Toelage voor managementwerkzaamheden

Aan de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus kan een toelage worden toegekend door de werkgever voor het verrichten van managementwerkzaamheden die geen onderdeel uitmaken van de voor de medewerker geldende functie.

Artikel 14A.3.2 Opleiderstoelage

Aan de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus, niet zijnde hoogleraar, kan een opleiderstoelage worden toegekend door de werkgever voor het verrichten van opleiders-werkzaamheden als erkend Opleider in het kader van opleidingregistraties voor die beroepen.

Artikel 14A.3.3 Inconveniëntentoeelagen

1. Aan de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus worden door het bestuur maandelijks toelagen toegekend voor de frequentie en intensiteit van avond-, nacht- en weekenddiensten, waarvoor men bereikbaar en/of aanwezig moet zijn. De toelagen worden over en voor de duur van een berekeningsperiode vastgesteld.
2. Een dienst gaat in beginsel in om 18.00 uur 's avonds en eindigt om 08.00 uur de volgende dag. Een zaterdag en zondag telt voor 2 diensten per etmaal, van 08.00 uur tot 18.00 uur en 18.00 uur tot 08.00 uur de volgende ochtend. In totaal zijn er 9 diensten per week.
3. Voor de frequentietoelage wordt de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus, aan de hand van het aantal gemiddeld te verrichten avond-, nacht- en weekenddiensten per maand, ingedeeld in een van de categorieën a tot en met d.
De toelage bedraagt ten hoogste 6%.
 - a. 0% bij gemiddeld minder dan 2 avond-, nacht- of weekenddiensten per maand.
 - b. 2% bij gemiddeld 2 of meer maar minder dan 6 avond-, nacht- of weekenddiensten per maand.

- c. 4% bij gemiddeld 6 of meer maar minder dan 10 avond-, nacht- of weekenddiensten per maand.
 - d. 6% bij gemiddeld 10 of meer avond-, nacht- of weekenddiensten per maand.
- Bij tussentijdse structurele wijziging gedurende het kalenderjaar, met inachtneming van artikel 8.5.2, zal nader overleg plaatsvinden over de consequenties voor de hoogte en de aanpassing van de toelage.
4. Voor de intensiteittoelage wordt de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus, aan de hand van het gemiddeld te werken aantal uren arbeid tijdens avond-, nacht- of weekenddienst per maand, ingedeeld in een van de categorieën a tot en met d.
De toelage bedraagt ten hoogste 15%.
 - a. 0% bij gemiddeld minder dan 8 uur avond-, nacht- of weekenddienst per maand.
 - b. 5% bij gemiddeld 8 uur of meer avond-, nacht- of weekenddienst per maand, maar minder dan 16 uur avond-, nacht- of weekenddienst per maand.
 - c. 10% bij gemiddeld 16 uur of meer avond-, nacht- of weekenddienst per maand, maar minder dan 24 uur avond-, nacht- of weekenddienst per maand.
 - d. 15% bij gemiddeld 24 uur of meer avond-, nacht- of weekenddienst per maand.
 - e. Bij tussentijdse structurele wijziging gedurende het kalenderjaar, met inachtneming van artikel 8.5.2, zal nader overleg plaatsvinden over de consequenties voor de hoogte en de aanpassing van de toelage.
 5. De intensiteittoelage heeft betrekking op het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand tijdens avond-, nacht- of weekenddienst. Onder gewerkte uren wordt begrepen de tijd door de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus besteed aan directe patiëntenzorg die geen uitstel duldt. Activiteiten die in ieder geval als zodanig worden benoemd zijn:
 - consulten, intercollegiaal en/of telefonisch,
 - patiëntencontacten,
 - werkzaamheden gekoppeld aan opnames e.d.,
 - (extra) woon-werkverkeer (reistijd) in het kader van diensten.
 6. De ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus heeft geen recht op de toelage voor bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten als bedoeld in artikel 4.7.4.1 (Berekening toelage) en de vergoeding voor verrichte arbeid tijdens diensten als bedoeld in artikel 4.7.4.2 lid 2 en 3 (Verrichte arbeid tijdens diensten).

Artikel 14A.3.4 Garantietoelage

1. De ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus die in december 2021 een toelage als vergoeding voor het bereikbaar en/of aanwezig zijn in avond-, nacht- en weekenddiensten genoot heeft recht op een garantietoelage, indien hij bij een gelijkblijvend roosterpatroon op basis van artikel 14 A.3.3 (Inconveniëntentoeelagen) lagere inconveniëntentoeelagen ontvangt dan de in december 2021 voor hem geldende toelage, welke is gemaximeerd op 10%. Met medewerkers die in december 2021 recht hadden op een toelage hoger dan 10% worden afspraken gemaakt hoe om te gaan met het meerdere. Indien de hogere toelage gold als vergoeding met een reden waarvoor nu op grond van dit hoofdstuk een vergoeding wordt toegekend vervalt dit meerdere.
2. De garantietoelage bedraagt het verschil tussen de oude toelage en de nieuwe inconveniëntentoeelagen berekend op basis van artikel 14 A.3.3.
3. Indien de hoogte van de inconveniëntentoeelagen toeneemt en samen met de garantietoelage als bedoeld in dit artikel boven de 10% komt, zal de garantietoelage worden verminderd zodanig dat de som weer op 10% uitkomt.
4. De garantietoelage vervalt als de medewerker op zijn verzoek in een ander roosterpatroon gaat werken dan waarin hij werkzaam was op 1 december 2021.

Artikel 14A.4 Uitbreiding arbeidsduur

Op verzoek van de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus zal een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week worden overeengekomen, indien de opgedragen werkzaamheden niet passen binnen een 36-urige werkweek en deze uren aantoonbaar gewerkt worden.

Artikel 14A.5 Functiegebonden budget

1. De werkgever zal aan de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus jaarlijks een functiegebonden budget ter beschikking stellen, ongeacht de omvang van de arbeidsduur. Dit budget is ten behoeve van de kosten die samenhangen met de uitoefening van de functie, waaronder in ieder geval worden begrepen: studiekosten in het kader van de accreditatie, bij- en nascholing, bezoek aan congressen en symposia en de hiermee samenhangende reiskosten, lidmaatschappen van wetenschappelijke verenigingen en beroepsverenigingen en (her)registratiekosten BIG-register. Dit budget bedraagt per 1 januari 2026 € 8.108 per jaar. Het functiegebonden budget wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met de in het voorafgaande jaar overeengekomen structurele verhoging(en) van de salarisschalen zoals genoemd in artikel 4.1.1. Het functiegebonden budget bedraagt derhalve met ingang van 1 januari 2027 € 8.392 per jaar en met ingang van 1 januari 2028 € 8.686.
2. De ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus kan tot het maximum van dit bedrag rechtstreeks bij de werkgever declareren wegens kosten gemaakt in verband met de in het eerste lid gestelde activiteiten. Een eventueel saldo kan worden overgeheveld naar het volgende jaar met dien verstande dat het totale budget niet hoger kan zijn dan 150% van het bedrag bedoeld in het eerste lid. De ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus zal op verzoek van de werkgever de nota's overleggen van de kosten zoals bedoeld in het eerste lid.
3. Het afdelingshoofd kan met betrekking tot de door de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus gewenste besteding van het budget als bedoeld in het eerste lid, voor zover het betreft het bijwonen van congressen en symposia, marginaal toetsen of deze past binnen de doelstelling van het umc en/of het betreffende vakgebied.
4. Wanneer aan een ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus uit een andere dienstbetrekking vergelijkbare kosten worden vergoed, wordt de in dit artikel bedoelde kostenvergoeding naar rato toegekend.

Artikel 14A.6 Studieverlof

1. De ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus heeft jaarlijks recht op ten hoogste tien verlofdagen wegens studie, accreditatieactiviteiten, bij- en nascholing en het bezoeken van congressen en symposia.
2. Indien de bij- en nascholing door de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus/klinisch fysicus met onvolledige arbeidsduur wordt gevolgd buiten het overeengekomen arbeidspatroon, ontstaat aanspraak op een evenredige compensatie in tijd binnen het overeengekomen arbeidspatroon.

15. Bijzondere bepalingen voor academisch medisch specialisten

artikel 15.1 Toepassingsbereik

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de academisch medisch specialist. Onder de academisch medisch specialist wordt verstaan de medisch specialist die uit hoofde van zijn functie een bijdrage levert aan de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding, onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Hierbij geldt dat de academisch medisch specialist voor ten minste gemiddeld 18 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam is.
2. De werkgever kan in bijzondere gevallen dit hoofdstuk van toepassing verklaren op de medisch specialist die voor minder dan gemiddeld 18 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam is, als de werkgever, gehoord het afdelingshoofd, het aannemelijk acht dat de medisch specialist de taken van academisch medisch specialist als bedoeld in het eerste lid uitoefent.
3. De toepassing van dit hoofdstuk vervalt als de academisch medisch specialist onvoorwaardelijk niet langer als zodanig werkzaam mag zijn op grond van een tuchtrechtelijke beslissing.
4. Indien de academisch medisch specialist behoudens het bepaalde in het tweede lid niet langer ten minste gemiddeld 18 uur per week werkzaam is als bedoeld in het eerste lid, dan wel op grond van het derde lid niet langer als zodanig werkzaam mag zijn, beslist de werkgever welke salarisschaal volgens bijlage A van deze cao voortaan van toepassing is.
5. De werkgever kan in overeenstemming met de kaakchirurg die is aangesteld bij het umc dit hoofdstuk op hem van toepassing verklaren. Indien dit het geval is, dient daar waar RGS staat, RTS gelezen te worden.

artikel 15.1.1 Professioneel statuut

Het professioneel statuut zoals opgenomen als bijlage I bij deze cao is van toepassing op de academisch medisch specialist.

artikel 15.2 ./.

artikel 15.3 Salaris

1. Voor de academisch medisch specialist geldt een specifieke salarisregeling die is opgenomen in bijlage C.
2. Wanneer het salaris, een toelage of de vakantie-uitkering moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand. Hiervan kan worden afgeweken, indien daar toe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

artikel 15.3.1 Inschaling

1. De academisch medisch specialist wordt ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met 'universitair medisch specialist', tenzij hierna anders wordt bepaald. Artikel 4.3 (inschaling) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist, met uitzondering van het bepaalde in artikel 4.3.1 (salarisverhoging).
2. De academisch medisch specialist die in dienst is getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in het derde lid van artikel 2.3, kan gedurende maximaal 1 jaar in de salarisschaal worden ingedeeld die in bijlage C wordt aangeduid met 'medisch specialist'.

3. De academisch medisch specialist met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 2.4 kan gedurende maximaal drie jaar worden ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met 'medisch specialist':
 - a. in verband met het volgen van een (vervolg)opleiding;
 - b. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een bepaald project.
4. De academisch medisch specialist die aan de universiteit, behorend bij het umc waarbij hij in dienst is, wordt benoemd als hoogleraar als bedoeld in artikel 9.19, eerste lid van de WHW, in het vakgebied waarin hij als academisch medisch specialist werkzaam is, wordt ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met 'hoogleraar medisch specialist'.
5. De academisch medisch specialist die aan de universiteit, behorend bij het umc waarbij hij in dienst is, wordt benoemd als hoogleraar, als bedoeld in artikel 9.19, eerste lid van de WHW, in het vakgebied waarin hij als academisch medisch specialist werkzaam is, wordt indien hij door de werkgever tevens is benoemd tot afdelingshoofd, ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met 'hoogleraar/hoogleraar afdelingshoofd'.
6. Ingeval de benoemingen als bedoeld in het vierde en vijfde lid een tijdelijk karakter dragen, is het bepaalde in het negende lid van overeenkomstige toepassing.
7. Indien voor de academisch medisch specialist bij overgang naar een andere functie, anders dan bij wijze van een disciplinaire maatregel een salarisschaal gaat gelden met een lager maximumsalaris dan de reeds voor hem geldende schaal, behoudt hij in ieder geval zijn salaris. Indien dit salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, ontvangt hij voor het verschil een toelage. Bij een algemene verhoging van het salaris wordt de toelage eveneens verhoogd.
8. Het zevende lid is niet van toepassing bij overgang naar een andere functie in verband met het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd behoudens ingeval de andere functie valt binnen het in bijlage C van deze cao aangegeven kader van salarisschalen.
9. Het zevende lid is niet van toepassing op de academisch medisch specialist die als gevolg van een beslissing als bedoeld in het artikel 15.1 vierde lid in een salarisschaal als bedoeld in bijlage A bij deze cao wordt ingedeeld.
10. Het zevende lid is voorts niet van toepassing:
 - a. indien bij de bepaling van de salarisschaal, bedoeld in het eerste lid, aan de academisch medisch specialist schriftelijk is medegedeeld, dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden;
 - b. indien de academisch medisch specialist in verband met ongeschiktheid tot het vervullen van zijn arbeid wegens ziekte wordt herplaatst in een andere functie.
11. Indien een academisch medisch specialist maximaal 10 jaar direct voorafgaande aan de in het ABP pensioenreglement vastgestelde pensioenrekenleeftijd kiest voor vrijwillige demotie, niet zijnde een wijziging van de arbeidsduur, waardoor een lager salaris wordt ontvangen, zal het pensioen worden gebaseerd op de oude pensioengrondslag, waarbij de gebruikelijke premieverdeling wordt gehanteerd. Deze mogelijkheid wordt geboden zolang het ABP-pensioenreglement voorziet in deze mogelijkheid.

artikel 15.4 Toelagen

Voor de academisch medisch specialist geldt een aantal specifieke toelagen. De academisch medisch specialist die recht heeft op een toelage als bedoeld in artikel 15.4.1 of 15.4.2, kan niet gelijktijdig in aanmerking komen voor een toelage als bedoeld in artikelen 4.7.4.1, 4.7.4.2 en 4.7.4.3.

artikel 15.4.1 Toelage 24-uursdiensten

1. ./.
2. De academisch medisch specialist die volgens een vast cyclisch rooster werkt, waarbij de roostering is gebaseerd op 24 uur arbeid per dag door academisch medisch specialisten, heeft recht op een toelage 24-uursdiensten van 10% van het voor hem geldende schaalsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'. Het rooster zal daarbij worden gebaseerd op 40 uur per week. De academisch medisch specialist kan geen compensatie claimen voor meer gewerkte uren, indien de werkweek uitloopt tot het maximum van gemiddeld 48 uur als bedoeld in artikel 15.6, tweede lid.
3. In afwijking van het tweede lid heeft de academisch medisch specialist die volgens een vast cyclisch rooster werkt, waarbij het rooster een samenstel is van dagdienst en aanwezigheidsdiensten in het ziekenhuis in de avond, nacht of op zaterdag en zondag of bereikbaarheidsdiensten waardoor de ingeroosterde diensten leiden tot een gemiddelde werkweek van 48 tot ten hoogste 55 uur op jaarbasis, recht op een toelage 24-uursdienst van 20% van het voor hem geldende schaalsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'.
4. De academisch medisch specialist die recht heeft op een toelage als in de voorgaande twee leden bedoeld, kan niet gelijktijdig in aanmerking komen voor de toelage als bedoeld in artikel 15.4.2.
5. Aan de academisch medisch specialist van 60 jaar of ouder kan het verrichten van werkzaamheden in het kader van een 24-uursrooster alleen met zijn toestemming worden opgedragen. Met ingang van 1 januari 2026 verschuift de leeftijd voor het verrichten van diensten van 60 jaar naar 62 jaar conform de ingroeiregeling zoals opgenomen in artikel 15.13 van deze cao.
6. De toelage als bedoeld in het tweede en derde lid vervalt wanneer de academisch medisch specialist geen 24-uursdienst meer verricht, behalve als hij deze dienst niet meer verricht omdat hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De academisch medisch specialist behoudt in dat geval de toelage zoals hij die in de daaraan voorafgaande periode van drie jaar heeft genoten. Met ingang van 1 januari 2026 verschuift de leeftijd van 60 jaar naar 62 jaar conform de ingroeiregeling zoals opgenomen in artikel 15.13 van deze cao.
7. De academisch medisch specialist met een onvolledige werktijd wordt naar rato van zijn arbeidsduur ingedeeld in het rooster als bedoeld in het tweede en derde lid.

- De academisch medisch specialist die verhinderd is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of gebrek ontvangt vanaf 1 januari 2016 de toelage als bedoeld in het tweede en derde lid conform de berekening van artikel 8.5.2 (berekening toelagen).

artikel 15.4.2 Toelage verzwarende omstandigheden

- De academisch medisch specialist heeft aanspraak op een toelage voor het, anders dan als gevolg van opgedragen arbeidsduuroverschrijding, verrichten van diensten en het verrichten van werkzaamheden tijdens diensten in de avond, nacht en het weekend. De hoogte van de toelage is afhankelijk van de frequentie van de diensten en de omvang van de verrichte werkzaamheden op basis van de volgende indeling:

Categorie	Toelage	Criteria percentage
1	0%	Geen/nauwelijks bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en werkzaamheden tijdens deze diensten
2	5%	Sporadisch bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en weinig werkzaamheden tijdens deze diensten
3	10%	Regelmatig bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en regelmatig werken tijdens deze diensturen
4	20%	Vaak bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en vaak werken tijdens deze diensten

- Aan de academisch medisch specialist van 60 jaar of ouder kan het verrichten van diensten en het verrichten van werkzaamheden tijdens diensten uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen. Met ingang van 1 januari 2026 verschuift de leeftijd voor het verrichten van diensten van 60 jaar naar 62 jaar conform de ingroeiregeling zoals opgenomen in artikel 15.13 van deze cao.
- De toelage als bedoeld in het eerste lid vervalt wanneer de academisch medisch specialist geen diensten meer verricht, behalve als hij geen diensten meer verricht omdat hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De academisch medisch specialist behoudt in dat geval de toelage zoals hij die in de daaraan voorafgaande periode van drie jaar heeft genoten. Met ingang van 1 januari 2026 verschuift de leeftijd van 60 jaar naar 62 jaar conform de ingroeiregeling zoals opgenomen in artikel 15.13 van deze cao.
- De toelage wordt berekend over het voor de academisch medisch specialist geldende maandsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'. Voor de academisch medisch specialist met een onvolledige werktijd geldt dat het bedrag van de toelage wordt berekend over het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige werktijd maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'.
- De academisch medisch specialist met een onvolledige werktijd verricht diensten naar rato van zijn arbeidsduur, tenzij hij geen bezwaar heeft volledig in de diensten te participeren.
- De academisch medisch specialist die recht heeft op een toelage als in de voorgaande leden bedoeld kan niet gelijktijdig in aanmerking komen voor een toelage als bedoeld in artikel 15.4.1.
- De academisch medisch specialist die verhinderd is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of gebrek ontvangt vanaf 1 januari 2016 de toelage als bedoeld in het eerste lid conform de berekening van artikel 8.5.2 (berekening toelagen).

- De academisch medisch specialist die op of na 1 januari 2019 een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, heeft geen aanspraak op de toelage als vermeld in het eerste en derde lid.

artikel 15.4.2.1 Matrix

- Om in aanmerking te komen voor een toelage verzwarende omstandigheden dient de academisch medisch specialist ten minste twee dagen per maand gemiddeld over het jaar gerekend, bereikbaarheids-/aanwezigheidsdienst te verrichten en/of tijdens deze diensten gemiddeld meer dan vijf uur per maand te werken.
- De academisch medisch specialist die voldoet aan het eerste lid komt in aanmerking voor een toelage van:
 - 5% indien de frequentie van de diensten ligt tussen twee en zes dagen dienst per maand en/of binnen de dienst gemiddeld meer dan vijf tot tien uur per maand wordt gewerkt;
 - 10% indien de frequentie van de diensten ligt tussen zes en tien dagen dienst per maand en/of binnen de dienst ten minste gemiddeld meer dan tien tot twintig uur per maand wordt gewerkt;
 - 20% indien de frequentie van de diensten meer dan tien dagen dienst per maand is en/of binnen de dienst ten minste gemiddeld meer dan twintig uur per maand wordt gewerkt.
- In afwijking van het tweede lid, kan de toelage van de academisch medisch specialist die tijdens diensten slechts sporadisch werkzaamheden verricht niet hoger zijn dan 10%.
- De criteria bedoeld in het tweede lid zijn indicatief. De werkgever kan anders beslissen binnen de kaders gesteld in artikel 15.4.2, eerste lid.
- De werkgever beslist over de toekenning van de toelage bedoeld in artikel 15.4.2 aan de academisch medisch specialist. Onderstaande matrix geldt als indicatie op maandbasis:

dienstdagen/-uren	minder dan 5	5-10	11-20	meer dan 20
minder dan 2	0%	5%	10%	10%
2-6	5%	10%	10%	20%
6-10	5%	10%	20%	20%
meer dan 10	10%	20%	20%	20%

Toelichting: Met de woorden en/of in het eerste en tweede lid van dit artikel wordt bedoeld dat de hier genoemde elementen zowel elk voor zich als tezamen betekenis toekomt. Het betekent dus niet 'en', maar ook niet 'of'.

De criteria bieden de werkgever een handvat voor de toepassing van de toelageregeling die zal moeten leiden tot vaststelling van het voor de specialist geldende percentage overeenkomstig de indeling in categorieën 1 tot en met 4 in artikel 15.4.2. Dat wil zeggen dat geschoven kan worden tussen het aantal dienstdagen in relatie tot het aantal aantoonbaar gewerkte uren tijdens deze diensten, mits de kaders van artikel 15.4.2 in acht worden genomen.

artikel 15.4.3 Managementtoelage

Aan de academisch medisch specialist kan een managementtoelage worden toegekend door de werkgever.

artikel 15.4.4 Aanvulling

Aan de academisch medisch specialist die tevens een arbeidsovereenkomst heeft met de universiteit waaraan het umc verbonden is, zal de werkgever, in de daarvoor in aanmerking komende gevallen, een toelage toekennen om het salaris dat hij uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met de universiteit ontvangt aan te vullen tot het bedrag dat hij zou hebben ontvangen aan salaris als hij ook voor dat deel van zijn arbeidsovereenkomst in dienst zou zijn van het umc, een en ander in overeenstemming tussen het college van bestuur van de universiteit en de raad van bestuur van het umc.

artikel 15.4.5 Excellentietoelage

1. Aan de academisch medisch specialist die gepromoveerd is, met een salaris volgens de schaal die in bijlage C wordt aangeduid als 'universitair medisch specialist', wordt door de werkgever met ingang van 1 juli 2006 een excellentietoelage toegekend ter hoogte van 8% van zijn salaris, indien naar het oordeel van de werkgever op grond van door de academisch medisch specialist overgelegde documentatie, deze voldoet aan ten minste vier van de in het tweede lid genoemde criteria, waarvan ten minste twee uit de categorie patiëntenzorg, waartoe in ieder geval het als vierde aangeduide criterium behoort, en ten minste twee uit de categorie onderwijs, onderzoek en (specialisten) opleiding.
2. De criteria als bedoeld in het eerste lid luiden:
 - a. categorie patiëntenzorg:
 - geniet zowel nationaal als internationaal aanzien op zijn of haar vakgebied;
 - initieert objectief aantoonbare ontwikkelingen in de patiëntenzorg en is een erkend actor bij het implementeren in de patiëntenzorg van op basis van wetenschappelijk onderzoek verkregen inzicht en kennis;
 - levert een wezenlijke en vernieuwende bijdrage aan de ontwikkeling van het hem toegewezen aandachtsgebied;
 - heeft belangrijke en extra verantwoordelijkheden en taken toegewezen gekregen door de raad van bestuur op het gebied van de organisatie van de patiëntenzorg en geeft onder meer leiding aan een groep (academisch) medisch specialisten en aios.
 - b. categorie onderwijs, onderzoek en (specialisten) opleiding:
 - is opleider van door RGS en/of wetenschappelijke verenigingen erkende opleidingen en geeft supervisie aan andere (academisch) medisch specialisten;
 - is primair bedenker van onderzoeksprogramma's en treedt op als projectleider en heeft bewezen met onderzoeksvoorstellen extra financiële middelen te kunnen verwerven;
 - heeft meermalen als co-promotor gefungeerd en publiceert regelmatig in gerenommeerde internationale en nationale tijdschriften op zijn vakgebied en wordt regelmatig geciteerd;
 - geeft inhoudelijk leiding aan onderwijsprogramma's op curriculum niveau;
 - ontwikkelt onderwijsmethoden en initieert vernieuwingen op het gebied van het medisch onderwijs op curriculumniveau.
3. De werkgever kan de toelage intrekken indien blijkt dat de academisch medisch specialist gedurende een langere periode niet meer voldoet aan de criteria op grond waarvan de toelage is toegekend.

artikel 15.5 Gratificatie arbeidsduuroverschrijding

1. Indien de academisch medisch specialist in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht, waardoor de voor hem geldende arbeidsduur van gemiddeld ten hoogste 48 uur per week (exclusief diensten en arbeid verricht tijdens diensten) dan wel 55 uur (inclusief arbeid verricht tijdens diensten) als bedoeld in artikel 15.6 tweede en derde lid, op jaarbasis is overschreden, zal de raad van bestuur de academisch medisch specialist op voordracht van het afdelingshoofd na afloop van dat jaar dan wel na de structurele periode van arbeidsduuroverschrijding een gratificatie toekennen als de productieafspraken die gelden tussen de raad van bestuur en het afdelingshoofd naar het oordeel van

de raad van bestuur zijn gerealiseerd. Als de structurele periode korter duurt dan één jaar, wordt de gratificatie toegekend aan het einde van die periode. De toekenning geschiedt op basis van toetsing van afspraken en criteria die voorafgaand worden vastgesteld.

2. De hoogte van de gratificatie als in het tweede lid bedoeld, wordt bepaald door het aantal uren waarmee het gemiddelde van ten hoogste 48 uur, respectievelijk 55 uur als bedoeld in het eerste lid is overschreden:
 - a. bij een overschrijding van het gemiddelde met drie tot vijf uur per week wordt aan de academisch medisch specialist een gratificatie toegekend ter hoogte van 5% van het voor hem geldende schaalsalaris op jaarbasis;
 - b. bij een overschrijding van het gemiddelde met meer dan vijf uur per week wordt aan de academisch medisch specialist een gratificatie toegekend van 10% van het voor hem geldende schaalsalaris op jaarbasis.
3. Voor de academisch medisch specialist met onvolledige werktijd geldt voor de overschrijding van de arbeidsduur boven de naar rato van de voltijd arbeidsovereenkomst berekende gemiddelde arbeidsduur van ten minste 40 en ten hoogste 48 uur, exclusief de arbeid verricht tijdens diensten en 55 uur, inclusief de gewerkte uren tijdens diensten, het voor hem geldende uursalaris.
4. Voor de academisch medisch specialist als bedoeld in het derde lid geldt dat hij in aanmerking komt voor een gratificatie als bedoeld in het eerste lid, bij overschrijding van de arbeidsduur van gemiddeld 48 uur, respectievelijk 55 uur op jaarbasis.

artikel 15.6 Arbeidsduur en werktijden

1. Hoofdstuk 6 (arbeidsduur en werktijden) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist, met uitzondering van artikel 6.2.2 (feestdagen) en artikel 6.5 (generatieregeling).
2. De arbeidsduur van de academisch medisch specialist bedraagt gemiddeld per week op jaarbasis ten minste 40 uur en ten hoogste 48 uur (exclusief diensten, arbeid verricht tijdens diensten en in opdracht gewerkte uren waarmee de arbeidsduur wordt overschreden). Voor de gewerkte uren tussen 40 en 48 uur gemiddeld per week op jaarbasis kan de academisch medisch specialist geen compensatie claimen.
3. Bij een volledige arbeidsduur kan in de arbeidsovereenkomst alleen worden opgenomen dat de arbeidsduur ten minste 40 en ten hoogste 48 uur gemiddeld per week bedraagt.
4. De arbeidsduur van de academisch medisch specialist bedraagt inclusief arbeid verricht tijdens diensten ten hoogste 55 uur gemiddeld per week op jaarbasis.
5. Voor de berekening van de gemiddelde werkweek van de academisch medisch specialist als bedoeld in het tweede en derde lid op jaarbasis wordt de tijd die hij wegens vakantie, eventueel toegekend (buitengewoon) verlof of ziekte niet heeft gewerkt, buiten beschouwing gelaten. Indien het maximum aantal uren bedoeld in het tweede en derde lid voor de uitoefening van de in artikel 15.1 eerste lid genoemde taak structureel wordt overschreden, zal worden overgegaan tot vacaturestelling en/of zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat de gemiddelde arbeidsduur niet meer zal worden overschreden.
6. Met het oog op de noodzaak een uurloon te kunnen berekenen voor de uitvoering van de sociale zekerheidswetgeving en het uitbetalen van resterend verlof bij ontslag, wordt voor de academisch medisch specialist bij de berekening van het uursalaris uitgegaan van 1/173 van het voor hem geldende maandsalaris.

artikel 15.6.1 24-uursrooster

De academisch medisch specialist die in het kader van een 24-uursrooster gedurende zeven dagen achtereenvolgend op andere uren dan die tussen 7.00 uur en 20.00 uur op weekdays zijn werkzaamheden heeft verricht, heeft aansluitend op deze periode gedurende ten minste 36 uur roostervrij.

artikel 15.7 Vakantie

1. Artikel 7.1.1, eerste lid (aanspraak op vakantie), is niet van toepassing op de academisch medisch specialist.
2. De aanspraak op vakantie voor de academisch medisch specialist wordt uitgedrukt in dagen en bedraagt jaarlijks 24 dagen.

artikel 15.8 Productiegebonden verlofdagen

1. De academisch medisch specialist heeft jaarlijks recht op zes bijzondere verlofdagen indien en voor zover de productieafspraken als overeengekomen tussen de raad van bestuur en het afdelingshoofd in het betreffende jaar zijn gerealiseerd.
2. In afwijking van het eerste lid, kan de raad van bestuur op voorstel van het afdelingshoofd besluiten om een academisch medisch specialist geen of minder dan zes verlofdagen toe te kennen, indien hij minder dan evenredig heeft bijgedragen aan de productie van de afdeling.

artikel 15.9 Scholing en opleiding

1. Artikel 3.1 (opleiding en ontwikkeling) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist.
2. De academisch medisch specialist heeft er recht op zich zo te ontwikkelen en te scholen dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen (functiegerichte scholing).
3. De werkgever kan besluiten de academisch medisch specialist in staat te stellen scholing en opleiding te volgen in het kader van een onderzoek als bedoeld in artikel 11.8 tweede lid (reorganisatieontslag) of in het kader van re-integratie.
4. De werkgever kan besluiten de academisch medisch specialist in staat te stellen een managementopleiding of daarmee vergelijkbare opleiding te volgen. Als de opleiding noodzakelijk is voor de vervulling van de huidige functie is dit functiegerichte scholing. Als de opleiding wordt gevolgd voor de uitoefening van een andere functie dan die welke hij uitoefent, is dit employability gerichte scholing.
5. De kosten en het tijdsbeslag van de scholing, bedoeld in het derde lid, zijn, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend voor rekening van de werkgever.
6. De kosten van de scholing, bedoeld in het vierde lid, komen, voor zover deze aantoonbaar zijn en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend, voor rekening van de werkgever, tenzij hierover in het jaargesprek een andersluidende afspraak is gemaakt. Het tijdsbeslag van de betreffende scholing komt, voor zover dit daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kan worden gerekend, voor de helft ten laste van de eigen tijd van de academisch medisch specialist tenzij in het jaargesprek hierover een andersluidende afspraak is gemaakt.
7. Ten aanzien van de toekenning van de vergoeding van kosten als bedoeld in het zesde lid, zijn de artikelen 3.1.1 (kosten) tot en met 3.1.4 (hardheidsclausule) van overeenkomstige toepassing. Een terugbetalingsverplichting kan alleen gelden als sprake is van employability gerichte scholing.

artikel 15.9.1 Functiegebonden kosten

1. De werkgever zal, ongeacht de omvang van de arbeidsduur, ten behoeve van de kosten die samenhangen met de uitoefening van zijn functie, waaronder in ieder geval worden begrepen studiekosten in het kader van de accreditatie, bij- en nascholing, bezoek aan congressen en symposia, daarin begrepen de hiermee samenhangende reiskosten, lidmaatschappen van wetenschappelijke verenigingen, KNMG en (haar) beroepsverenigingen, (her)registratiekosten BIG-register en specialistenregister RGS, per academisch medisch specialist jaarlijks een functiegebonden budget ter beschikking stellen. Dit budget bedraagt per 1 januari 2026 € 8.108 per jaar. Het functiegebonden budget wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met de in het voorafgaande jaar overeengekomen structurele verhoging(en) van de

salarisschalen zoals genoemd in artikel 4.1.1. Het functiegebonden budget bedraagt derhalve met ingang van 1 januari 2027 €8.392 per jaar en met ingang van 1 januari 2028 €8.686 per jaar.

2. De academisch medisch specialist kan tot het maximum van dit bedrag rechtstreeks bij de werkgever declareren wegens kosten gemaakt in verband met de in het eerste lid gestelde activiteiten. Een eventueel saldo kan worden overgeheveld naar het volgende jaar met dien verstande dat het totale budget niet hoger kan zijn dan 150% van het bedrag bedoeld in het eerste lid. De academisch medisch specialist zal op verzoek van de werkgever de nota's overleggen van de kosten zoals bedoeld in het eerste lid.
3. Het afdelingshoofd kan met betrekking tot de door de academisch medisch specialist gewenste besteding van het budget als bedoeld in het eerste lid, voor zover het betreft het bijwonen van congressen en symposia, marginaal toetsen of deze past binnen de doelstelling van het umc en/of het betreffende vakgebied.
4. Wanneer aan een academisch medisch specialist uit een andere dienstbetrekking vergelijkbare kosten worden vergoed, wordt de in dit artikel bedoelde kostenvergoeding naar rato toegekend.

artikel 15.9.2 Studieverlof

1. De academisch medisch specialist heeft jaarlijks recht op ten hoogste tien verlofdagen wegens studie, accreditatieactiviteiten, bij- en nascholing en het bezoeken van congressen en symposia.
2. Indien de bij- en nascholing door de academisch medisch specialist met onvolledige arbeidsduur wordt gevolgd buiten het overeengekomen arbeidspatroon, ontstaat aanspraak op een evenredige compensatie in tijd binnen het overeengekomen arbeidspatroon.

artikel 15.10 Avond-/nachtdiensten tijdens zwangerschap en na bevalling

1. Een academisch medisch specialist kan tijdens haar zwangerschap en tot zes maanden na de bevalling niet worden verplicht arbeid te verrichten in avond- en/of nachtdiensten. In deze periode wordt het recht op de toelage 24 uursdiensten dan wel de berekening van de toelage verzwarende omstandigheden gebaseerd op het feitelijk ingevulde dienstenpatroon. Met ingang van 1 juli 2026 geldt dat de academisch medisch specialist die vanaf week 20 van de zwangerschap niet meer in een nachtdienst werkt, recht heeft op doorbetaling van de gemiddelde toelage 24 uursdiensten dan wel toelage verzwarende omstandigheden (TVO) volgens de berekening zoals opgenomen in artikel 15.4.1 of 15.4.2 van deze cao. Voor de eerste 20 weken van de zwangerschap blijft het de keuze van de academisch medisch specialist om wel of niet in een nachtdienst te werken. De academisch medisch specialist ontvangt in die periode de toelage 24 uursdiensten of toelage verzwarende omstandigheden volgens het feitelijk ingevulde dienstenpatroon.
2. Op verzoek van de werkgever verstrekt de academisch medisch specialist een schriftelijke verklaring van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt dat de medewerker zwanger is.

artikel 15.11 Extra persoonlijk budget

Voor de academisch medisch specialist wordt de vermindering van de jaarurennorm als aanwendingsmogelijkheid voor het extra persoonlijk budget genoemd in artikel 3.3.2 lid 1 sub a (aanwending) uitgedrukt in extra vrije dagen.

artikel 15.12 Overgangsbepaling

Ten aanzien van de salarisbepaling en garantieregeling per 1 juni 1999 gelden artikel 15.3.4 (overgangsregeling), artikel 15.3.5 (herinschaling), artikel 15.3.6 en artikel 15.7.1 (ADV-dagen) uit de Cao AZ 2002-2004.

artikel 15.13 Afspraken herziening hoofdstuk 15

Cao-partijen zetten in op een herziening van de arbeidsvoorwaarden voor academisch medisch specialisten zoals opgenomen in dit hoofdstuk. Samen met de LAD worden de mogelijkheden voor herziening bestudeerd gedurende de looptijd van de cao met speciale aandacht voor duurzaam inzetbaarheid en continuïteit van zorg, waarbij afspraken worden gemaakt die passen bij de wensen en behoeften van de academisch medisch specialist van alle generaties.

In dit onderzoek wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de invoering van een standaard 40-urige werkweek voor academisch medisch specialisten en de verdere verhoging van de leeftijd tot wanneer diensten worden gedaan.

Om de dienstbelasting onder academisch medisch specialisten evenrediger te verdelen, spreken de cao-partijen af dat, om in aanmerking te komen voor de blijvende toelage verzwarende omstandigheden of de toelage 24-uursdiensten, academisch medisch specialisten tot de leeftijd van 62 jaar diensten verrichten. De academisch medisch specialist van 62 of ouder verricht diensten uitsluitend met zijn/haar instemming. De verschuiving van de leeftijd 60 naar 62 gaat in per 1 januari 2026.* Hierbij geldt de volgende ingroeiregeling:

- Academisch medisch specialisten die in of vóór 1965 zijn geboren, verrichten alle diensten tot de leeftijd van 60 jaar;
- De academisch medisch specialist geboren in 1966 verricht diensten tot de leeftijd 60 jaar en 9 maanden;
- De academisch medisch specialist geboren in 1967 verricht diensten tot de leeftijd 61 jaar en 3 maanden;
- De academisch medisch specialist geboren in 1968 verricht diensten tot de leeftijd 61 jaar en 9 maanden;
- De academisch medisch specialist geboren in of na 1969 verricht diensten tot de leeftijd van 62 jaar.

Na het bereiken van deze leeftijden is er geen verplichting meer tot het draaien van diensten en blijft de TVO (toelage verzwarende omstandigheden) behouden. De leeftijd van 62 groeit op een nader te bepalen wijze mee met de verhoging van de AOW-leeftijd.

Voor de academisch medisch specialist in het bovengenoemde ingroeischema, geldt vanaf de leeftijd van 60 jaar een gemiddelde arbeidsduur per week van 40 uur (exclusief diensten, arbeid verricht tijdens diensten en in opdracht gewerkte uren waarmee de arbeidsduur wordt overschreden).

Het verder verschuiven van de leeftijdsgrenzen voor diensten, maakt onderdeel uit van de eerder genoemde studieafpraak, waarbij het verschuiven van deze grenzen een verlichting van de dienstbelasting voor de leeftijdsgroep onder de 60 jaar tot doel heeft.

* Zie het addendum met aanvullende afspraken aan het einde van de cao-tekst.

Iedere academisch medisch specialist van 59 jaar of ouder heeft met ingang van 1 januari 2026 de mogelijkheid op eigen verzoek geen diensten meer te verrichten. In dat geval geldt een afbouwregeling waarmee de toelage (24-uursdiensten of verzwarende omstandigheden) wordt afgebouwd in drie gelijke delen over een periode van 36 maanden.

Daarnaast spreken partijen af dat voor alle academisch medisch specialisten geldt dat zij na afloop van een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht, tenminste 8 uur rusttijd hebben dan wel geen aansluitende (dag)dienst met patiëntenzorg gebonden taken.

UMCNL en de LAD stellen gedurende de looptijd van de cao met elkaar voorwaarden op teneinde tot een goede implementatie te komen.*

* Zie het addendum met aanvullende afspraken aan het einde van de cao-tekst.

16. Bijzondere bepalingen voor leerlingen

artikel 16.1 Toepassingsbereik

Onder de bepalingen van dit hoofdstuk vallen de leerlingen in opleiding voor de functie van helpende/verzorgende/verpleegkundige (kwalificatieniveaus 2 tot en met 5), operatie-assistent en anesthesie-assistent, radiologisch en radiotherapeutisch laborant en medisch nucleair werkende. De artikelen 3.1 (scholing en opleiding), 4.2 (functiewaardering en overgangsregelingen) en 4.3 (inschaling) zijn niet van toepassing op de leerlingen bedoeld in dit hoofdstuk.

artikel 16.2 ./.

artikel 16.3 Regelingen en reglementen

- De onderwijs- en examenregeling van de onderwijsinstelling is van kracht.
- In aanvulling daarop bepaalt de raad van bestuur:
 - de organisatie en de structuur van de praktijkcomponent van de opleiding in het umc;
 - de verplichtingen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de leerling en van de met de praktijkcomponent belaste personen in het umc;
 - de beslechting van geschillen die zich tussen de leerling en de bij de praktijkcomponent in het umc betrokken personen voordoen.

artikel 16.4 Beëindiging opleiding

De arbeidsovereenkomst met de leerling eindigt van rechtswege wanneer de opleiding, ingevolge de terzake van die opleiding geldende regels, eindigt.

artikel 16.5 Beroepsvoorbereidende periodes¹⁰

- Voor de duur van de beroepsvoorbereidende periode wordt een leerovereenkomst gesloten tussen de leerling en het umc.
- In de leerovereenkomst worden geregeld:
 - de vergoedingen die aan de leerling worden verstrekt;
 - het zakgeld;
 - de toezegging dat de leerling bij het met goed gevolg beëindigen van de beroepsvoorbereidende periode in dienst zal treden van het umc;
 - de terugbetalingsverplichting voor de genoten vergoedingen als de leerling dit deel van de opleiding niet met goed gevolg beëindigt of op eigen verzoek niet bij het umc in dienst treedt.
- Gedurende de beroepsvoorbereidende periode wordt de leerling die de MBO-variant volgt een zakgeld toegekend en heeft hij recht op vergoeding van collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen boeken. De leerling die de HBO-variant volgt heeft recht op een aanvullend bedrag op zijn studiefinanciering tot het niveau van het totaal van de zakgeld-vergoeding en vergoeding van collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen boeken.

artikel 16.6 Beroepspraktijkvormingsperiode

Voor de duur van de beroepspraktijkvormingsperiode wordt met de leerling, bedoeld in dit hoofdstuk, een arbeidsovereenkomst aangegaan op grond van artikel 2.4.4 (opleiding).

¹⁰ Om een compleet beeld te kunnen schetsen van de leerperiode zijn de bepalingen over de beroepsvoorbereidende periode opgenomen in de Cao umc. Tijdens deze periode is de leerling echter niet in dienst van het umc en is dus geen medewerker.

artikel 16.6.1 Arbeidsduur

- De arbeidsduur bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week, en ten minste het aantal uren dat de leerling voor de opleiding in de patiëntenzorg werkzaam moet zijn vermeerderd met de tijd waarin hij vanwege het opleidingsinstituut onderwijs ontvangt, dan wel examen aflegt.
- De tijd waarin de leerling vanwege het opleidingsinstituut onderwijs ontvangt, dan wel examen aflegt, wordt aangemerkt als werktijd. De tijd die vanwege de opleiding besteedt dient te worden aan zelfstudie en de tijd die benodigd is voor het voorbereiden van examens gelden niet als werktijd.

artikel 16.6.2 Salaris

- Voor de leerling op kwalificatieniveau 4/6 geldt gedurende de beroepspraktijkvormingsperiode schaal A als vermeld in bijlage D bij deze cao, op basis van een gemiddeld 36-urige werkweek.
- Voor de leerling op kwalificatieniveau 2/3 geldt gedurende de beroepspraktijkvormingsperiode schaal B als vermeld in bijlage D bij deze cao, op basis van een gemiddeld 36-urige werkweek.
- Bij de inschaling van leerlingen wordt rekening gehouden met relevante werkervaring en mogelijk verkorte trajecten. Voor de inschaling van de leerling is het niveau van de leerling, oftewel het leerjaar waarin de leerling zich bevindt, bepalend.
- Zolang de leerling het maximumsalaris in de geldende schaal niet heeft bereikt, kent de werkgever telkens na één jaar het naasthogere bedrag in de schaal toe indien de leerling tot een volgende leerperiode is toegelaten.

artikel 16.6.3 Kosten opleiding

De kosten van de opleiding in de beroepspraktijkvormingsperiode zijn voor rekening van de werkgever, inclusief het collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen leermiddelen.

artikel 16.6.4 Beoordeling

- De werkgever ziet er op toe dat regelmatig beoordelingen worden gemaakt inzake het praktisch functioneren van de leerling door degenen die bij de praktijkcomponent van de opleiding in het umc betrokken zijn.
- De werkgever stelt regels vast met betrekking tot de in het eerste lid bedoelde beoordeling en de daarbij te hanteren criteria.

artikel 16.6.5 Aansluitende indiensttreding

Bij het met goed gevolg beëindigen van de opleiding treedt de leerling in dienst van het umc, tenzij de leerling is opgeleid ten behoeve van een ander ziekenhuis of er andere zwaarwichtige redenen tegen indiensttreding bestaan.

17. Bijzondere bepalingen voor overig personeel in opleiding

artikel 17.1 Toepassingsbereik

1. De bepalingen van dit hoofdstuk hebben betrekking op de medewerker die anders dan als aios of als leerling voor een in artikel 16.1 (toepassingsbereik) genoemde functie, een arbeidsovereenkomst heeft ter opleiding voor enig beroep in het umc.
2. Basisartsen en arts-assistenten met een promotieonderzoek vallen onder de werkingssfeer van Hoofdstuk 13 van deze cao. Zij worden niet gerekend tot onderzoeker in opleiding (oio), zoals bedoeld in artikel 17.3 lid 2. Zij worden altijd ingeschaald conform artikel 13.2 van de cao.
3. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van deze cao mede van toepassing op de medewerker, bedoeld in het eerste lid.

artikel 17.2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Conform artikel 2.4.4 vierde lid (opleiding) behoudt de medewerker die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, bij aanvang van de opleiding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 17.2.1 Arbeidsovereenkomst onderzoeker in opleiding

1. Met de onderzoeker in opleiding wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de beoogde duur van het promotietraject aangegaan (op grond van artikel 2.4.4 van de cao). De duur van het dienstverband van een onderzoeker in opleiding bedraagt in beginsel vier jaar bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband of in geval van een tussentijdse omzetting naar een parttime dienstverband wordt de duur van het dienstverband naar evenredigheid verlengd.
2. Voor de arbeidsovereenkomsten met een onderzoeker in opleiding gelden geen beperkingen ten aanzien van duur en aantal opvolgende dienstverbanden.
3. De arbeidsovereenkomst van de onderzoeker in opleiding (oio) kan op verzoek van de medewerker worden verlengd met de duur van het opgenomen (aanvullend) geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof. Dit is in aanvulling op de al bestaande verlengingsmogelijkheid bij zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 2.4.4 lid 3).

artikel 17.3 Salaris

1. De artikelen 4.2 (functiewaardering en overgangsregelingen) en 4.3 (inschaling) zijn niet van toepassing op de medewerker op wie dit hoofdstuk van toepassing is.
2. Voor de onderzoeker in opleiding (oio) die een arbeidsovereenkomst heeft om te promoveren geldt gedurende deze arbeidsovereenkomst de specifieke salarisschaal als vermeld in bijlage D bij deze cao.
3. De werkgever schaaft de oio bij indiensttreding in op salarisnummer 0 van de geldende salarisschaal. Het salaris van de oio wordt telkens na 12 maanden verhoogd tot het naast hogere bedrag indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn promotietraject goed doorloopt en zijn functie naar behoren vervult.
4. Als de Cao umc geen specifieke salarisschaal voor de medewerker in opleiding bevat, bepaalt de werkgever de salarisschaal binnen de beloningsverhoudingen in het umc.
5. Bij de inschaling van professionals in opleiding wordt rekening gehouden met relevante werkervaring en mogelijk verkorte trajecten. Voor de inschaling van de professional in opleiding is het niveau van de professional in opleiding, oftewel het leerjaar waarin de leerling zich bevindt, bepalend.
6. Bij de inschaling van ziekenhuisapothekers, klinisch chemici, klinisch fysici en psychologen in opleiding wordt voor de functie relevante werkervaring in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie of onderzoek meegeteld.

artikel 17.4 Opleiding

De raad van bestuur bepaalt:

- a. de organisatie en de structuur van de opleiding binnen het umc;
- b. de verplichtingen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker en van de met de opleiding belaste personen;
- c. de beslechting van geschillen die zich tussen de medewerker en de bij zijn opleiding betrokken personen in het kader van de opleiding kunnen voordoen.

artikel 17.4.1 Kosten opleiding

De kosten van de opleiding zijn voor rekening van de werkgever, inclusief collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen leermiddelen.

artikel 17.4.2 Opleiding in werktijd

De opleiding wordt in werktijd gegeven. Studie-uren worden niet als werktijd beschouwd.

artikel 17.4.3 Beoordeling

1. De werkgever ziet erop toe, dat van de medewerker regelmatig beoordelingen worden opgemaakt door degenen die bij diens opleiding zijn betrokken.
2. De werkgever stelt regels vast voor de beoordelingsprocedure en de bij de beoordeling te hanteren criteria.

artikel 17.4.4 Promotiebonus oio

De werkgever kent de onderzoeker in opleiding en de arts-onderzoeker die onder Hoofdstuk 13 van deze cao valt eenmalig een gratificatie ter hoogte van € 750 bruto toe wanneer het manuscript van de onderzoeker in opleiding of arts-onderzoeker tijdig – te weten voor het einde van de arbeidsovereenkomst – is goedgekeurd door de daartoe ingestelde beoordelings- of promotiecommissie. Deze gratificatie wordt niet verrekend met overige lokale regelingen voor oios/promovendi. De werkgever kan ervoor kiezen om het bedrag van de gratificatie uit te keren in de vorm van een netto onkostenvergoeding.

artikel 17.5 Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst van de medewerker voor bepaalde tijd eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de opleiding ingevolge de terzake van die opleiding geldende regels eindigt.
2. Wanneer de opleiding ingevolge de terzake geldende regels met gunstig gevolg eindigt, eindigt de arbeidsovereenkomst niet eerder dan nadat de raad van bestuur een zorgvuldig onderzoek heeft ingesteld naar de mogelijkheid om de medewerker binnen het umc te herplaatsen in een passende andere functie. In het geval het een oio betreft vindt het herplaatsingsonderzoek door de werkgever alleen plaats als een oio daarom verzoekt.

18. Bepalingen ten aanzien van keuzemodel arbeidsvoorwaarden

artikel 18.1 Keuzemodel

1. De medewerker kan jaarlijks gebruik maken van de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze te bepalen door bepaalde aanspraken een andere bestemming te geven.
2. De keuzemogelijkheden bestaan uit het ruilen van:
 - a. tijd voor balansverlof;
 - b. geld voor aanspraken in natura of extra pensioen;
 - c. geld voor tijd, te weten: balansverlof, extra vakantie-uren en mantelzorgverlofuren als bedoeld in artikel 7.1.2 en bijlage L.
3. ./.
4. De werkgever kan voor de toepassing van dit hoofdstuk uitvoeringsvoorschriften vaststellen.

artikel 18.2 Balansverlof

1. Balansverlof heeft tot doel dat in alle fasen van de loopbaan tijdelijk minder of niet gewerkt kan worden met als doel een betere werk- en privé-balans. Daarom wordt balansverlof opgenomen tijdens het dienstverband van de medewerker. De medewerker wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld om het balansverlof op te nemen, hierover worden tussen de medewerker en de leidinggevende afspraken gemaakt. Het balansverlof is ook op te nemen voorafgaand aan pensionering. Het balansverlof wordt niet uitbetaald bij pensionering. De medewerker kan binnen de fiscale grenzen¹¹ sparen voor balansverlof tot een maximum van 100 maal het aantal te werken uren per week (zoals contractueel is afgesproken). Indien het maximum aantal uren is gespaard, kan na opname van gespaarde uren opnieuw worden gespaard tot het maximum is bereikt. Verlofuren die zijn ondergebracht in het balansverlof kunnen niet verjaren.
2. Als spaarbronnen voor balansverlof gelden:
 - a. eindejaarsuitkering;
 - b. vakantiegeld;
 - c. bovenwettelijke vakantie-uren;
 - d. meeruren per einde kalenderjaar. Onder meeruren wordt verstaan de uren die de medewerker met toestemming van de werkgever meer heeft gewerkt dan afgesproken in de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 6.1. Indien aan het einde van het kalenderjaar de meeruren niet zijn opgenomen in vrije tijd, dan kunnen deze worden gespaard in balansverlof;
 - e. overuren zoals bedoeld in artikel 4.7.6;
 - f. aangekochte verlofuren op grond van artikel 7.1.2 en bijlage L (Regeling kopen extra vakantie-uren en mantelzorgverlofuren).
 - g. Met ingang van 1 januari 2027: de omkleedtoelage zoals bedoeld in artikel 4.7.8.1.
3. Opname van balansverlof gebeurt in goed overleg. Bij opname van meer dan drie weken balansverlof dient de medewerker tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek in. In andere gevallen geldt een redelijke termijn. In geval van onvoorziene persoonlijke situaties (zoals bijvoorbeeld: het moeten verlenen van mantelzorg) geldt dat de werkgever het verzoek tot opname van balansverlof op een kortere termijn inwilligt, tenzij het belang van kwaliteit en continuïteit van patiëntenzorg en/of onderwijs, wetenschap en bedrijfsvoering zich daartegen verzet. Bij de opname van balansverlof voorafgaand aan pensioen wordt rekening gehouden met de fiscale voorschriften ten aanzien van de samenloop van balansverlof en het eventuele gebruik van de generatierегeling (artikel 6.5 lid 7).
4. De waarde van een gespaard uur is gelijk aan een opgenomen verlofuur ten tijde van de opname.
5. Indien de medewerker bij aanvang van een overeengekomen verlof ziek of arbeidsongeschikt is, wordt het verlof opgeschort. Als de medewerker na afloop van de ziekte of arbeidsongeschiktheid het

- gespaarde balansverlof wenst op te nemen, dient hij daarvoor opnieuw een verzoek in bij de werkgever, tenzij de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet langer dan vijf werkdagen heeft geduurd.
6. Indien de medewerker tijdens het balansverlof ziek of arbeidsongeschikt wordt, gelden de reguliere regels rond ziekte tijdens verlof.
 7. Bij een verlaging van de omvang van de arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld of de fiscaal maximale grens van het aantal balansverlofuren wordt overschreden. Indien dit het geval is neemt de medewerker eerst balansverlofuren op, totdat de omvang van het balansverlof gelijk is aan maximaal 100x de nieuwe arbeidsduur per week.
 8. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het balansverlof zoveel mogelijk opgenomen. In de gevallen dat opname van het verlof niet mogelijk is of de werkgever de medewerker verzoekt het verlof vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang niet voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op te nemen, vindt uitbetaling van het resterende balansverlof plaats.
 9. In geval van overlijden van de medewerker vindt uitbetaling van het balansverlof plaats aan de erfgenamen.
 10. Balansverlof wordt ook mogelijk voor academisch medisch specialisten op wie hoofdstuk 15 van toepassing is. Partijen zullen voor 1 juli 2026 nadere afspraken maken over de technische randvoorwaarden die daarvoor noodzakelijk zijn.

artikel 18.3 Geld voor aanspraken in natura of extra pensioen

1. De medewerker kan deelnemen aan een door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgestelde regeling voor onder meer een fietsplan, betaling vakbondscontributie, lidmaatschap van overige beroeps- of vakverenigingen en/of aflossing van (een deel van) de studieschuld. Bij het in overleg met de ondernemingsraad vaststellen van de hiervoor genoemde regeling(en) zal de werkgever de volledige fiscale ruimte benutten. De werkgever draagt zorg voor (schriftelijke) voorlichting over de gevolgen van bepaalde keuzes voor pensioen en sociale zekerheid. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad en op voorwaarde van verkrijging van goedkeuring van de belastingdienst extra doelen aan de regeling toevoegen, zoals woon-werkverkeer.
2. Als spaarbronnen voor deelname aan een in het eerste lid genoemde regeling gelden:
 - a. het salaris krachtens artikel 4.1 c.q. artikel 15.3 boven het wettelijk minimumloon;
 - b. de vakantie-uitkering krachtens artikel 4.5;
 - c. de toelagen op het salaris krachtens hoofdstuk 4 en hoofdstuk 15;
 - d. de bindingspremie krachtens artikel 4.8.2;
 - e. een gratificatie krachtens artikel 4.10 en artikel 15.5 (gratificatie arbeidsduuroverschrijding);
 - f. de eindejaarsuitkering krachtens artikel 4.4.
3. De medewerker kan de in het tweede lid aangegeven bronnen ook met inachtneming van de fiscale grenzen en de voorschriften van het ABP bestemmen voor extra pensioen.

artikel 18.4 ./.

artikel 18.5 Hardheidsclausule

1. Indien toepassing van dit hoofdstuk als gevolg van substantiële wijziging in de persoonlijke leefomstandigheden van de medewerker tot kennelijke onbillijkheid leidt, bestaat de mogelijkheid gemaakte afspraken teniet te doen en in overleg met de werkgever een passende oplossing overeen te komen.
2. In situaties waarin het bepaalde in dit hoofdstuk niet voorziet, beslist de werkgever met inachtneming van redelijkheid en billijkheid. Daarvan maakt UMCNL melding in het LOAZ.

¹¹ Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen.

Addendum met aanvullende afspraken tussen UMCNL, de LAD en FBZ.

Deze afspraken vormen een aanvulling op het op 29 januari 2026 gesloten onderhandelingsresultaat tussen UMCNL en de vakbonden FNV, CNV en NU '91. De bepalingen uit dat onderhandelingsresultaat maken integraal onderdeel uit van deze afspraken. Voor zover sprake is van afwijkingen, prevaleren de onderstaande afspraken.

Contractomvang en diensten

Partijen constateren dat er aanknopingspunten zijn om binnen kaders te komen tot een toekomstbestendige systematiek met meer flexibiliteit en differentiatie van contractomvang en vergoeding van diensten. Partijen spreken af om gezamenlijk nader te onderzoeken op welke wijze deze flexibiliteit en differentiatie vorm kan krijgen.

In dat kader wordt de eerdere bepaling met betrekking tot verplichte deelname aan diensten na het 60e levensjaar geschrapt. Deze bepaling was bedoeld om de dienstbelasting voor jongere generaties te verlichten. Deze bedoeling wordt betrokken bij het onderzoek. Partijen doen een beroep op academisch medisch specialisten van 60 jaar en ouder om, op basis van vrijwilligheid, bij te dragen aan avond- en/of weekenddiensten (overdag).

Reeds gemaakte individuele afspraken o.b.v. van de huidige bepaling m.b.t. het verlagen van de contractuur naar 40 uur per week bij het meedraaien in de diensten i.r.t. het verhogen van de leeftijdsgrens, blijven gerespecteerd.

Aftoppen vanaf schaal 15

In het eerste jaar (2026) blijft de maximering tot het niveau van max. schaal 14 van kracht en in het tweede jaar van de looptijd zal er geen sprake zijn van een maximering en zullen alle salarissen per 1 mei 2027 structureel worden verhoogd met 3,5%.

Zwangerschap en nachtdienst

Zwangere medewerkers die vanaf week 20 van de zwangerschap geen nachtdiensten meer doen, krijgen de gemiddelde toelage verzwarende omstandigheden (TVO) en/of toelage 24-uursdiensten doorbetaald. Voor de eerste 20 weken blijft het een keuze van de medewerker om wel of geen nachtdiensten te werken, de medewerker ontvangt in die periode de toelage onregelmatige dienst volgens het feitelijk ingevulde dienstenpatroon. Deze afspraak gaat in vanaf 1 juli 2026. Artikel 15.1O zal hiertoe worden aangepast.

Implementatie voorwaarden hersteltijd voor academisch medisch specialisten

In de cao umc 2024-2025 is afgesproken dat de LAD en UMCNL gedurende de looptijd van die cao met elkaar voorwaarden opstellen om de afspraak over de hersteltijd van academisch medisch specialisten te implementeren.

Inmiddels zijn partijen tot die voorwaarden gekomen. Dit betekent dat de academisch medisch specialist na afloop van een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht recht heeft op voldoende hersteltijd als de academisch medisch specialist tussen 00.00 en 06.00 uur ten minste 2 uur werkzaamheden heeft verricht in de instelling.

Hersteltijd kan bestaan uit al dan niet ingeroosterde rusttijden of uit niet (direct) patiëntgebonden taken. De hersteltijd bedraagt ten minste 8 uur na afloop van de werkzaamheden tijdens de bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht. Over de invulling worden onder de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd afspraken gemaakt op het niveau van het medisch specialisme. Deze afspraken gelden indien ten minste 2/3 van de leden (medisch specialisten werkzaam in het specialisme) hiermee instemt. Medisch specialismen kunnen ook staande praktijk voor het inroosteren van hersteltijd na diensten handhaven indien hiervoor ruim voldoende draagvlak is onder de leden van het specialisme. Er is sprake van ruim voldoende draagvlak als tenminste 2/3 van de leden instemt.

Het maken van de afspraken over hersteltijden is niet vrijblijvend. Elk medisch specialisme dient uiterlijk op 31 december 2026 tot deze afspraken zijn gekomen en daarover te rapporteren aan de Raad van Bestuur van het betreffende UMC. Partijen zullen daarna evalueren in hoeverre er medisch specialistische afdelingen zijn waar geen afspraken over hersteltijden gelden. Voor deze medisch specialistische afdelingen zullen partijen tot gepaste bindende oplossingen komen.

Positionering ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici

UMCNL en FBZ doen een gezamenlijke studie naar de positionering van ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici (hoofdstuk 14a). Doel is om binnen de looptijd te komen tot een UMC-brede, toekomstbestendige positionering en waardering die helpt bij behoud, werving en duurzame inzetbaarheid, in lijn met hun specialistische verantwoordelijkheid, dienstenbelasting en academische taken.

Slotbepalingen

Deze afspraken zijn gemaakt onder de conditie dat daarmee de aangezegde landelijke zondagsdienst in alle UMC's van 16 april a.s. geen doorgang vindt. De LAD en FBZ zullen vandaag om 1 O uur communiceren dat deze actie geen doorgang vindt.

De LAD en FBZ zullen deze afspraken voorleggen aan hun leden.

Utrecht, 10 april 2026

J.W.R. van Lunteren, UMCNL

S.M. Peerdeman, UMCNL

Y.I. Bovenkerk, LAD

A.C.C. Falger, FBZ

Bijlage A

Salarisschaal 1 tot en met 5

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal					Salaris	Salaris	Salaris
1	2	3	4	5	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
0	0	0	0	0	2.651	2.744	2.840
1	1	1	1		2.677	2.771	2.868
	2	2	2	1	2.753	2.849	2.949
	3	3	3	2	2.842	2.941	3.044
	4	4	4	3	2.940	3.043	3.150
		5	5	4	3.020	3.126	3.235
		6	6	5	3.108	3.217	3.330
		7	7	6	3.187	3.299	3.414
			8	7	3.269	3.383	3.501
			9	8	3.353	3.470	3.591
				9	3.430	3.550	3.674
				10	3.513	3.636	3.763

Salarisschaal 6 tot en met 10

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal					Salaris	Salaris	Salaris
6	7	8	9	10	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
0					2.677	2.771	2.868
1					2.753	2.849	2.949
2					2.940	3.043	3.150
	0				3.020	3.126	3.235
3	1				3.108	3.217	3.330
4					3.187	3.299	3.414
5	2				3.269	3.383	3.501
6					3.353	3.470	3.591
7	3	0			3.430	3.550	3.674
8	4				3.513	3.636	3.763
9	5	1		0	3.598	3.724	3.854
10	6				3.678	3.807	3.940
	7	2	0	1	3.765	3.897	4.033
	8				3.851	3.986	4.126
	9	3	1	2	3.939	4.077	4.220
	10	4			4.041	4.182	4.328
		5	2	3	4.140	4.285	4.435
		6			4.224	4.372	4.525
		7	3	4	4.313	4.464	4.620
		8			4.402	4.556	4.715
		9	4	5	4.485	4.642	4.804
		10			4.562	4.722	4.887
			5	6	4.654	4.817	4.986
			6	7	4.818	4.987	5.162
			7	8	4.997	5.172	5.353
			8	9	5.160	5.341	5.528
				10	5.321	5.507	5.700
				11	5.485	5.677	5.876
				12	5.669	5.867	6.072

Salarisschaal 11 tot en met 14

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal				Salaris	Salaris	Salaris
11	12	13	14	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
0				4.818	4.987	5.162
1				4.997	5.172	5.353
2				5.160	5.341	5.528
3				5.321	5.507	5.700
4				5.485	5.677	5.876
5				5.669	5.867	6.072
6	0			5.847	6.052	6.264
7	1			6.014	6.224	6.442
8	2			6.177	6.393	6.617
9	3			6.348	6.570	6.800
10	4			6.510	6.738	6.974
11				6.594	6.825	7.064
	5	0		6.677	6.911	7.153
	6	1		6.830	7.069	7.316
	7	2	0	6.978	7.222	7.475
	8	3	1	7.137	7.387	7.646
	9	4	2	7.332	7.589	7.855
	10			7.424	7.684	7.953
		5	3	7.524	7.787	8.060
		6	4	7.719	7.989	8.269
		7	5	7.916	8.193	8.480
		8		8.008	8.288	8.578
			6	8.110	8.394	8.688
			7	8.317	8.608	8.909
			8	8.527	8.825	9.134
			9	8.747	9.053	9.370

Salarisschaal 15 tot en met 18

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal				Salaris	Salaris	Salaris
15	16	17	18	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
0				7.524	7.787	8.060
1				7.719	7.989	8.269
2				7.916	8.193	8.480
				8.008	8.288	8.578
3	0			8.110	8.394	8.688
4	1			8.317	8.608	8.909
5	2			8.527	8.825	9.134
6	3	0		8.747	9.053	9.370
7	4	1		9.011	9.317	9.643
8	5	2		9.277	9.583	9.918
9	6	3	0	9.553	9.859	10.204
	7	4	1	9.865	10.171	10.527
	8	5	2	10.196	10.502	10.870
	9	6	3	10.545	10.851	11.231
		7	4	10.899	11.205	11.597
		8	5	11.271	11.577	11.982
		9	6	11.651	11.957	12.375
			7	12.044	12.350	12.782
			8	12.446	12.752	13.198
			9	12.865	13.171	13.632

Bijlage Aa

Salarisschaal 5m tot en met 10m

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal						Salaris	Salaris	Salaris
5M	6M	7M	8M	9M	10M	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
0						2.579	2.669	2.762
1						2.697	2.791	2.889
2	0					2.778	2.875	2.976
3	1					2.976	3.080	3.188
4		0				3.064	3.171	3.282
5	2	1				3.155	3.265	3.379
6	3					3.242	3.355	3.472
7	4	2				3.330	3.447	3.568
8	5					3.422	3.542	3.666
9	6	3	0			3.503	3.626	3.753
10	7	4				3.591	3.717	3.847
	8	5	1			3.681	3.810	3.943
	9	6				3.768	3.900	4.037
		7	2	0		3.858	3.993	4.133
		8				3.949	4.087	4.230
		9	3	1	0	4.043	4.185	4.331
		10	4			4.150	4.295	4.445
		11	5	2	1	4.253	4.402	4.556
		12	6			4.340	4.492	4.649
			7	3	2	4.434	4.589	4.750
			8			4.529	4.688	4.852
			9	4	3	4.616	4.778	4.945
			10			4.696	4.860	5.030
			11	5	4	4.792	4.960	5.134
			12	6	5	4.960	5.134	5.314
				7	6	5.144	5.324	5.510
				8	7	5.313	5.499	5.691
				9	8	5.480	5.672	5.871
				10	9	5.647	5.845	6.050
					10	5.839	6.043	6.255
					11	6.026	6.237	6.455
					12	6.202	6.419	6.644

Verpleegkundige tussenschalen

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal				Salaris	Salaris	Salaris
8aM	8M	9aM	9M	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
	0			3.503	3.626	3.753
				3.591	3.717	3.847
0	1			3.681	3.810	3.943
1				3.768	3.900	4.037
2	2		0	3.858	3.993	4.133
				3.949	4.087	4.230
3	3	0	1	4.043	4.185	4.331
4	4	1		4.150	4.295	4.445
5	5	2	2	4.253	4.402	4.556
6	6			4.340	4.492	4.649
7	7	3	3	4.434	4.589	4.750
8	8			4.529	4.688	4.852
9	9	4	4	4.616	4.778	4.945
	10			4.696	4.860	5.030
	11	5	5	4.792	4.960	5.134
	12	6	6	4.960	5.134	5.314
		7	7	5.144	5.324	5.510
		8	8	5.313	5.499	5.691
			9	5.480	5.672	5.871
			10	5.647	5.845	6.050

Bijlage B

Salarisschaal arts-assistenten (schaal 11A)

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal	Salaris 1-7-'25 €	Salaris 1-7-'26 €	Salaris 1-5-'27 €
11a			
0	4.485	4.642	4.804
1	4.654	4.817	4.986
2	4.818	4.987	5.162
3	4.997	5.172	5.353
4	5.160	5.341	5.528
5	5.321	5.507	5.700
6	5.485	5.677	5.876
7	5.669	5.867	6.072
8	5.847	6.052	6.264
9	6.014	6.224	6.442
10	6.177	6.393	6.617

Bijlage C

Schaal Medisch Specialist (MS)

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal	Salaris 1-7-'25 €	Salaris 1-7-'26 €	Salaris 1-5-'27 €
0	7.466	7.727	7.997
1	8.073	8.356	8.648
2	8.830	9.136	9.456

Schaal Universitair Medisch Specialist (UMS)

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal	Salaris 1-7-'25 €	Salaris 1-7-'26 €	Salaris 1-5-'27 €
0	9.726	10.032	10.383
1	10.255	10.561	10.931
2	10.778	11.084	11.472
3	11.312	11.618	12.025
4	11.840	12.146	12.571
5	12.370	12.676	13.120
6	12.898	13.204	13.666
7	13.431	13.737	14.218
8	13.959	14.265	14.764

Schaal Hoogleraar/Medisch Specialist (H/MS)

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal	Salaris	Salaris	Salaris
	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
0	12.225	12.531	12.970
1	12.637	12.943	13.396
2	13.044	13.350	13.817
3	13.453	13.759	14.241
4	13.868	14.174	14.670
5	14.274	14.580	15.090
6	14.682	14.988	15.513
7	15.087	15.393	15.932

Schaal Hoogleraar, Hoogleraar/Afdelingshoofd (H,H/A)

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal	Salaris	Salaris	Salaris
	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
0	14.197	14.503	15.011
1	14.677	14.983	15.507
2	15.157	15.463	16.004
3	15.628	15.934	16.492
4	16.107	16.413	16.987
5	16.591	16.897	17.488
6	17.066	17.372	17.980
7	17.540	17.846	18.471

Bijlage D

Salarisschalen leerlingen en onderzoekers in opleiding

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

	Beroepsvoorbereidende periode			Onkostenvergoeding co-assistenten	
	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €	1-7-'24 €	1-7-'26 €
Zakgeld	450	450	450	120	300

Schaal A	Klinische periode		
	Salaris 1-7-'25 €	Salaris 1-7-'26 €	Salaris 1-5-'27 €
eerste jaar	1.753	1.814	1.877
tweede jaar	2.173	2.249	2.328
derde jaar	2.434	2.519	2.607
vierde jaar	2.648	2.741	2.837

Schaal B			
eerste jaar	1.489	1.541	1.595
tweede jaar	1.649	1.707	1.767
derde jaar	1.926	1.993	2.063

Indien het schaalbedrag lager is dan het bij de leeftijd van de leerling behorende minimumloon wordt dit minimumloon uitbetaald.

Salarisschaal	Salarisschaal onderzoekers in opleiding		
	Salaris 1-7-'25 €	Salaris 1-7-'26 €	Salaris 1-5-'27 €
0	3.108	3.217	3.330
1	3.598	3.724	3.854
2	3.765	3.897	4.033
3	3.939	4.077	4.220

Bijlage Da

Salarisschaal Wet Banenafpraak

Op basis van artikel 4.2.6 geldt het door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgestelde minimumloon per maand voor 21 jaar en ouder, inclusief de halfjaarlijkse verhoging.

Periodiek	Minimumloon
1	100,0%
2	102,5%
3	105,0%
4	107,5%
5	110,0%
6	112,5%
7	115,0%
8	117,5%
9	120,0%

Bijlage E

Vloer vakantie-uitkering

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Datum	€
1-7-'25	221,38
1-7-'26	229,13
1-5-'27	237,15

Bijlage F

Bedragen waarnemingstoelage reguliere schalen (bijlage A)

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal	Salaris	Salaris	Salaris
	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
3	146	151	156
4	150	155	161
5	154	160	165
6	159	164	170
7	177	183	189
8	200	207	214
9	223	231	239
10	232	240	248
11	285	295	306
12	332	343	355
13	367	380	393
14	393	407	421
15	427	441	457
16	466	481	498
17	510	525	544
18	560	576	596
MS	407	422	436
UMS	592	607	629
H/MS	683	698	723
H, H/A	793	809	837

Bedragen waarnemingstoelage middenschalen

Maandbedragen op basis van volledige arbeidsduur.

Salarisschaal	Salaris	Salaris	Salaris
	1-7-'25 €	1-7-'26 €	1-5-'27 €
5M	154	160	165
6M	164	169	175
7M	185	192	198
8aM	207	215	222
8M	212	219	227
9aM	234	242	251
9M	238	246	255
10M	256	265	274

Bijlage G

Stagevergoeding

Bij veel mbo-, hbo, en wo-opleidingen maakt een stage verplicht onderdeel uit van de opleiding. Met een stage krijgt de student de gelegenheid om werkend ervaring op te doen en te leren in de praktijk.

De umc's kennen een stagevergoeding toe voor een stage die voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de stage heeft een werkend leren karakter;
- de stage is een gestructureerd en verplicht onderdeel van een mbo-, hbo, of wo-opleiding;
- de student volgt een opleiding bij een erkend extern opleidingsinstituut; en
- de stage duurt ten minste 1 maand (144 uur).

De stagevergoeding geldt niet voor coassistenten (studenten van de opleiding geneeskunde).

Hoogte stagevergoeding

De stagevergoeding bedraagt:

Datum	€
1-7-'25	422
1-7-'26	500
1-5-'27	518

De bedragen in de tabel zijn bruto bedragen per maand bij een fulltime stage.

De stagevergoeding wordt geïndexeerd overeenkomstig de structurele loonsverhogingen krachtens de cao. De stagevergoeding wordt naar rato uitbetaald.

Onkostenvergoeding coassistenten

Coassistenten (studenten van de opleiding geneeskunde) ontvangen een onkostenvergoeding van € 120 bruto per maand en met ingang van 1 juli 2026 een onkostenvergoeding van € 300 bruto per maand gedurende de periode dat zij coschappen lopen in een umc, naast de in het umc waarin de coassistent zijn coschappen loopt bestaande vergoedingsregelingen op ten minste het niveau van 19 september 2018.

Reiskosten voor stagiairs en coassistenten

Toepassingsbereik

Alle stagiairs en coassistenten ontvangen een reiskostenvergoeding. Deze reiskostenvergoeding wordt alleen verstrekt voor zover er van overheidswege of de opleidingsinstelling geen andere vergoeding of ov-jaarkaart wordt verstrekt of niet geldt voor de dag en/of tijdstip van reizen.

Omvang

De vergoeding wordt betaald volgens de daarvoor geldende vergoedingsregeling voor vergoeding van woon-werkverkeer van het umc waar de stage gevolgd wordt. Indien het betreffende umc een speciale regeling heeft voor het vergoeden van reiskosten van stagiairs is die regeling van toepassing. De lokale vergoedingsregeling vult ook aan, indien de reiskostenvergoeding van overheidswege of opleidingsinstellingen in bepaalde gevallen of bepaalde dagen de reiskosten niet vergoedt. De stagiair of coassistent wordt geacht de vergoeding zelf aan te vragen tegen overlegging van reisdocumenten.

Bijlage H Opleidingsreglement aios

Regeling ter uitvoering van artikel 13.6 Cao umc.

artikel 1 Definities

Centraal College: het Centraal College voor de erkenning en registratie van medisch specialisten;

opleider: de arts, ingeschreven in het register van erkende medisch specialisten der Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG) en door de RGS erkend als opleider voor het betreffende specialisme;

afdelingshoofd: het hoofd van een medische afdeling, gedefinieerd in artikel 12.16, eerste en tweede lid, van de WHW.

artikel 2 Verplichtingen van de opleider

1. De opleider is, binnen de door de werkgever gestelde kaders, verplicht de aios op te leiden voor het betreffende specialisme, conform de daarvoor door het Centraal College vastgestelde eisen.
2. De opleider is verplicht zorg te dragen voor een evenwichtige verhouding tussen de werkzaamheden die de aios voor de patiëntenzorg in het ziekenhuis uitvoert en die welke hij in het belang van zijn opleiding verricht. Daarbij houdt de opleider rekening met de rechtspositionele regelingen en de door de werkgever gegeven voorschriften betreffende de organisatie van het ziekenhuis.

artikel 3 Verplichtingen van de aios

1. De aios is, binnen de door de werkgever gestelde kaders, verplicht alle werkzaamheden die in verband met de opleiding tot medisch specialist en in verband met de patiëntenzorg noodzakelijk zijn, nauwgezet en naar beste kunnen te verrichten, volgens de aanwijzingen van de opleider en van het afdelingshoofd, en conform de daarvoor door het Centraal College vastgestelde eisen. Daarbij dient de aios tevens de rechtspositionele regelingen en de dienstvoorschriften betreffende de organisatie van het ziekenhuis die hem door de werkgever zijn gegeven in acht te nemen.
2. De aios neemt kennis van de in het eerste lid bedoelde eisen van het Centraal College, die hem bij de aanvang van de opleiding door de opleider ter beschikking worden gesteld.
3. De aios levert een belangrijk eigen aandeel aan zijn opleiding. Dit betekent onder meer dat de aios ook een deel van zijn eigen tijd besteedt aan studie, benodigd om optimaal voor zijn toekomstige taak toegerust te zijn.

artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever draagt ervoor zorg dat de opleiding tot het specialisme conform de opleidingseisen vastgesteld door het Centraal College kan plaatsvinden.

artikel 5 Gezamenlijke verplichting

De opleider en de aios zijn verplicht zich te houden aan de regels die door de werkgever, ter waarborging van een goed evenwicht tussen opleiding en patiëntenzorg in de dagelijkse gang van zaken in het umc, worden vastgesteld. Deze regels kunnen mede voortvloeien uit adviezen die door de centrale opleidingscommissie van het umc zijn uitgebracht.

artikel 6 Organisatie van de opleiding

1. De opleider en de aios streven ernaar, in goed overleg met het betreffende afdelingshoofd (of met de betreffende afdelingshoofden), op basis van de opleidingseisen en het door de RGS goedgekeurde opleidingsschema, de indeling van de opleiding vast te stellen.
2. De indeling kan in goed overleg, mede met het betrokken afdelingshoofd, gedurende de opleiding worden gewijzigd.
3. De werkgever alsmede de centrale opleidingscommissie worden van de organisatie van de opleiding en eventuele wijzigingen daarvan in kennis gesteld.

artikel 7 Beoordeling

1. De werkgever regelt, dat in overeenstemming met de inhoudelijke opleidingseisen van het Centraal College voor de erkenning en registratie van medisch specialisten regelmatig beoordelingsgesprekken plaatsvinden tussen de aios, degenen die bij zijn opleiding zijn betrokken en een functionaris namens het umc die niet bij de opleiding betrokken is. Laatstbedoelden stellen de werkgever onverwijld in kennis van de uitkomsten van de beoordelingsgesprekken.
2. De beoordeling van de aios geschiedt ten aanzien van de opleiding tot het betreffende specialisme door de opleider op basis van de door het Centraal College hieromtrent gestelde algemene opleidingseisen alsmede op basis van de voorschriften van de RGS.
3. De beoordeling van de aios als medewerker geschiedt ten aanzien van aspecten die niet te maken hebben met de opleiding op basis van artikel 3.6.1, eerste lid (jaargesprek).

artikel 8 Begin en einde van de opleiding

1. De opleiding van de aios vangt aan op het in de arbeidsovereenkomst vermelde tijdstip van aanvang van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
2. De opleiding van de aios eindigt:
 - op het tijdstip waarop de opleiding ingevolge de terzake geldende regels van het Centraal College een einde neemt, dan wel;
 - op de in de arbeidsovereenkomst vermelde datum van einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

artikel 9 Verantwoordelijkheid

De aios oefent ook tijdens zijn opleiding de geneeskunst uit en heeft als zodanig een eigen medische verantwoordelijkheid voor de behandeling van patiënten die aan zijn zorgen zijn toevertrouwd. Hierbij heeft de opleider, respectievelijk hebben de stafleden deelnemend aan de opleiding, een medeverantwoordelijkheid die afhankelijk is van concrete bijzonderheden, welke van geval tot geval moeten worden vastgesteld.

De werkgever draagt te allen tijde de algemene verantwoordelijkheid voor een goede zorgverlening, met inachtneming van de opleidingstaken van het umc.

artikel 10 Meningsverschillen

1. Meningsverschillen die verband houden met de opleiding zullen worden voorgelegd aan de RGS, conform de daarvoor bestaande regelingen.
2. Omtrent overige meningsverschillen die zich ten aanzien van de toepassing van dit opleidingsreglement voordoen, mits niet betrekking hebbende op de opleiding, kan door ieder der betrokkenen schriftelijk bezwaar worden gemaakt, zoals beschreven in artikel 1.12 (Interne bezwaarschriftenprocedure).

Bijlage I Professioneel Statuut

Overwegende dat:

1. het academisch ziekenhuis¹² op grond van wet en regelgeving, waaronder de WHW, als instelling onder meer taken heeft op het terrein van patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs en als instelling onder meer een (wettelijke) verantwoordelijkheid heeft met betrekking tot de doeltreffendheid, doelmatigheid en patiëntgerichtheid van de zorgverlening;
2. uit de WHW (artikel 12.2 lid 1) vloeit voort dat medisch specialisten in de gelegenheid worden gesteld tot het geven van wetenschappelijk geneeskundig onderwijs en het doen van wetenschappelijk geneeskundig onderzoek, een en ander voor zover de belangen van de patiënten dat toelaten;
3. in de WHW (artikel 12.16 lid 1) is vastgelegd dat de verantwoordelijkheid voor de patiëntenzorg onverminderd de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur ligt bij de hoofden van afdelingen; zij nemen daarbij de organisatorische en financiële kaders als aangegeven door de raad van bestuur in acht;
4. binnen het kader van de WHW moet de medisch specialist die in het academisch ziekenhuis werkzaam is, handelen als goed hulpverlener met inachtneming van de op hem rustende verantwoordelijkheid volgens de geldende medisch professionele standaard en heeft hij een persoonlijke niet-overdraagbare (strafrechtelijke en tuchtrechtelijke) verantwoordelijkheid in zijn relatie tot de patiënt aan wie hij verantwoording schuldig is voor zijn medisch specialistisch handelen;
5. in de WHW (artikel 12.3 lid 2 en 3) is vastgelegd dat de bevoegdheden tot regeling en bestuur in hun geheel zijn toegewezen aan de raad van bestuur;
6. er voor de totale zorg door het academisch ziekenhuis en de medisch specialisten een financieel kader beschikbaar is, dat noopt tot prioritering in zorgverlening en dat de raad van bestuur daarbij eindverantwoordelijk is voor een zodanige aanwending van middelen binnen het academisch ziekenhuis dat de mogelijkheden voor het leveren van verantwoorde zorg optimaal zijn;
7. de raad van bestuur de medisch specialist in de gelegenheid stelt om binnen de hem ter beschikking gestelde mogelijkheden en middelen zijn patiënten te behandelen;
8. de medisch specialist zijn medisch professioneel handelen zal plaatsvinden in het licht van de geïntegreerde zorgverlening in het academisch ziekenhuis en het vigerende beleid met inachtneming van de wettelijke positie van het afdelingshoofd;
9. het academisch ziekenhuis op grond van de WGBO, als instelling die de overeenkomst met de patiënt aangaat, aansprakelijk gesteld kan worden voor fouten in de zorgverlening, ongeacht waar en door wie die in het academisch ziekenhuis gemaakt zijn en dat het veelal de medisch specialist is die namens het academisch ziekenhuis voldoet aan de kwalitatieve eisen die voortvloeien uit deze wet;
10. partijen het gewenst achten om de kaders vast te leggen waarbinnen het functioneren van de medisch specialist in het academisch ziekenhuis dienst plaats te vinden, gelet op de verhoudingen tussen de raad van bestuur, het afdelingshoofd en de medisch specialist;
11. de raad van bestuur en de medisch specialist bij de concrete vormgeving van de afzonderlijke en gezamenlijke verantwoordelijkheden de bepalingen van dit professioneel statuut in acht nemen om de relatie tussen hen te verduidelijken.

geldt voor de medisch specialisten het volgende:

artikel 1 Definities

Academisch ziekenhuis: het ziekenhuis dat werkzaam is op het gebied van de patiëntenzorg en mede ten dienste staat van het wetenschappelijk geneeskundig onderwijs en onderzoek aan de universiteit waaraan het verbonden is en dat mede top-klinisch- en top-referentiefuncties in de gezondheidszorg vervult, de **ontwikkeelfunctie vervult en medewerking verleent** aan o.a. de opleiding tot medisch specialist. de raad van bestuur: het bestuursorgaan van het academisch ziekenhuis als genoemd in artikel 12.3 van de WHW.

¹² In het professioneel statuut wordt nog over academisch ziekenhuis gesproken omdat de WHW dat doet. Met academisch ziekenhuis wordt bedoeld umc.

het Stafconvent: het organisatorisch verband als bedoeld in artikel 12.17 van de WHW dat meewerkt aan het bestuur van het academisch ziekenhuis en waarvan in ieder geval de afdelingshoofden deel uitmaken.

het afdelingshoofd: een als zodanig door de raad van bestuur benoemd hoofd van een medische afdeling, in het algemeen zijnde een hoogleraar/medisch specialist.

de afdeling: het onderdeel van het academisch ziekenhuis als bedoeld in artikel 12.15 van de WHW.

de medisch specialist: de medisch specialist die als zodanig is geregistreerd bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) van de KNMG.

medisch professionele autonomie: de vrijheid van oordeelsvorming van de specialist om, gegeven de wettelijke kaders en professionele standaard, zonder inmenging van derden, in de individuele arts-patiëntrelatie te komen tot diagnosestelling en advisering over behandeling en/of alle andere verrichtingen, waaronder begrepen het onderzoeken en geven van raad met als doelstelling de verbetering van de gezondheidstoestand van de patiënt.

artikel 2 Algemene bepalingen

1. De specialist doet in zijn functie al datgene dat noodzakelijk is om het academisch ziekenhuis in staat te stellen de primaire, ingevolge de wettelijke en andere voorschriften, taken en doelstellingen op het gebied van de patiëntenzorg, het wetenschappelijk geneeskundig onderzoek en onderwijs, voor zover dat in redelijkheid van hem geleverd kan worden, te verwezenlijken binnen de organisatorische en financiële kaders als vastgesteld door of namens de raad van bestuur op grond van artikel 12.16 lid 1 van de WHW.
2. De specialist zal daarbij handelen als goed hulpverlener volgens de geldende medisch professionele standaard en vigerende wettelijke regelgeving.
3. De medisch specialist heeft ten aanzien van zijn patiënt een eigen persoonlijke en niet overdraagbare strafrechtelijke en tuchtrechtelijke verantwoordelijkheid waarop hij kan worden aangesproken.
4. Ten aanzien van de zorg aan de individuele patiënt respecteert de raad van bestuur de persoonlijke verantwoordelijkheid van de medisch specialist voor zijn patiënt binnen het gegeven medisch ziekenhuis- en afdelingsbeleid.

artikel 3 Doelmatige zorgverlening

1. De raad van bestuur kan regels vaststellen in het kader van het doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht verlenen van zorg.
2. De specialist zal zich houden aan door of namens de raad van bestuur, in overleg met de afdelingshoofden, vastgestelde regels met het oog op het doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht verlenen van zorg.

artikel 4 Voorzieningen

De raad van bestuur verschaft de medisch specialist binnen het raam van de mogelijkheden van het academisch ziekenhuis de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen, een en ander in overleg met het betreffende afdelingshoofd.

artikel 5 Medisch beleid

De verantwoordelijkheid voor de geneeskundige behandeling en verzorging ligt, onverminderd de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur, bij de hoofden van de desbetreffende afdelingen. De individuele medisch specialist levert op verzoek van het afdelingshoofd een bijdrage aan de ontwikkeling, vormgeving en uitvoering van het medisch beleid ten behoeve van het academisch ziekenhuis, zowel ten behoeve van patiëntenzorg, onderwijs als onderzoek.

artikel 6 Patiëntenzorg

1. De medisch specialist zal de klinische en poliklinische patiënten die zich al dan niet uitsluitend aan zijn zorg toevertrouwen, respectievelijk op de gebruikelijke wijze aan zijn zorg worden toevertrouwd op het gebied van het betreffende specialisme, behandelen, waar nodig in teamverband en in nauwe samenwerking met andere specialisten en/of beroepsbeoefenaren. Onder behandeling zijn observatie, diagnostiek, informatievoorziening, therapie en begeleiden mede begrepen, alsmede wetenschappelijk onderzoek.
2. Indien de medisch specialist gegronde reden meent te hebben de behandeling van een patiënt niet op zich te kunnen nemen of een aangevangen behandeling af moet breken, treft hij, indien en voor zover zulks redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, na overleg met het afdelingshoofd en de huisarts van de patiënt maatregelen, teneinde de continuïteit van de behandeling van de patiënt te verzekeren.
3. De medisch specialist behandelt zijn patiënten onder zijn persoonlijke verantwoordelijkheid binnen de grenzen van hem ter beschikking staande mogelijkheden. De medisch specialist doet al het mogelijke om de behandeling op een zodanige wijze en op een zodanig niveau te verrichten, dat deze op grond van de professionele standaard in redelijkheid als adequaat kan worden beschouwd.
4. De medisch specialist zal voor zover mogelijk de patiënt en zo nodig de ouders of vertegenwoordiger(s) in zo begrijpelijk mogelijke taal en desgewenst schriftelijk informatie verschaffen over de aard van de aandoening, prognose, voorgestelde behandeling, alternatieven en de daaraan verbonden risico's.
5. De medisch specialist draagt in het overleg met het hoofd van de afdeling en zijn collega-specialisten bij aan het tot stand komen en onderhouden van zodanig externe relaties met andere instellingen en organisaties, dat een goede voor- en nazorg van patiënten, waaronder begrepen een adequate overdracht en plaatsing van patiënten, kan worden gerealiseerd.
6. De medisch specialist houdt zich aan het opname-, onderzoeks-, behandel- en ontslagbeleid van de afdeling, zoals dat met inachtneming van de door de raad van bestuur gestelde kaders is vastgesteld.
7. Wanneer de medisch specialist in incidentele gevallen gegronde redenen heeft om op grond van zijn professionele verantwoordelijkheid ten opzichte van de patiënt de behandeling niet op zich wil nemen of af te breken zal de medisch specialist dit melden aan het afdelingshoofd. De medisch specialist zal, in overleg met de patiënt, zodanige maatregelen treffen dat in voorkomende gevallen de continuïteit van de behandeling is gewaarborgd.

artikel 7 Professionele standaard

1. De medisch specialist is gehouden zijn kennis en/of vaardigheden voor een goede praktijkoefening op peil te houden dan wel uit te breiden, zodanig dat hij voldoet aan de eisen welke in redelijkheid aan hem als medisch specialist mogen worden gesteld. Ontstaat de situatie dat de vereiste bij- en nascholing van de medisch specialist ter zake van de herregistratie binnen de afgesproken kaders niet mogelijk is dan zal de raad van bestuur in overleg met het afdelingshoofd en de medisch specialist een oplossing zoeken.
2. De medisch specialist is gehouden zijn (medisch) specialistisch handelen regelmatig te toetsen aan de collectieve consensus hierover binnen de beroepsgroep, alsmede aan de eisen die de wetenschappelijke vereniging en de ZBO (Zelfstandig Bestuursorgaan) van de KNMG in het kader van de herregistratie stellen. In dat kader is hij verplicht mee te werken aan intercollegiale toetsing

en evaluatie van zijn medisch handelen en is hij gehouden mee te werken aan kwaliteitsprojecten vanwege het academisch ziekenhuis, waaronder protocollering.

artikel 8 Informatieoverdracht aan andere behandelaars

1. Indien bij de behandeling en verzorging van de patiënt andere professionele medewerkers, waaronder de hulpverleners als bedoeld in de wet BIG, zijn betrokken, geeft de medisch specialist - zo nodig met instemming van de patiënt/ouders - aan hen alle relevante informatie welke zij voor een goede beroepsuitoefening nodig hebben, alsmede pleegt hij met hen over de verwijzing en/of behandeling periodiek overleg.
2. Bij te voorziene afwezigheid draagt de medisch specialist vóóraf zorg voor een goede overdracht van informatie aan degenen die voor hem waarnemen of hem vervangen of opvolgen of anderszins bij de behandeling en verzorging van zijn patiënten zijn betrokken.

artikel 9 Dossiervorming, archivering van medische dossiers en informatieverstrekking aan derden

1. De medisch specialist is gehouden overeenkomstig de in het academisch ziekenhuis geldende regels, procedures en aanwijzingen van iedere door hem te behandelen patiënt een dossier met betrekking tot de behandeling op te maken en bij te houden.
2. Inzage in het medisch dossier door andere dan de rechtstreeks bij de behandeling van de patiënt betrokkenen kan slechts geschieden na verkregen toestemming van de patiënt/ouders en na overleg met de medisch specialist c.q. diens opvolger.
3. Publicatie van gegevens uit het medisch dossier geschiedt niet dan met toestemming van betrokken patiënt, tenzij er sprake is van omstandigheden als bedoeld in artikel 7.458 BW, waarbij de betrokken medisch specialist, respectievelijk diens opvolger, ervoor zorg draagt dat de belangen van de patiënt niet worden geschaad.
4. De raad van bestuur is gehouden er voor zorg te dragen dat de medische dossiers op zorgvuldige wijze kunnen worden bewaard in het ziekenhuis en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud daarvan verzekerd is.
5. De raad van bestuur draagt er voor zorg dat de medische dossiers, indien dit voor de behandeling van de patiënt nodig is, ter beschikking staan van de behandelend specialist of in voorkomende gevallen van andere rechtstreeks bij de behandeling betrokken beroepsbeoefenaren, ook buiten de normale uren.
6. De raad van bestuur draagt er zorg voor dat de medische dossiers zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als ook na het einde daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het medisch archief van het ziekenhuis berusten en ter beschikking staan van de behandelend specialist(en) en - op verzoek - van de betreffende patiënt(en).
7. De raad van bestuur en de medisch specialist nemen de vigerende regels ter bescherming van de privacy-gevoelige informatie van de patiënt in acht. Het gaat hierbij om inzage en afschriften van gegevens, de toegang tot het gebruik van gegevens, het verstrekken van gegevens, bewaartermijn, correctie c.q. aanvulling van gegevens en de wijze van opslag en vernietiging van gegevens.

artikel 10 Bijdragen van de afdeling c.q. de academisch medisch specialist in het kader van de bedrijfsvoering

1. De medisch specialist is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden te houden aan de aanwijzingen, welke door of namens de raad van bestuur worden gegeven met het oog op een doeltreffend en doelmatig functioneren van het academisch ziekenhuis in het algemeen en in het kader van de bedrijfsvoering in het bijzonder.
2. De medisch specialist is gehouden op passende en kosteneffectieve wijze gebruik te maken van de beschikbare middelen en bij te dragen aan een efficiënte bedrijfsvoering. Hij draagt er toe bij dat de vastgestelde interne budgetten niet worden overschreden door zich bij zijn werkzaamheden te houden aan de financiële kaders als door de raad van bestuur/afdelingshoofd vastgesteld.
3. De medisch specialist is verplicht zich te houden aan de procedure en richtlijnen van het academisch ziekenhuis ten aanzien van het verschaffen van (financieel-economische) gegevens die van belang zijn voor de bedrijfsvoering van het academisch ziekenhuis.
4. Bij extern optreden houdt de medisch specialist zich aan de in het academisch ziekenhuis geldende richtlijnen/afspraken betreffende contacten met pers/media.

artikel 11 Bijdragen van de afdeling c.q. de medisch specialist in het kader van de kwaliteit van zorg

1. De afdeling alsmede de medisch specialist individueel zijn gehouden tot medewerking aan de totstandkoming en uitvoering van het beleid van het academisch ziekenhuis met betrekking tot kwaliteitsbevordering en -bewaking en met betrekking tot die procedures die een zorgvuldige en veilige patiëntenzorg ten doel hebben, overeenkomstig de wettelijke bepalingen en de in het academisch ziekenhuis geldende procedures en regels.
2. De medisch specialist zal voor zover in te passen binnen de reguliere werkzaamheden en binnen redelijke grenzen een bijdrage leveren aan patiëntenvoorlichting en instructieactiviteiten.
3. Structurele samenwerking van de medisch specialist met andere instellingen op het gebied van de patiëntenzorg of onderzoek en de opleiding tot medisch specialist waar verplichtingen, voor de medisch specialist dan wel het academisch ziekenhuis uit voortvloeien, is alleen toegestaan in overleg met het afdelingshoofd na goedkeuring van de raad van bestuur.
4. De afdeling, alsmede de medisch specialist individueel, leveren op verzoek van de raad van bestuur en het afdelingshoofd in redelijkheid een bijdrage aan (ontwikkeling en uitvoering van) transmurale zorg en/of andere vormen van zorgvernieuwing.

artikel 12 Opleiding

1. De medisch specialist is, in het geval de raad van bestuur/afdelingshoofd daarop een beroep doet, gehouden mee te werken aan het opleiden van aios overeenkomstig de daartoe onder andere door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) gestelde eisen.
2. De medisch specialist zal op verzoek van de raad van bestuur/afdelingshoofd meewerken aan de opleiding en/of bijscholing van het in het academisch ziekenhuis werkzame personeel, alsmede aan opleidingen door het academisch ziekenhuis gegeven.

artikel 13 Wetenschappelijk onderzoek en onderwijs

1. De medisch specialist wordt voor zover de belangen van de patiënten en het beleid van de afdeling dat toelaten, in de gelegenheid gesteld, overeenkomstig de daartoe geldende procedures mee te werken aan het verrichten van wetenschappelijk geneeskundig onderzoek en wetenschappelijk geneeskundig onderwijs.
2. Als een patiënt betrokken kan worden bij onderzoek of onderwijs zal de medisch specialist de patiënt hiervoor toestemming vragen, na hem adequaat te hebben geïnformeerd.

Bijlage J Sociaal Beleid Universitair medische centra

artikel 1 Algemeen

De Universitair medische centra, verenigd in UMCNL, beschouwen dit Sociaal Statuut als uitgangspunt van handelen voor het te voeren sociaal beleid binnen de aangesloten instellingen.

Het sociaal beleid wordt beschouwd als een geïntegreerd en onmisbaar onderdeel van het totale beleid van de instelling, gericht op het realiseren van de doelstellingen: wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en opleiding en patiëntenzorg. De verwezenlijking van het sociaal beleid behoort tevens tot de taak en verantwoordelijkheid van de medewerkers binnen de umc's.

De concrete uitwerking van het Sociaal Beleid, in casu de vormgeving in keuzes van instrumenten, procedures en regelgeving (voor zover niet op centraal niveau is overeengekomen) behoort tot de taak en verantwoordelijkheid van het afzonderlijke umc, mede rekening houdend met het eigen karakter, identiteit en regionale positie. Dit impliceert dat er per instelling verschillen kunnen optreden met betrekking tot de vormgeving van sociaal beleid. Dit Statuut Sociaal Beleid geeft voor deze uitwerking een richtinggevend kader.

artikel 2 Doelstelling

De centrale doelstelling van het sociaal beleid is het stimuleren en motiveren van medewerkers om te werken aan het realiseren van de doelstellingen van de umc's. In het te voeren sociaal beleid bij organisatieveranderingen staat centraal om medewerkers van werk naar werk te begeleiden.

artikel 3 Stimulerend en motiverend werkgeverschap

Een stimulerend en motiverend werkgeverschap komt onder andere tot uitdrukking door:

Organisatiestructuur

- Een heldere organisatiestructuur en werkprocedures die passen bij de doelstelling van de instelling en die voor de medewerkers duidelijk zijn.
- Duidelijke beschrijvingen van rechten en plichten, taken en verantwoordelijkheden.

Organisatieveranderingen

- Ingrijpende organisatieveranderingen te laten plaatsvinden op basis van duidelijke voor de medewerkers bekende regelingen. In deze regelingen wordt aandacht besteed aan definities van relevante begrippen en de besluitvormingsprocedures, waarbij in ieder geval begrippen als ingrijpende organisatieverandering/reorganisatie, functie, passende functie en herplaatsing worden gedefinieerd.
- Het bij organisatieveranderingen zoveel mogelijk voorkomen of beperken van nadelige gevolgen voor de medewerkers, waarbij gestreefd wordt naar het zoveel mogelijk behouden van werkgelegenheid.
- Het opnemen van de volgende afspraak in het Sociaal Beleidskader: Indien een medewerker vanwege een reorganisatie ondanks alle herplaatsingsinspanningen wordt ontslagen, zal hij, indien hij dat wenst, gedurende twee jaar na datum van ontslag nog beschouwd worden als interne kandidaat bij sollicitaties en over de vacatures tijdig worden geïnformeerd.

3. Voor zover privacyregels en ziekenhuisbeleid dit toelaten zal, indien de betrokken medisch specialist dit wenst bij wetenschappelijke publicaties bronvermelding plaatsvinden voor zover het gegevens betreft die betrekking hebben op patiënten waarvan hij behandelend medisch specialist is/was.

Arbeidsvoorwaarden

- Het betekenisvolle werk dat medewerkers in de umc's doen en de passie voor patiënt, onderzoek en onderwijs moeten hand in hand gaan met een passende beloning en een passend arbeidsvoorwaardenpakket.
- Het geheel van beloning en overige arbeidsvoorwaarden moet bijdragen aan het gegeven dat werken bij een umc aantrekkelijk is.
- Het binnen de mogelijkheden van de instelling bevorderen van goede arbeidsvoorwaarden.
- Het toepassen van de arbeidsvoorwaarden als goed werkgever.

Overleg

- Het bevorderen van een zorgvuldige wijze van leidinggeven, waarbij de belangen van de organisatie en van de medewerkers naar redelijkheid worden beoordeeld en afgewogen.
- Het bevorderen van werkoverleg tussen leiding en medewerkers teneinde te bewerkstelligen dat medewerkers zich bij de organisatie betrokken voelen.
- Het voeren van open en reëel overleg met de ondernemingsraad over alle onderwerpen die in algemene zin van belang zijn voor de rechtspositie van de medewerkers, voor zover dit niet op LOAZ-niveau plaatsvindt.
- Een open communicatie binnen de organisatie-eenheden en het in samenhang hiermee betrekken van medewerkers bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij het bepalen van het beleid van hun organisatieonderdeel.

Loopbaanontwikkeling

- Aan het loopbaanbeleid aandacht te besteden via de reguliere communicatiekanalen van de instelling.
- Het stimuleren van loopbaanbegeleiding teneinde te bevorderen dat individuele medewerkers arbeid verrichten overeenkomstig hun (potentiële) mogelijkheden en de in de organisatie voorkomende functies zo goed mogelijk kunnen vervullen.
- Het mogelijk maken van opleiding en vorming teneinde een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van de medewerker.
- Een maximale benutting van de mogelijkheden van de medewerker tot voldoening en ontplooiing in het werk.
- Een beleid met betrekking tot interne mobiliteit binnen de instelling.
- Het wegnemen van belemmeringen die het doorstromen van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken.

Deeltijdwerk

- Het zoveel mogelijk voorkomen van belemmeringen voor deeltijdwerk, ook voor hogere en leidinggevende functies.
- Adviezen vanuit de Stichting Het Potentieel Pakken worden actief betrokken bij gesprekken met de medewerkers. Cao-partijen maken afspraken over verdere implementatie van concrete regelingen naar aanleiding van deze adviezen.

Levensfasebewust personeelsbeleid

- Het voeren van een levensfasebewust personeelsbeleid waarbij rekening wordt gehouden met de zich afhankelijk van de leeftijd van de medewerker wijzigende belastbaarheid van de medewerker.

Veiligheid, gezondheid en welzijn

- Het realiseren van goede arbeidsomstandigheden uit het oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn.
- Het beschikbaar stellen van deskundige begeleiding aan medewerkers die om gezondheids- of sociale redenen bij de vervulling van hun arbeid worden beperkt en het zo nodig treffen van adequate voorzieningen.
- Het door middel van het voeren van een gericht beleid streven naar het voorkomen van seksuele intimidatie.
- Er zal uitvoering worden gegeven aan de uitkomsten van het onderzoek 'Agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer (rapportage totale sector zorg en welzijn) van maart 2021, welke rapportage is opgesteld in opdracht van PGGM&CO en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Dit door onder andere scholingsactiviteiten en trainingen gericht op vaardigheden te organiseren en uit te voeren.

Sociaal verslag

- Het jaarlijks uitbrengen van een sociaal verslag, waarin de hoofdlijnen van het gevoerde sociale beleid worden vermeld.

Bijlage K (Kwaliteits)registers en beroepsverenigingen in de zorg

Lijst gebaseerd op artikel 3.1.5

Deze lijst zal met ingang van iedere volgende Cao umc worden geactualiseerd.

Verenigingen	Register(s)
AVBZ (VHP- Zorg) bereikbaarheidsdienst en consignatiedienst	Kwaliteitsregister Kraamverzorgenden (KCKZ)
EN	Ergotherapeut (Art. 34 Wet BIG) Kwaliteitsregister voor Paramedici
FVB	Register Vaktherapie
KNGF	Fysiotherapeut (Art. 3 Wet BIG) Kwaliteitsregister Fysiotherapie NL (KRF NL)
KNOV	Verloskundige (Art. 3 Wet BIG) Kwaliteitsregister Verloskundigen Kwaliteitsregister Basisechoscopie Kwaliteitsregister Klinisch Verloskundigen
LAD	Alle artsen (Art. 3 Wet BIG) Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) Cluster 1: huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, artsen verstandelijk gehandicapten, profielartsen internationale gezondheidszorg en tropengeneeskunde, verslavingsgeneeskunde, cosmetische geneeskunde Cluster 2: medisch specialisten; profielartsen spoedeisende geneeskunde, ziekenhuisgeneeskunde Cluster 3: specialisten arbeid en gezondheid, specialisten maatschappij en gezondheid en 9 profielregisters sociaal geneeskundigen
LAD: NVKC	Kwaliteitsregister NVKC
LAD: NVKF	Klinisch Fysicus (Art. 34 Wet BIG) Kwaliteitsregister Stichting Opleiding Klinisch Fysicus (OKF)
LAD: NVVTG	Technisch Geneeskundige/klinisch technoloog (Art. 3 Wet BIG) Kwaliteitsregister NVVTG TGS-register waarin Technisch Geneeskundigen met een vervolgspecialisatie in een erkend fellowship, zich registreren.

Verenigingen	Register(s)
LAD: NVZA	Apotheker (Art. 3 Wet BIG) Specialistenregister Ziekenhuisapothekers (via KNMP) in Specialisten Registratie Commissie (SRC) (Art. 14 Wet BIG)
NAPA	Physician Assistant (Art. 3 Wet BIG) Kwaliteitsregister Physician Assistant
KLEM	Vereniging voor Klinische Embryologie
KNMT	Tandarts (Art. 3 Wet BIG) Voor de BIG registratie van een MKA-chirurg zijn zowel de registratie van tandarts als die van arts van toepassing. Tandarts-specialist (Art. 14 Wet BIG): MKA chirurg en orthodontist Registratiecommissie Tandheelkundige Specialismen Kwaliteitsregister Tandartsen (KRT)
NIP *	Gezondheidszorgpsycholoog (Art. 3 Wet BIG) Psychotherapeut (Art. 3 Wet BIG) Klinisch Psycholoog (Art. 14 Wet BIG) Klinisch neuropsycholoog (Art. 14 Wet BIG) Psycholoog NIP Arbeids- en Organisationspsycholoog NIP Kinder- en Jeugdpsycholoog NIP Psycholoog Arbeid en Gezondheid NIP Eerstelijnspsycholoog NIP Lichaamsgericht werkend Psycholoog NIP Psycholoog Mediator NIP Stichting Kwaliteitsregister Jeugd Kinder- en Jeugdpsycholoog Specialist NIP Basisaantekening psychodiagnostiek (BAPD) op basis van hogere registratie (bijv. NIP KJ psycholoog, GZ-psycholoog, Klinisch (neuro) psycholoog) Basisaantekening psychodiagnostiek (BAPD)
NVMHAZ	Bachelor Medisch Hulpverlener (art. 36a Wet BIG) Kwaliteitsregister NVMHAZ

Verenigingen	Register(s)
NVD	Diëtist (Art. 34 Wet BIG) Kwaliteitsregister voor Paramedici
NVKI	Nederlandse Vereniging voor Klinische Informatica
NVL	Het register van de IBLCE (the International Board of Lactation Consultant Examiners®). Dit is de <u>onafhankelijke Internationale certificeringsinstantie</u> om IBCLC's te certificeren.
NVM	Mondhygiënist (Art. 34 Wet BIG) Geregistreerd-mondhygiënist (Art. 36a Wet BIG) Kwaliteitsregister Mondhygiënisten (KRM)
NVMBR	Nederlandse Vereniging medische beeldvorming en radiotherapie
NVO *	BIG-registratie mogelijk voor NVO-leden: 1. Gezondheidszorgpsycholoog (Art. 3 Wet BIG) 2. Psychotherapeut (Art. 3 Wet BIG) 3. Klinisch Psycholoog (Art. 14 Wet BIG) 4. Klinisch neuropsycholoog (Art. 14 Wet BIG) 5. Orthopedagoog-Generalist (Art. 3 Wet BIG) NVO-registraties: Kwaliteitsregister Basis-Pedagoog Kwaliteitsregister Basis-Orthopedagoog (+ Basisaantekening diagnostiek) Basisaantekening diagnostiek Kwaliteitsregister NVO orthopedagoog-generalist Andere of aanvullende registers: Stichting kwaliteitsregister Jeugd (SKJ)
NVLF	Logopedist (Art. 34 Wet BIG) Kwaliteitsregister voor Paramedici NVLF-registers
ODC-NL	Beroepsvereniging orgaandonatie coördinatoren Nederland
OVN	Optometristen Vereniging Nederland
VGZV	Stichting Kwaliteitsregister Geestelijk Verzorgers (SKGV)

Verenigingen	Register(s)
VKGL	Kwaliteitsregister voor laboratoriumspecialisten: Initiële registratie Herregistratie Registratie bij EBMG: internationale registratie bij EBMG is geen verplichting voor de leden, al zijn veel leden ook bij de EBMG geregistreerd. Initiële registratie Herregistratie
VwOCM	Oefentherapeut Cesar en Oefentherapeut Mensendieck (Art. 34 Wet BIG) Kwaliteitsregister Paramedici voor Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck Inschrijving Kinder-OT of PSOT Periodieke registratie Kinder-OT of PSOT
VMDG	KMBP: Registratie bij NVVP MMM: Registratie bij NVMM
VVBZ-NVKFM	De NVKFM heeft een online kwaliteitsregister voor klinisch fysisch medewerkers die lid zijn.
VVBZ - BMTZ	BMTZ register voor Biomedisch Technologen in de zorg en Clinical Engineers
De VVP	Het register voor psychodiagnostisch werkenden bij Registerplein en het SKJ
Nederlandse Vereniging van Anesthesiemedewerkers (NVAM)	Kwaliteitsregister NVAM
Landelijke Vereniging van Operatieassistenten (LVO)	Kwaliteitsregister LVO
Beroepsvereniging van donatiecoördinatoren (DONOR)	Geen kwaliteitsregister
Landelijke Vereniging MS-Verpleegkundigen (LVMS)	Geen kwaliteitsregister
Nederlandse Vereniging voor Hart en Vaat Verpleegkundigen (NVHV)	Kwaliteitsregister NVHV



Bijlage L Regeling kopen extra vakantie-uren en mantelzorgverlofuren

Algemeen

1. Doel van de regeling

Op grond van deze regeling zoals bedoeld in artikel 7.1.2 en artikel 18.1 lid 2 van de Cao umc, kunnen medewerkers uren kopen voor extra vakantie of mantelzorg.

2. Wie mogen aan deze regeling deelnemen?

Deelname aan deze regeling staat open voor alle medewerkers, uitgezonderd vakantiekrachten en medewerkers met een nul-urendienstverband.

3. Hoe koop je extra vakantie-uren of uren voor mantelzorgverlof?

De begrippen 'kopen' en 'ruilkeuze' in deze regeling houden in dat de medewerker in ruil voor het verkrijgen van extra vakantie-uren en/of uren voor mantelzorgverlof, afstand doet van bruto loon ter hoogte van een bedrag gelijk aan de waarde van de te verkrijgen vakantie-/mantelzorgverlofuren.

4. Keuzejaar

1. De keuzeperiode voor de ruilkeuze van bruto loon voor extra vakantie-uren en/of uren voor mantelzorgverlof is gelijk aan een kalenderjaar. Hierna wordt de keuzeperiode ook het keuzejaar genoemd.
2. De medewerker maakt de ruilkeuze alleen voor het lopende keuzejaar. In nieuwe kalenderjaren kan de medewerker, als hij dat wenst, opnieuw een ruilkeuze maken.

5. Hoe maak je een ruilkeuze?

1. De werkgever bepaalt de wijze waarop de medewerker de ruilkeuze maakt (schriftelijk, elektronisch, in een specifiek HR-systeem, etc.).
2. De werkgever honoreert het verzoek tot ruilkeuze als het verzoek aan de voorwaarden van deze regeling voldoet. Goedkeuring van de leidinggevende van de medewerker is niet vereist.

6. Welk loon mag voor het kopen van de uren worden ingezet?

1. De medewerker kan zijn bruto eindejaarsuitkering uit het keuzejaar inzetten voor het kopen van de extra vakantie-uren en uren voor mantelzorgverlof. De werkgever kan beslissen dat de medewerker nog één of meerdere andere financiële bronnen uit het keuzejaar genoemd in artikel 18.3 lid 2 van de Cao umc kan inzetten.
2. De medewerker kan voor het kopen van extra vakantie-uren of uren voor mantelzorgverlof alleen van een financiële bron afstand doen, als deze bron nog niet tot uitbetaling is gekomen. De ruilkeuze wordt uitgevoerd ten tijde van de uitbetaling van de financiële bron.

Voorbeeld:

In maart 2023 koopt de medewerker 10 extra vakantie-uren voor het jaar 2023. Hij doet daarvoor afstand van een deel van zijn bruto eindejaarsuitkering over 2023. De vakantie-uren worden dan meteen op de (digitale) vakantiekaart bijgeschreven. De financiële afrekening van de gekochte uren vindt plaats in november 2023, ten tijde van de uitbetaling van de eindejaarsuitkering.

7. Wat is de waarde van een te kopen vakantie- of mantelzorgverlofuur?

1. De waarde van één vakantie-uur of mantelzorgverlofuur is gelijk aan 1/156 deel van het maandloon dat voor de medewerker geldt op de eerste dag van de kalendermaand waarin de ruilkeuze wordt gemaakt.
Voor de arts-assistent, op wie hoofdstuk 13 van de Cao umc van toepassing is, dient voor "1/156 deel" gelezen te worden: "1/199 deel".
Voor de academisch medisch specialist, op wie hoofdstuk 15 van de Cao umc van toepassing is, dient voor "1/156 deel" gelezen te worden: "1/173 deel".

Verenigingen

Register(s)

Verenigde Gipsverbandmeesters Nederland (VGN)	Openbaar register VGN
Beroepsvereniging van Laboranten Klinische Neurofysiologie (NVLKNE)	Kwaliteitsregistratie en accreditatie Beroepsbeoefenaren in de Zorg (KABIZ)
Nederlandse Hartfunctie Vereniging (NHV)	Geen kwaliteitsregister
Nederlandse Vereniging van Longfunctieanalisten (NVLA)	Kwaliteitsregister Longfunctie analisten (KABIZ)
Beroepsvereniging van Invasief Technische Hartstimulatie Specialist (VITHaS)	Kwaliteitsregister SBHFL
Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten (NVDA)	Kwaliteitsregister Doktersassistenten

*FGzPT (Wet BIG)

[FGzPT](#) is het overkoepelend orgaan voor de basisberoepen gezondheidszorgpsycholoog en psychotherapeut en de specialismen klinisch psycholoog en klinisch neuropsycholoog (Wet BIG), op het gebied van opleiding, erkenning, registratie en toezicht. De FGzPT is de formele registerhouder van de BIG-registraties Klinisch Psycholoog en Klinisch Neuropsycholoog. De FGzPT is een vereniging met drie leden: het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP); de Nederlandse Vereniging van pedagogogen en Onderwijskundigen (NVO) en de Nederlandse Vereniging voor Psychotherapie (NVP).

- Onder maandloon zoals bedoeld in lid 1 wordt verstaan het begrip loon in artikel 1.1 van de Cao umc, vermeerderd met de eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering per maand.
Indien de medewerker een toelage onregelmatige dienst (artikel 4.7.3 van de Cao umc) ontvangt, wordt voor de waarde van het te kopen vakantie-/mantelzorgverlof de hoogte van deze toelage bepaald op het gemiddelde aan toelage onregelmatige dienst over de twaalf maanden voorafgaande aan de kalendermaand waarin de ruilkeuze wordt gemaakt.
- De werkgever kan de waarde van één vakantie-uur of mantelzorgverlof uur op een andere wijze bepalen dan beschreven in lid 1 en 2, mits deze afwijking niet ten nadele van de medewerker is.

8. Kortingen en correcties op het salaris

- Met kortingen op het salaris als gevolg van bijvoorbeeld langer dan 52 weken ziek zijn of onbetaald verlof, wordt bij berekening van de waarde van te kopen vakantie-/mantelzorgverlofuren geen rekening gehouden.¹³
- Een eventuele verlaging of verhoging van het salaris met terugwerkende kracht leidt niet tot een herberekening van de waarde van de gekochte uren.

9. Pensioengevend loon

Verlaging van het bruto loon als gevolg van de ruilkeuze leidt niet tot verlaging van het pensioengevend loon. Dit voor zover toegestaan door de fiscale regelgeving.

Regels voor extra vakantie-uren

10. Keuzemoment en ruilkeuze

- De medewerker kan in de maand maart extra vakantie-uren kopen. De werkgever kan besluiten om een ruimere periode voor het keuzemoment te hanteren.
- De medewerker kan in ieder geval 1 ruilkeuze per keuzejaar maken voor het kopen van extra vakantie-uren. De werkgever kan besluiten meerdere ruilkeuzes per keuzejaar toe te staan.

11. Maximaal te kopen aantal extra vakantie-uren

- De medewerker met een volledige arbeidsduur kan per keuzejaar maximaal 48 extra vakantie-uren kopen. Dit geldt ook als de medewerker in de loop van het keuzejaar in dienst treedt. De medewerker met een parttime dienstverband kan naar rato van de arbeidsduur extra vakantie-uren kopen.
- Het daadwerkelijke aantal in een bepaald keuzejaar te kopen extra vakantie-uren is afhankelijk van het saldo aan vakantie-uren dat op 1 januari van het betreffende keuzejaar openstaat. De medewerker kan dit saldo aan vakantie-uren aanvullen tot maximaal 48 uren.

Toelichting:

Een medewerker met een volledige arbeidsduur die geen vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren meer heeft openstaan, kan 48 extra vakantie-uren kopen. Een medewerker met een volledige arbeidsduur die 20 vakantie-uren meeneemt uit voorgaande kalenderjaren, kan nog 28 extra vakantie-uren kopen. Heeft een medewerker 48 of meer vakantie-uren uit voorgaande kalenderjaren openstaan? Dan kan deze medewerker geen extra vakantie-uren kopen.

Door de medewerker op grond van artikel 18.2 van de Cao umc gespaarde balansverlof uren blijven buiten beschouwing bij het voor deze regeling bepalen van het vakantie-urensaldo op 1 januari.

- De medewerker kan alleen hele vakantie-uren kopen. Bij de naar rato berekeningen (parttime medewerker) wordt naar boven afgerond op hele uren.

Voorbeeld:

Een medewerker die gemiddeld 28 uur per week werkt, kan maximaal $(28/36 \cdot 48 =)$ 38 extra vakantie-uren bijkopen.

12. Opnemen of sparen van gekochte extra vakantie-uren

De binnen het umc gebruikelijke regels voor het opnemen van vakantie zijn van toepassing op de opname van de gekochte extra vakantie-uren, met dien verstande dat deze uren bij voorkeur worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze worden verkregen. De vakantie-uren komen echter niet te vervallen als dit niet gebeurt. De wettelijke verjaringstermijn voor bovenwettelijke vakantie van 5 jaar is van toepassing. De gekochte extra vakantie-uren kunnen ook gespaard worden voor balansverlof.

Regels voor mantelzorgverlofuren

13. Keuzemoment en ruilkeuze

- De medewerker kan gedurende het hele keuzejaar mantelzorgverlofuren kopen.
- De medewerker kan voor het kopen van mantelzorgverlofuren binnen de grenzen van het redelijke meerdere ruilkeuzes per keuzejaar maken.
- De medewerker kan alleen hele mantelzorgverlofuren kopen.

14. Opnemen van de voor mantelzorgverlof gekochte uren

- Mantelzorgverlofuren zijn bedoeld om op te nemen in het kader van door de medewerker te verlenen mantelzorg. Voor vakanties en vrije dagen dient de medewerker vakantie-uren op te nemen.
- De medewerker neemt mantelzorgverlofuren in overleg met zijn leidinggevende op. Daarbij geldt dat de mantelzorgverlofuren bij voorkeur worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze worden verkregen, of het daarop volgende kalenderjaar. De mantelzorgverlofuren komen echter niet te vervallen als dit niet gebeurt. De wettelijke verjaringstermijn voor bovenwettelijke vakantie van 5 jaar is van toepassing.

Slotbepalingen

15. Uitbetalen van gekochte vakantie-/mantelzorgverlofuren

Gekochte vakantie-uren en uren voor mantelzorg worden niet aan de medewerker in geld uitgekeerd. Echter, als de arbeidsovereenkomst met de medewerker eindigt, worden openstaande vakantie-uren en mantelzorguren wel aan de medewerker uitbetaald. De waarde van de uit te betalen uren wordt dan berekend volgens artikel 7.1.6 lid 5 van de Cao umc.

16. Wijzigingen in wet- en regelgeving

Als (wijziging van) wet- of regelgeving leidt tot ongewenste gevolgen of uitvoeringsproblemen van deze regeling, treden cao-partijen met elkaar in overleg met als doel tot een redelijk alternatief te komen.

¹³ Als de medewerker de gekochte vakantie-uren of mantelzorgverlofuren opneemt, ontvangt hij over deze uren het volledige loon. Daarom koopt de medewerker de extra uren ook tegen de prijs van het volledige loon.

Bijlage M Afspraken tussen cao-partijen en afspraken uit het LOAZ

De LOAZ-afsprakenlijst maakt op grond van artikel 1.3 onderdeel uit van deze cao.

Investeren in arbeidsomstandigheden

De werkgever zal in het kader van de bedrijfsgezondheidszorg via doorverwijzing van de bedrijfsarts de medewerkers een zorgfaciliteit aanbieden voor psychosociale begeleiding en begeleiding bij klachten met betrekking tot houding en bewegingsapparaat, dan wel het toepassen van goede tilmethoden.

Bestaande medezeggenschapsstructuren versterken

- Samenwerking, overleg en informatievoorziening worden gestimuleerd (raad van bestuur, ondernemingsraad, cliëntenraad, medische staf, VAR).
- De medezeggenschapsorganen zullen waar nodig worden versterkt.
- Uitgangspunt in de professionele medezeggenschap is het inbrengen en benutten van verpleegkundige/professionele expertise op elk niveau in de organisatie (van uitvoering tot en met beleid).

Er zal in samenspraak met beroepsorganisaties en onderwijsinstellingen worden geïnvesteerd in de ontwikkeling van verpleegkundig leiderschap en de (mede)zeggenschap van de professional door onder andere:

- Opzetten van leerlijnen Zeggenschap, Invloed, Leiderschap
- Verpleegkundig/professioneel leiderschap
- Opinieiderschap
- Coachingtrajecten gericht op ontwikkeling, werkplezier en behoud van professionals in alle generaties.
- Trainingen voor leidinggevenden en bestuurders om professioneel zeggenschap en leiderschap te activeren, stimuleren en laten groeien en in de organisatie van zorg mee om te gaan.
- Uitbreiding horizontale en verticale loopbaanperspectief (loopbaanpaden, combi-functies, uitwisseling professionals tussen branches, functiedifferentiatie in praktijk).

Verpleegkundig Advies

Cao-partijen bevelen aan dat ieder huis voorziet in een adequate vorm van advisering vanuit de verpleging, teneinde de kwaliteit van de verpleegkundige zorg te verbeteren. De vormgeving is een lokale aangelegenheid, waarbij in alle umc's een verpleegkundige adviesraad (VAR) is ingesteld. Bezien zal worden hoe de rol van de VAR van advies naar inspraak kan verlopen.

Aanpassing cao aan gewijzigd Arbeidstijdenbesluit

De umc's zullen geen gebruik maken van de opt-out mogelijkheid genoemd in het Arbeidstijdenbesluit.

Aanpak werkdruk en uitbreiding verlof

Werkdruk wordt breed ervaren als een knelpunt. De umc's voelen zich verantwoordelijk om samen met medewerkers stappen te zetten in verlaging van de werkdruk. De umc's zien daarbij zes sporen:

- De umc's investeren in goede arbeidsomstandigheden en preventie van verzuim/uitval.
- Verruiming verlofregelingen per 1 januari 2019.
- De umc's verbinden zich aan kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen m.b.t. het terugdringen van regel-, registratie- en rapportagedruk zodat zorgmedewerkers meer tijd krijgen voor zorg.
- De umc's gaan door met functiedifferentiatie en het weghalen van niet-zorgtaken uit het pakket van zorgmedewerkers.
- De umc's vergroten de mogelijkheid voor medewerkers om zelf hun werktijden te regelen. Werkgevers hanteren als norm het zelf roosteren door teams. Hierbij wordt ook gekeken naar principes rond gezond roosteren. De wens is om meer rust in het rooster te krijgen. Streven is het zelf roosteren te verbeteren met speciale softwaresystemen en dit in ieder umc de standaard te maken, zodat het verschuiven van diensten zo veel mogelijk wordt teruggedrongen. Vrijwillig onderling ruilen van diensten blijft natuurlijk nog wel mogelijk.

- Een vrije dag is een vrije dag.

Arbeidsvoorwaarden

Voor wat betreft de patiëntenzorg is er in toenemende mate sprake van mobiliteit, netwerkvorming, ketenzorg en samenwerkingsverbanden met algemene ziekenhuizen. Voor de arbeidsvoorwaarden van deze medewerkers willen we daarom een level playing field realiseren. Dit betekent toegroeien naar vergelijkbare arbeidsvoorwaarden, tenzij er gronden zijn om hiervan bewust af te wijken. UMCNL zal dan ook gedurende de looptijd van de Cao umc 2022-2023 de mogelijkheden onderzoeken om te komen tot een aparte arbeidsvoorwaardenregeling voor 'verpleging en verzorging', mogelijk te verbreden met overige functies in de patiëntenzorg. Daarnaast willen we voor niet-zorgpersoneel oog houden voor cao's van aanpalende sectoren, zoals universiteiten en overig onderwijs.

Budget scholings- en opleidingsactiviteiten

De umc's wenden ten minste 3% van hun loonsom aan voor scholings- en opleidingsactiviteiten (exclusief verletkosten, inclusief bij- en nascholing) voor zowel afdelingsgebonden activiteiten als activiteiten in het kader van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers.

BIG-herregistratie

Eens per vijf jaar moeten medewerkers met een artikel 3 BIG-beroep zich herregistreren. De umc's zijn bereid te ondersteunen en te faciliteren, daar waar mogelijk en gewenst, bij herregistratie van medewerkers met een artikel 3 BIG-beroep zonder directe zorgtaken.

Functiewaardering

Cao-partijen maakten in het kader van het akkoord voor de Cao umc 2022-2023 de volgende studieafpraak over het onderhoud van functiewaarderingssysteem FUWAVAZ.

In een hiertoe in te stellen LOAZ-werkgroep buigen partijen zich over:

- Actualisering van alle functietyperingen die de basis vormen voor toepassing van FUWAVAZ.
- De ambitie is te komen tot een uniform (basis)-functiehuis voor alle umc's.
- Er wordt gestart met de functiefamilie Verpleging en Verzorging, gezien alle ontwikkelingen die hieromtrent gaande zijn.
- In 2022 wordt gestart met de actualisatie van de resterende functiefamilies, te beginnen met de functiefamilie klinisch mede behandelen. We spreken een termijn van 2 (uitloop naar 3) jaar af, waarbij we versnellen en de aanpak van functies parallel laten lopen.
- Samenwerking met FWG bij bovenstaand proces van het objectief actualiseren van functies, waarbij vooraf bezien wordt of en hoe het uniform functiehuis kan worden gewaardeerd binnen FWG.
- Na actualisering van de functietyperingen wordt bezien of en hoe kan worden overgeschakeld naar FWG functiewaardering en hoe onderhoud van functiewaardering het beste kan plaatsvinden (FUWAVAZ al dan niet aangepast versus FWG).
- Daarbij wordt betrokken de wijze van toepassing en implementatie, inclusief de opname van bezwaar- en beroepsprocedures inzake functiewaardering in de cao.
- Ook wordt daarbij gekeken naar te hanteren spelregels, benodigde investeringen en fasering in tijd.

Scholingsvouchers

Voor de looptijd van de cao 2026-2027 spreken de cao-partijen af dat via SoFoKles een pilot wordt opgezet gericht op het bevorderen van scholing en ontwikkeling. In het kader van deze pilot worden voor 500 medewerkers scholingsvouchers à € 750 per voucher gereserveerd. De scholingsvoucher kan worden ingezet voor employability gerichte scholing (als bedoeld in artikel 3.1 lid 4) en persoonlijke ontwikkeling. De Kamer UMC zal de criteria voor toekenning van de scholingsvoucher vaststellen en de pilot na afloop evalueren.

Bijlage N Uitwerking functies in de middengroepen in de patiëntenzorg

Inleiding

Het betekenisvolle werk dat medewerkers in de umc's doen moet hand in hand gaan met een passende beloning en arbeidsvoorwaardenpakket. Het geheel van beloning en overige arbeidsvoorwaarden moet bijdragen aan het gegeven dat werken bij een umc aantrekkelijk is.

De salarissen voor de functies in de patiëntenzorg zijn in vergelijking met andere sectoren niet marktconform. In de Cao umc 2022-2023 is daarom afgesproken om gedifferentieerde aanpassingen van de beloning door te voeren. Dit betekent dat medewerkers die werkzaam zijn in de schalen 7 tot en met 10 in de FUWAVAZ functiefamilies Verzorging en Verpleging, Klinisch (mede) behandelen, Klinisch ondersteunen, Analytisch personeel en doktersassistenten, tandartsassistenten en verzorgenden in de directe patiëntenzorg een regeling krijgen met eigen salarisschalen.

Leidinggevendendie meer dan 50% van hun werktijd hiërarchisch leiding geven aan medewerkers van de hierboven genoemde functiefamilies en zijn ingedeeld in de FUWAVAZ functiefamilie Management komen niet voor de gedifferentieerde beloningsafspraken in aanmerking.

Leidinggevendend en medewerkers die ingedeeld zijn in een andere functiefamilie dan de vier hierboven genoemde functiefamilies, en die voor 50% of meer vakinhoudelijke taken verrichten die bij een van deze vier functiefamilies horen (bijvoorbeeld men doet voor 50% of meer klinisch werk), worden in de middengroepen ingedeeld.

Om welke functies gaat het?

Verpleging en verzorging

Functies in de functiefamilie Verpleging & Verzorging (V&V) die een verantwoordelijkheid hebben voor verpleegkundige zorg en/of verzorging.

Voorbeelden zijn: verzorgenden, verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en gespecialiseerde verpleegkundigen. Het hebben van het diploma van verzorgende of verpleegkundige is een voorwaarde om werkzaam te mogen zijn in deze functies. Dit betekent dat in deze functiefamilie de zorgassistenten (schaal 4) niet meegaan in de regeling.

Klinisch Ondersteunen

Functies die onder de functiefamilie Klinisch Ondersteunen vallen, zijn met elkaar verwant doordat zij allen een belangrijke rol vervullen in de directe patiëntenzorg, maar hun taken zijn niet verpleegkundig van aard. Ze assisteren de behandelaar en/of voeren zelf diagnostisch onderzoek uit.

Voorbeelden zijn: apothekersassistenten, operatieassistenten, anesthesiemedewerkers, functielaboranten, endoscopiemedewerkers, radiodiagnostisch laboranten en de doktersassistent.

Deze functies gaan vanaf schaal 7 mee, inclusief de doktersassistent en de tandartsassistent in schaal 5 en 6. De assistent-functies waarvoor de functie-eis mbo-4 doktersassistent of mbo-4 tandartsassistent niet nodig is voor de uitoefening van de functie gaan niet mee in de regeling. Dat geldt ook voor apothekerassistenten, functielaboranten en andere assistenten beneden schaal 7.

Klinisch (mede-)behandelen

Functies binnen de functiefamilie Klinisch (mede-)Behandelen kenmerken zich doordat het behandelen of mede behandelen het hoofdbestanddeel van de functie vormt. Van behandelen is sprake wanneer de medewerker zelf de verantwoordelijkheid heeft voor het uitvoeren van een behandeling van een patiënt.

Voorbeelden zijn: radiotherapeutisch medewerkers, mondhygiënist, logopedisten, medisch maatschappelijk werkers, fysiotherapeuten, ergotherapeuten, podotherapeuten, psychologen en verloskundigen.

Menstruatie, overgang en fertiliteit

In een sfeer van wederzijds vertrouwen en respect wordt hierover het goede gesprek gevoerd tussen de werkgever en de medewerker. Wanneer voornoemde klachten en/of problemen mogelijk invloed hebben op de (duurzame) inzetbaarheid van de medewerker, kan de medewerker gebruik maken van de diensten van de arbodienst, waaronder het preventief spreekuur. De medewerker hoeft slechts bij de werkgever aan te geven dat zij gebruik wil maken van dit gesprek. Vanwege de medische privacy hoeft de medewerker geen toelichting te verstrekken. De werkgever en de medewerker maken, daar waar mogelijk, maatwerkafspraken om ervoor te zorgen dat de medewerker kan blijven werken, rekening houdend met de beperkingen die door de medewerker worden ervaren.

SoFoKLeS biedt werkgevers en werknemers uitgebreide ondersteuning ten aanzien van dit onderwerp. Dit onderwerp wordt geagendeerd bij LOAZ Veilig en Gezond.

Protocol Grensoverschrijdend Gedrag

De cao-partijen spreken af dat het Protocol (Voorkomen van) Grensoverschrijdend Gedrag uit Bijlage R van de cao umc uiterlijk in het 3e kwartaal van 2026 wordt geëvalueerd in het lokale overleg tussen elk umc en de vakbonden. Tijdens deze evaluatie zal onder meer worden ingegaan op de samenstelling en (onafhankelijke) positie van de klachtencommissie, waaronder de voorzitter van de klachtencommissie, om zo nodig te komen tot verbeteringen. Daarna zal (de evaluatie van) het Protocol worden besproken in het LOAZ. Indien een aanpassing van het Protocol noodzakelijk is zal dit gedurende de looptijd van de cao worden geïmplementeerd.

Naambadge

Cao-partijen spreken in het kader van sociale veiligheid af dat medewerkers die hun voor- en/of achternaam niet zichtbaar willen dragen op een badge, dit niet hoeven te doen.

Evaluatie feitenonderzoek omkleedtijd

De cao-partijen spreken af dat het resultaat van het feitenonderzoek naar de omkleedtijd gedurende de looptijd van deze cao onderwerp van gesprek is in de projectgroep Omkleedtijd.

Nieuwe definities basisarts, anios en aios

Cao-partijen spreken af dat in de cao UMC 2026-2027 duidelijke definities worden opgenomen van basisarts, anios en aios, zodat helder is in welke rol een medewerker werkzaam is en welke arbeidsvoorwaardelijke bepalingen daarop van toepassing zijn. Partijen streven ernaar om dit voor 1 juni 2026 af te ronden, zulks ter bespreking in het LOAZ en dit om te zetten in de afspraken tijdens de looptijd van de cao.

Bijlage 0 Wettelijke bepalingen uit het BW, de WAZO en WIA

In de Cao umc wordt op diverse plaatsen verwezen naar wettelijke bepalingen. Via de volgende links vind je de artikelen uit

	het BW (titel 10 van boek 7)
	de WAZO
	de WIA
	de Wet rechtspositionele voorzieningen rampbestrijders
	de Wet BIG
	de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen
	de Arbeidstijdenwet
	het Arbeidstijdenbesluit
	de Wet Banenafpraak
	de Werkloosheidswet

De links zijn overgenomen van de website <http://wetten.overheid.nl>. De wetteksten en eventuele wetswijzigingen zijn actueel te raadplegen.

Analytisch Personeel

Functies in de functiefamilie Analytisch Personeel hebben gemeenschappelijk dat er werkzaamheden in een laboratorium worden verricht. Het betreft hier analisten en researchanalisten. Dit betekent dat functies van analisten beneden schaal 7 niet meegaan in de regeling.

Bijlage P Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC)

Voorwoord

De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra biedt sinds 2008 aan degenen die een dienstverband met een umc hebben of hebben gehad onder voorwaarden bovenwettelijke werkloosheidsaanspraken.

Met ingang van 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de wettelijke WW-uitkering stap voor stap teruggebracht. Dit gebeurt met één maand per kwartaal. Vanaf 2019 is de maximale WW-uitkering maximaal 24 maanden.

Sinds 1 januari 2016 is ook de opbouw van de wettelijke WW-rechten aangepast. Medewerkers bouwen tijdens de eerste tien jaar van hun arbeidsovereenkomst per gewerkt jaar één maand WW-recht op. Daarna bouwen zij per gewerkt jaar een halve maand WW-recht op.

WW-rechten die zijn opgebouwd vóór 1 januari 2016 tellen nog wel als één maand.

De duur van de loongerelateerde WGA-uitkering in het kader van de WIA volgt de WW-duur en wordt derhalve per 1 januari 2016 conform dezelfde systematiek verkort.

Partijen hebben conform de in het Akkoord Cao umc 2015-2017 gemaakte afspraken, uitgewerkt in Akkoord Cao umc 2018-2020, deze versobering van de WW en WGA gerepareerd door een extra bovenwettelijke uitkering, de voortgezette uitkering, te introduceren in de Bovenwettelijke Werkloosheidsuitkering Universitair Medische Centra. In het Akkoord Cao umc 2018-2020 zijn cao-partijen het volgende overeengekomen:

“Partijen spreken af bijlage P van de cao te handhaven voor alle umc’s. Deze bijlage wordt aangevuld met het volgende:

- het totale arbeidsverleden is van toepassing voor het bepalen van de opbouw en duur van de WW-uitkering;
- de maximale duur van de WW en WGA blijft 38 maanden, op basis van opbouw en duur van het totale arbeidsverleden (1 maand per gewerkt jaar);
- vanaf 1 januari 2020 zal van de medewerker een bijdrage worden gevraagd voor de reparatie van WW/WGA-aanspraken gebaseerd op de uitkeringslast in het voorgaande jaar;
- Vanaf de datum van inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra), verwacht per 1 januari 2020, geldt dat de BWUMC ingaat zodra het bedrag van de uitbetaalde transitievergoeding wordt overschreden. Het recht op bovenwettelijke uitkering wordt verminderd tot nul of niet uitgekeerd tot het moment dat het totaal van verminderingen gelijk is aan de bruto uitbetaalde transitievergoeding.”

In het Akkoord Cao umc 2022-2023 is afgesproken dat gedurende de looptijd van die cao (1 januari 2022 tot en met 31 december 2023) de medewerker geen bijdrage verschuldigd is voor de reparatie van het derde WW-jaar.

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1.1 Algemene definities

Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, zijn de definities van de Cao umc van overeenkomstige toepassing.

Artikel 1.2 Definities BWUMC

In deze regeling wordt verstaan onder:

aangewezen uitvoeringsinstantie: de door UMCNL gecontracteerde partij die voor de umc’s uitvoering geeft aan deze regeling.

arbeidsovereenkomst: de door de werkgever en medewerker gesloten arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 7:610 BW. Onder arbeidsovereenkomst wordt voor de periode tot 1 januari 2020 tevens verstaan de publiekrechtelijke aanstelling bij een openbaar umc en voor de periode vanaf 1 januari 2020 de door de Wnra in een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst geconverteerde publiekrechtelijke aanstelling bij een openbaar umc.

betrokkene: degene die een arbeidsovereenkomst heeft of heeft gehad bij een umc.

diensttijd: de tijd gedurende welke de betrokkene een arbeidsovereenkomst heeft gehad bij een umc, waaronder begrepen een arbeidsovereenkomst bij een rechtsvoorganger.

De tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanige arbeidsovereenkomst had, wordt niet tot de diensttijd gerekend. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een ZW-uitkering, een WAO- of WIA-uitkering berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing.

inkomen in verband met arbeid: pensioenuitkeringen en wettelijke buitenlandse arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

inkomen uit arbeid: inkomen uit arbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de Werkloosheidswet.

WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de WIA.

WIA: de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet van 10 november 2005, houdende bevordering van het naar arbeidsvermogen verrichten van werk of van werkhervatting van verzekerden die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en tot het treffen van een regeling van inkomen voor deze personen alsmede voor verzekerden die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

WW: de Werkloosheidswet, de Wet van 6 november 1986, tot verzekering van werknemers tegen geldelijke gevolgen van werkloosheid.

WW-dagloon: het dagloon zoals dat geldt voor de WW-uitkering.

ongemaximeerd WW-dagloon: het WW-dagloon, waarbij de maximumdagloongrens van artikel 17, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen buiten beschouwing wordt gelaten.

ZW: de Ziektewet, de Wet van 5 juni 1913, tot regeling der arbeiders-ziekteverzekering.

Hoofstuk 2 Bovenwettelijke uitkeringen en re-integratiebevorderende regelingen bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

Artikel 2.1 Aanvullende uitkering.

1. De betrokkene die recht heeft op een WW-uitkering en wiens ongemaximeerde dagloon hoger is dan zijn WW-dagloon, heeft recht op een aanvullende uitkering.
2. De aanvullende uitkering vult de WW-uitkering aan tot het geldende uitkeringspercentage WW) van het ongemaximeerde maandloon, rekening houdend met eventueel inkomen uit of in verband met arbeid. Dit betekent: het uitkeringspercentage van de WW * (A min B) min E min de WW-uitkering in de kalendermaand.
Hierbij staat:
 - Het geldende uitkeringspercentage WW voor: 75% gedurende de eerste twee maanden van de WW en 70% daarna, of aangepast percentage conform artikel 3.2.
 - A voor het ongemaximeerde maandloon.
 - B voor het eventuele inkomen uit arbeid in een kalendermaand.
 - E voor het eventuele inkomen in verband met arbeid in een kalendermaand.
3. De aanvullende uitkering eindigt en herleeft onder dezelfde omstandigheden en in dezelfde mate als de WW-uitkering.
4. Als een betrokkene, bedoeld in lid 1, tijdens een WW-uitkering of in plaats van een WW-uitkering recht krijgt op een ZW-uitkering of een uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van artikel 3:8 WAZO, bestaat gedurende de ZW- of WAZO-periode ook recht op de aanvullende uitkering.

Artikel 2.2 Voortgezette uitkering

1. De betrokkene wiens WW- of loongerelateerde WGA-uitkering is toegekend voor een kortere duur dan zou hebben gegolden op grond van de WW of WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een voortgezette WW- of WGA-uitkering, die ingaat zodra het einde van de WW- of loongerelateerde WGA-uitkering is bereikt.
2. De duur van de voortgezette WW- of WGA-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering/loongerelateerde WGA-uitkering volgens de WW/WIA zoals die luidde op 31 december 2015, en de toegekende duur van de WW-/loongerelateerde WGA-uitkering.
3. De voortgezette WW-uitkering bedraagt per maand het geldend uitkeringspercentage WW van het ongemaximeerde maandloon, rekening houdend met eventueel inkomen uit arbeid of in verband met arbeid.
Dit betekent: het uitkeringspercentage van de WW *(A minus B) minus E.
Hierbij staat:
 - Het geldende uitkeringspercentage WW voor 70%, of aangepast percentage conform artikel 3.2.
 - A voor het ongemaximeerde maandloon.
 - B voor het eventuele inkomen uit arbeid in een kalendermaand.
 - E voor het eventuele inkomen in verband met arbeid in een kalendermaand.
4. De voortgezette WGA-uitkering vult de WGA-vervolguitkering/WGA loonaanvullingsuitkering en AAOP aan tot maximaal de tijdens de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering ontvangen WGA-uitkering en AAOP.

Dit betekent: (WGA LGU +AAOP LGU)-(WGAx+AAOPx).

Hierbij staat:

- • WGA LGU voor WGA-loongerelateerde uitkering.
 - • AAOP LGU voor AAOP tijdens de loongerelateerde uitkering.
 - • WGAx voor WGA-uitkering VVU (vervolguitkering) of LAU (loonaanvullingsuitkering).
 - • AAOPx voor AAOP tijdens VVU of AAOP tijdens LAU.
5. De voortgezette WW/WGA uitkering eindigt en herleeft onder dezelfde omstandigheden en in dezelfde mate als een WW-/loongerelateerde WGA-uitkering. In afwijking hiervan loopt de voortgezette uitkering bij ziekte of zwangerschap door, tenzij de duur van de voortgezette uitkering verstreken is.
 6. Na onderbreking van het recht op voortgezette uitkering schuift de einddatum van de voortgezette uitkering op zoals bij een WW- of loongerelateerde WGA-uitkering.
 7. Zolang de betrokkene tegelijk recht heeft op een voortgezette uitkering en op een andere wettelijke of bovenwettelijke uitkering voor hetzelfde arbeidsurenverlies, heeft de voortgezette uitkering het karakter van een aanvulling tot het niveau dat zonder de samenloop zou gelden.

Artikel 2.3 Aansluitende uitkering

1. De betrokkene die vóór 1 januari 2016 werkloos is geworden uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd had van minimaal vijf jaren, heeft na afloop van de duur van de WW-uitkering recht op een aansluitende uitkering.
2. De betrokkene die op of na 1 januari 2016 werkloos is geworden uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd had van minimaal vijf jaren, heeft na afloop van de voortgezette uitkering recht op een aansluitende uitkering.
3. Per vol dienstjaar bestaat recht op één maand aansluitende uitkering.
4. De betrokkene bedoeld in het eerste of tweede lid, die vóór 1 januari 2020 werkloos wordt en op de eerste werkloosheidsdag 55 jaar of ouder is en een diensttijd heeft van minimaal 10 jaar, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
5. De betrokkene bedoeld in het tweede lid, die op of na 1 januari 2020 werkloos wordt en op de eerste werkloosheidsdag 56 jaar of ouder is en een diensttijd heeft van minimaal 10 jaar, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
6. De aansluitende uitkering bedraagt per maand het geldende uitkeringspercentage WW van het ongemaximeerde maandloon (tot het maximum van schaal 12), rekening houdend met eventueel inkomen uit of in verband met arbeid.
Dit betekent: 70%* (A min B*C/D).
Hierbij staat:
 - Het geldende uitkeringspercentage WW voor 70%, of aangepast percentage conform artikel 3.2.
 - A voor het ongemaximeerde maandloon, maar maximaal het ongemaximeerde maandloon behorende bij het maximumbedrag van salarisschaal 12, zoals opgenomen in bijlage A van de Cao umc, vermeerderd met de vakantie-uitkering.
 - B voor het eventuele inkomen uit of in verband met arbeid in een kalendermaand.
 - C voor het (op een maximumbedrag van schaal 12 gemaximeerde) dagloon.
 - D voor het ongemaximeerde dagloon.De aansluitende uitkering eindigt en herleeft onder dezelfde omstandigheden en in dezelfde mate als een WW-uitkering. In afwijking hiervan loopt de aansluitende uitkering bij ziekte of zwangerschap echter door, tenzij de duur van de aansluitende uitkering verstreken is.
7. Na onderbreking van het recht op aansluitende uitkering schuift de einddatum op zoals bij een WW-uitkering.
8. Zolang de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering en op een andere wettelijke of bovenwettelijke uitkering voor dezelfde arbeidsuren, heeft de aansluitende uitkering het karakter van een aanvulling tot het niveau dat zonder de samenloop zou gelden.

Artikel 2.4 Het geldend maken van het recht op aanvullende, voortgezette en aansluitende uitkering

1. De bepalingen in de WW met betrekking tot het geldend maken van het recht, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende, voortgezette en de aansluitende uitkering, met uitzondering van de bepalingen over de boete.
2. In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen uit de ZW of de WAZO van toepassing als de betrokkene recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.
3. De betrokkene is verplicht de UWV-beslissing op de WW-, ZW- of WAZO-aanvraag, alsmede alle overige informatie die betrekking heeft op de WW-, ZW- of WAZO-uitkering, ter beschikking te stellen aan de raad van bestuur, dan wel de aangewezen uitvoeringsinstantie.

Artikel 2.5 De betaling van de aanvullende, voortgezette en aansluitende uitkering

1. De bepalingen in de WW met betrekking tot de betaling en de terugvordering van de uitkering, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende, voortgezette en aansluitende uitkering, met dien verstande dat geringe hoogte van de uitkering geen reden is om deze niet te betalen.
2. In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen uit de ZW of de WAZO van toepassing als de betrokkene recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.

Artikel 2.6 Uitkering aan grensarbeiders

1. De betrokkene die in verband met artikel 71, eerste lid, onder a ii of b ii, EG-Verordening 883/2004 geen recht op WW-uitkering heeft omdat hij buiten Nederland woont, heeft voor de periode op grond van lid 3 recht op een aanvullende uitkering, zolang hij recht heeft op een wettelijke werkloosheidsuitkering in zijn woonland die lager is dan de WW- en aanvullende uitkering die hij in Nederland zou hebben gekregen.
2. Deze betrokkene heeft recht op voortgezette en/of aansluitende uitkering vanaf het moment waarop de duur van zijn wettelijke werkloosheidsuitkering in zijn woonland is verstreken, tot het einde van de duur van de uitkering op grond van lid 3.
3. De hoogte en duur van de uitkering van deze betrokkene zijn gelijk aan het WW-deel en het bovenwettelijke deel. De wettelijke uitkering waarop hij in zijn woonland recht heeft over hetzelfde tijdvak, wordt hierop in mindering gebracht.
4. Artikel 2.2. en 2.3 zijn van overeenkomstige toepassing als de betrokkene in zijn woonland, tijdens of in plaats van de wettelijke werkloosheidsuitkering, recht heeft op een wettelijke uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling. Deze toepassing duurt niet langer dan de maximale duur van de overeenkomstige Nederlandse uitkering.
5. Het verplichtingen- en sanctieregime van de WW is van overeenkomstige toepassing op de uitkering op grond van dit artikel. In het geval van lid 4 is in plaats van het WW-regime het verplichtingen- en sanctieregime van de ZW, respectievelijk de WAZO van overeenkomstige toepassing.
6. De betrokkene is daarnaast verplicht alle informatie waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat deze van invloed kan zijn op zijn uitkering op grond van dit artikel, onverwijld mee te delen aan zijn werkgever of aan de door zijn werkgever aangewezen uitvoeringsinstantie.

Artikel 2.7 Afkoop

1. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende, voortgezette of aansluitende uitkering, kan de raad van bestuur verzoeken dit recht voor de resterende duur af te kopen.

2. Indien de raad van bestuur onder nader overeen te komen voorwaarden hiermee instemt, heeft betrokkene vanaf het tijdstip waarop de afkoop ingaat, geen enkele aanspraak meer op grond van deze regeling.

Artikel 2.8 Loonsuppletie

1. De betrokkene die recht heeft op WW-uitkering, een voortgezette of aansluitende uitkering en die een nieuwe arbeidsverhouding aanvaardt, heeft recht op loonsuppletie indien:
 - a. zijn nieuwe arbeidsverhouding een arbeidsovereenkomst, een aanstelling als ambtenaar of een daarmee vergelijkbare arbeidsverhouding naar buitenlands recht is, en
 - b. het ongemaximeerde dagloon in de nieuwe arbeidsverhouding lager is dan het ongemaximeerde dagloon van zijn uitkering, en
 - c. de nieuwe arbeidsverhouding een omvang heeft van ten minste 60% van het aantal uren per week waarvoor hij recht had op uitkering.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de betrokkene die geen recht op WW of voortgezette dan wel aansluitende uitkering heeft, maar die dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe arbeidsverhouding had aanvaard. Voor de loonsuppletie wordt dan uitgegaan van de WW- en voortgezette/ aansluitende uitkering waarop hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene recht zou hebben gehad.
3. Geen recht op loonsuppletie bestaat als de WW-uitkering van de betrokkene blijvend geheel is geweigerd, of, in het geval van het tweede lid, blijvend geheel zou zijn geweigerd.
4. Het recht op loonsuppletie eindigt:
 - a. zodra de betrokkene niet meer voldoet aan de voorwaarden voor toekenning van loonsuppletie;
 - b. zodra de betrokkene geen recht meer heeft op loonbetaling uit zijn nieuwe arbeidsverhouding.
5. Het recht op loonsuppletie herleeft zodra de betrokkene opnieuw aan de voorwaarden voor toekenning van loonsuppletie voldoet. Bij samenloop van meerdere rechten op loonsuppletie op grond van deze regeling wordt alleen de hoogste loonsuppletie uitbetaald.
6. De loonsuppletie duurt ten hoogste tot de einddatum van de duur van de WW- en voortgezette en aansluitende uitkering die geldt bij de aanvang van de nieuwe baan.
7. De hoogte van de loonsuppletie bedraagt per kalendermaand het verschil tussen 21,75 maal het ongemaximeerde dagloon waarnaar de uitkering werd berekend en 21,75 maal het ongemaximeerde dagloon in de nieuwe arbeidsverhouding. Pro rata berekening van de loonsuppletie vindt plaats als:
 - a. de nieuwe arbeidsverhouding niet voltijds is en een gemiddelde urenomvang heeft die kleiner is dan die van het recht op uitkering, of
 - b. er niet over de gehele kalendermaand recht op loonsuppletie bestaat.Als in een berekeningsperiode de som van het loon uit de nieuwe dienstbetrekking, de loonsuppletie en een of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen waarop de medewerker recht heeft, hoger is dan het ongemaximeerde dagloon in de oude arbeidsverhouding, wordt de loonsuppletie verminderd tot dat niet meer het geval is.
8. Voor de loonsuppletie wordt uitgegaan van het volledige overeengekomen loon in de nieuwe arbeidsverhouding, ook als de betrokkene minder ontvangt.
9. Een WW-uitkering, een aanvullende uitkering, een eventuele loonsuppletie op grond van een andere regeling, of een met loonsuppletie overeenkomende uitkering, wordt op de loonsuppletie in mindering gebracht.
10. De loonsuppletie wordt per maand achteraf uitbetaald. Op de loonsuppletie zijn de bepalingen in de WW over terugvordering van ten onrechte betaalde uitkering van overeenkomstige toepassing.
11. De betrokkene die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:
 - a. binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen;

- b. op verzoek van de aangewezen uitvoeringsinstantie en op de wijze zoals deze instantie aangeeft, alle gegevens te verstrekken die zij nodig acht om het recht op loonsuppletie te kunnen vaststellen en de rechtmatigheid van betalingen te kunnen controleren;
 - c. de aangewezen uitvoeringsinstantie uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat die van invloed kunnen zijn op zijn recht op loonsuppletie;
 - d. indien zijn nieuwe dienstbetrekking geen voor hem passende arbeid is en voor zover hem deze verplichting door de werkgever schriftelijk is opgelegd, passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden.
12. Indien de betrokkene niet voldoet aan zijn verplichtingen, kan de werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren.
13. De loonsuppletie telt niet mee voor het pensioengevend inkomen.

Artikel 2.9 Garantie-uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking

1. Recht op een garantie-uitkering heeft:
 - a. de betrokkene die recht heeft gehad op een aanvullende, voortgezette of aansluitende uitkering en die na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking binnen vier jaar opnieuw werkloos wordt en een nieuw recht op WW-uitkering heeft;
 - b. de betrokkene die geen recht op aanvullende, voortgezette of aansluitende uitkering heeft gehad maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking zou hebben aanvaard, en die binnen vier jaar na zijn arbeidsurenverlies als betrokkene werkloos wordt met een recht op WW-uitkering.
2. De garantie-uitkering houdt in dat de aanvullende, voortgezette en aansluitende uitkering, voor zover de duur nog niet is verbruikt, herleven bij de aanvang van de nieuwe WW-uitkering. Als de betrokkene alleen recht had op een voortgezette en/ of aansluitende uitkering en deze nog niet waren aangevangen, gaat deze in na afloop van de nog niet verbruikte duur van de oude WW-uitkering waaraan het recht op voortgezette of aansluitende uitkering was verbonden.
3. Recht op garantie-uitkering bestaat ook als de betrokkene aansluitend op het einde van zijn nieuwe dienstbetrekking recht heeft op een ZW-uitkering of een WAZO-uitkering bij zwangerschap en bevalling, indien zonder de ziekte of zwangerschap en bevalling een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben bestaan.
4. Geen recht op garantie-uitkering bestaat als de aanvullende, voortgezette of aansluitende uitkering blijvend geheel is, of, in het geval van het eerste lid onder b, blijvend geheel zou zijn geweigerd.
5. Zolang de betrokkene tegelijk recht heeft op een garantie-uitkering en op een andere wettelijke of bovenwettelijke uitkering voor dezelfde arbeidsuren, heeft de garantie-uitkering het karakter van een aanvulling tot het niveau dat zonder de samenloop zou gelden.

Artikel 2.10 Tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. De betrokkene die recht heeft op een aanvullende, voortgezette of aansluitende uitkering en elders een nieuwe betaalde arbeidsverhouding aangaat of een onderneming start en in verband hiermee moet verhuizen, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten conform het ter zake geldende artikel in de CAO.
2. De uitkering als bedoeld in het voorgaande lid komt eerst tot uitbetaling nadat de noodzakelijke verhuizing daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

3. Indien de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, wordt deze in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.

Hoofdstuk 3 Algemene bepalingen bovenwettelijke uitkeringen

Artikel 3.1 Indexering

1. De aanvullende, voortgezette en aansluitende uitkeringen worden geïndexeerd conform een algemene salariswijziging in de Cao umc.
2. De raad van bestuur dan wel de aangewezen uitvoeringsinstantie doet in voorkomend geval hiervan mededeling aan de uitkeringsgerechtigden.

Artikel 3.2 Aanpassing van de regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW/WGA

Indien het niveau van de uitkering krachtens de WW/WIA een algemeen geldende neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd overeenstemming wordt bereikt, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van de betrokkene, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 3.3 Overlijden

1. Bij overlijden van betrokkene eindigt het recht op bovenwettelijke uitkering op de dag na het overlijden, maar de uitkering loopt wel door tot het einde van de maand van overlijden. Dit wordt later verrekend met de overlijdensuitkering.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van een betrokkene die recht had op een aanvullende, voortgezette of aansluitende uitkering, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen, bedoeld in het ter zake geldende artikel van de Cao umc, een eenmalige overlijdensuitkering betaald. De overlijdensuitkering is gelijk aan 3 maanden wettelijke en bovenwettelijke uitkering op het niveau van de dag voor die van het overlijden. Indien er ook recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van een wettelijke regeling, wordt die in mindering gebracht op de overlijdensuitkering op grond van dit artikel.
3. Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
4. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn kan de werkgever een bedrag, ten hoogste gelijk aan de uitkering als bedoeld in het eerste lid, uitkeren aan degene die aantoonbaar kosten heeft gemaakt wegens de laatste ziekte of de lijkbezorging van de betrokkene, en dat hij die kosten niet kan verhalen op de nalatenschap.

Hoofdstuk 4 Anticumulatie

Artikel 4.1 Anticumulatie transitievergoeding

1. In het kader van dit artikel wordt onder transitievergoeding verstaan de transitievergoeding bedoeld in artikel 673 van Boek 7 van het BW. Als de arbeidsovereenkomst van de betrokkene is beëindigd door

een overeenkomst waarin de werkgever en betrokkene een beëindigingsvergoeding zijn overeengekomen, dan wordt de beëindigingsvergoeding in het kader van dit artikel ook als transitievergoeding aangemerkt. Als echter het bedrag van de beëindigingsvergoeding het bedrag van de wettelijke transitievergoeding overschrijdt, wordt het meerdere niet als transitievergoeding aangemerkt. In dat geval cumuleert het meerdere dus wel met de BWUMC.

2. In het kader van dit artikel wordt onder BWUMC-uitkering verstaan:
 - (a) de aanvullende uitkering als bedoeld in de artikelen 2.1 en 2.6, lid 1;
 - (b) de voortgezette uitkering als bedoeld in de artikelen 2.2 en 2.6 lid 2;
 - (c) de aansluitende uitkering als bedoeld in de artikelen 2.3 en 2.6 lid 2;
 - (d) de afkoop als bedoeld in artikel 2.7;
 - (e) de loonsuppletie als bedoeld in artikel 2.8;
 - (f) de garantie-uitkering als bedoeld in artikel 2.9.
3. Indien betrokkene in verband met het einde van zijn arbeidsovereenkomst recht heeft op de transitievergoeding, wordt het totaal aan in het tweede lid genoemde BWUMC-uitkeringen, waar de betrokkene in verband met het einde van zijn arbeidsovereenkomst recht op heeft, verminderd met de transitievergoeding. Dit wordt vorm gegeven door de (periodieke) BWUMC-uitkering (telkens) te verminderen tot maximaal nihil totdat het totaal aan verminderingen gelijk is aan de bruto uitbetaalde transitievergoeding.
4. Dit artikel treedt in werking per datum van inwerkingtreding Wnra.

Hoofstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 5.1 Overgangsbepaling

Voor de betrokkene die op 1 oktober 2006 een diensttijd van minimaal 9 jaar had en die in de periode van 1 oktober 2006 tot en met 30 september 2010 werkloos wordt op de leeftijd van 50 tot 54 jaar en die recht heeft op een aansluitende uitkering, wordt de duur van de aansluitende uitkering bepaald volgens de onderstaande tabel.

leeftijd op de 1e werkloosheidsdag	diensttijd op 1 oktober 2006	duur aansluitende uitkering
50 of 51 jaar	9 tot 13 jaar	33 maanden
52 of 53 jaar	9 tot 13 jaar	30% van de duur van de periode tussen het einde van de WW-duur en ingangsdatum AOW
50 of 53 jaar	13 tot 20 jaar	40% van de duur van de periode tussen het einde van de WW-duur en ingangsdatum AOW
50 of 53 jaar	20 jaar of meer	50% van de duur van de periode tussen het einde van de WW-duur en ingangsdatum AOW

Artikel 5.2 Inwerkingtreding

De BWUMC trad op 1 juli 2008 in werking en is sindsdien enkele keren gewijzigd, laatstelijk met ingang van 1 januari 2016 in het kader van de gemaakte afspraken in de Cao umc 2015-2017, die nader zijn uitgewerkt in de Cao umc 2018-2020.

Dit betekent dat de BWUMC opgenomen in bijlage P bij de Cao umc 2018-2020 met ingang van 1 januari 2016 de BWUMC opgenomen in bijlage P bij de Cao 2015-2017 vervangt.

Artikel 5.3 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC).

Bijlage Q Regeling Zware Beroepen umc's /Afweegkader Duurzame inzetbaarheid

Conform artikel 6.5 van de cao is door cao partijen een regeling zware beroepen uitgewerkt. Deze regeling is vastgesteld in het LOAZ op 20 mei 2022. Met ingang van 1 januari 2024 is artikel 11 van deze regeling aangepast. Deze aanpassing is vastgesteld in het LOAZ op 25 september 2023. De tekst van de regeling is hieronder opgenomen.

Preambule

De regeling zware beroepen is overeengekomen binnen de kaders van de 'Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen' en de 'Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU)'. De regeling is overeengekomen voor de periode 1 november 2022 tot en met 31 december 2025.

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- AOW-gerechtigde leeftijd:** de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
- Medewerker:** de medewerker zoals bedoeld in artikel 1.1. van de cao, met dien verstande dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Werkgever:** de in artikel 1.10 van de cao bedoelde werkgever.
- De regeling:** de tijdelijke Regeling Zware Beroepen, zoals vastgelegd in deze bijlage van de Cao umc; hierna te noemen 'de regeling'.
- Uitkering Zware Beroepen:** het bruto bedrag dat medewerker zal ontvangen op grond van de regeling; hierna te noemen 'de uitkering'.
- Uitkeringsgerechtigde:** de medewerker die voldoet aan de voorwaarden van de regeling en gemaakte afspraken en daarom recht heeft op een Uitkering Zware Beroepen.
- Uittredingsdatum:** de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en zijn werkgever feitelijk middels eenzijdige opzegging door de medewerker eindigt.
- Zwaar beroep:** een functie opgenomen in bijlage I.
- Cao:** collectieve arbeidsovereenkomst universitair medische centra
- Cao-partijen:** werkgever en vakbonden.
- Vrijwilligerswerk:** Een vrijwilliger is iemand die voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking is, dat wil zeggen die niet in dienstverband of 'bij wijze van beroep' werkt voor:
 - een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen,
 - een sportorganisatie of
 - een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en – alleen een beloning krijgt die binnen de grenzen blijft van de vrijwilligersvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964
- Vakbonden:** CNV Connectief, FBZ, FNV Zorg en Welzijn, LAD en NU'91 Beroepsorganisatie voor zorgprofessionals.

Artikel 2 Recht op uitkering/deelname regeling

- Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in deze regeling, heeft de medewerker die:
 - in de periode 1 november 2022 tot en met 31 december 2025 op de uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal zes maanden voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt; en
 - direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste één jaar op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever werkzaam is geweest in een zwaar beroep (zie functielijst in de bijlage bij deze Regeling); en

- een functie uitoefent in maximaal functieschaal 11; en
 - ten minste 20 deelnemersjaren heeft in de pensioenregeling van de umc's (ABP) en/of het Pensioenfonds Zorg & welzijn (PFZW), aan te tonen door de medewerker zelf met behulp van het daarvoor geldende format; en
 - in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW); en
 - voor, op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, dan wel een bestaande nevenfunctie(s) voortzet, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk; en
 - zich voor, op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, dan wel een bestaande onderneming voortzet.
- Deelname aan de regeling is vrijwillig. De medewerker bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de regeling. De maximale periode is 36 maanden en de minimale periode voor deelname aan de regeling is zes maanden.
 - De medewerker met een gedeeltelijke WGA-uitkering, die voldoet aan de voorwaarden van lid 1, heeft recht op een uitkering voor het gedeelte loon uit arbeid dat hij naast de uitkering ontvangt. Geen recht op een uitkering heeft de medewerker die recht heeft op een ZW- of een IVA-uitkering.

Artikel 3 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

- Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
- Het toekennen van de uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
- De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het genoemde bedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964. Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst met een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week zoals beschreven in artikel 1.1 van de cao.
- De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een onvolledige arbeidsduur heeft (parttime), heeft recht op een uitkering naar rato van het aantal contracturen op het moment van indienen van het verzoek tot deelname ten opzichte van de volledige arbeidsduur zoals genoemd in lid 3 van dit artikel. Indien in de 12 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van de regeling de arbeidsomvang is verhoogd, geldt het aantal contracturen dat de medewerker had op de laatste dag voorafgaand aan deze verhoging. Voor de medewerker die op 31 oktober 2022 deelneemt aan een generatieregeling (bijvoorbeeld 80-90-100) wordt de vermindering van de werkweek door deelname aan deze generatieregeling daarbij buiten beschouwing gelaten.
- Deelname aan de regeling start per de eerste van de maand.
- In de maand waarin de uitkeringsgerechtigde de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt wordt een pro rata uitkering betaald, waarbij het aantal kalenderdagen vanaf de eerste van de maand tot de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt wordt gedeeld door het totaal aantal kalenderdagen van de betreffende maand.
- De betaling vindt maandelijks plaats op het moment waarop gebruikelijk de salarisbetaling plaatsvond bij de werkgever.
- De bestaande en toekomstige maandelijkse bruto uitkeringen worden geïndexeerd conform het genoemde bedrag in artikel 32ba lid 7 Wet op de loonbelasting 1964. De uitkering bedraagt nooit meer dan het van heffing vrijgestelde bedrag in de zin van voornoemd artikel.
9. De uitkering wordt maandelijks door werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen.
10. De uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.

Artikel 4 Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. overlijdt, tenzij de uitkeringsgerechtigde samenleefde met een partner zoals bedoeld in artikel 1.1 van de cao. In dat geval ontvangt de partner, bij leven, de uitkering gedurende de resterende periode;
 - b. in het kader van de beëindiging van deze arbeidsovereenkomst een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) ontvangt;
 - c. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is, dan wel een bestaande nevenfunctie(s) voortzet;
 - d. zich voor, op of na de uittredingsdatum vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt met ingang van de eerste dag waarop hij als zelfstandige werkzaam is, dan wel een bestaande onderneming voortzet.

Artikel 5 Verzoek om deelname aan de regeling

1. De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling kan op zijn vroegst zes maanden voor de uittredingsdatum een daartoe strekkend verzoek indienen bij de werkgever om te beoordelen of aan de criteria voor deelname aan de regeling wordt voldaan.
2. De aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van een daartoe bestemd aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid door de medewerker wordt ingevuld en ondertekend, en vergezeld van bewijsstukken waaruit blijkt dat de medewerker in totaal ten minste 20 deelnemersjaren heeft in de pensioenregeling van de umc's (ABP) of het Pensioenfonds Zorg & welzijn (PFZW).

Artikel 6 Beslissing voldoen aan voorwaarden

1. De werkgever beslist binnen twee weken na ontvangst van het verzoek of aan de voorwaarden voor deelname aan de regeling wordt voldaan. De beslissing wordt schriftelijk aan de medewerker medegedeeld. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om binnen twee weken een beslissing te nemen, zal de medewerker hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede de periode (maximaal vier weken) waarbinnen de beslissing alsnog genomen zal worden.
2. De medewerker die het niet eens is met een besluit van de werkgever kan een daartoe strekkend bezwaar indienen bij de Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen.
3. Alleen volledige aanvragen worden door werkgever in behandeling genomen.
4. Onvolledige aanvragen moeten opnieuw worden ingediend. Hierbij geldt, na aanvulling van de onvolledige aanvraag, als datum binnenkomst de datum van ontvangst van de volledige aanvraag.

Artikel 7 Definitief deelnemen aan de regeling

1. Om definitief te kunnen deelnemen beëindigt de medewerker die voldoet aan alle voorwaarden van de regeling zijn arbeidsovereenkomst tijdig en rechtsgeldig door eenzijdige opzegging, rekening houdend met de geldende opzegtermijn.
2. De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering verklaart zich akkoord met de op hem van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.
3. De uitkeringsgerechtigde verstrekt onverwijld uit eigen beweging informatie aan de werkgever over het aanvaarden van een dienstbetrekking en/of het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige en/of het aanvragen van een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) voor, op of na de uittredingsdatum.

4. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde, in aanvulling op het bepaalde in lid 3, verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van werkgever alle informatie te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 8 Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en stopgezet. Uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden worden geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien werkgever de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van het eerste verzoek daartoe of direct nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, heeft ontvangen.
2. Werkgever is bevoegd de door werkgever opgelopen (in)directe schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden niet, niet tijdig, onvolledig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, terug te vorderen van de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Daarbij behoudt de werkgever zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.
3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. Werkgever stuurt aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.

Artikel 9 Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de degene aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de uitkeringsgerechtigde of zijn nabestaanden. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering.
2. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop werkgever heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald.
3. Indien daarvoor zwaarwegende redenen aanwezig zijn, kan werkgever geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 10 Nadere voorschriften

Cao partijen zijn bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering van de regeling.

Artikel 11 Hardheidsclausule

1. In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet, handelt de werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van zijn kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).
2. Indien de bepalingen of uitvoering van deze regeling naar het oordeel van de werkgever in een individueel geval zou leiden tot een onredelijke situatie, kan de werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende medewerker. Iedere medewerker kan de werkgever schriftelijk en gemotiveerd vragen om deze hardheidsclausule toe te passen.
3. De werkgever neemt binnen 12 weken na ontvangst een besluit op het beroep op de hardheidsclausule. De werkgever deelt het besluit schriftelijk en gemotiveerd mede aan de medewerker. Als de medewerker volgens artikel 12 een bezwaarschrift tegen het besluit indient, toetst de Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen het besluit van de werkgever marginaal.

Artikel 12 Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen

1. De medewerker of uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die betrekking heeft op de toepassing van deze regeling en die hem betreft, kan schriftelijk bezwaar maken bij de landelijke geschillencommissie Regeling Zware Beroepen, met het verzoek om terug te komen op een beslissing op grond van deze regeling. De geschillencommissie bestaat uit drie personen: UMCNL en de vakbonden benoemen ieder één commissielid die vervolgens gezamenlijk een derde als onafhankelijke voorzitter benoemen.
2. De Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen brengt schriftelijk en gemotiveerd een zwaarwegend advies uit aan de werkgever. Hiervan wordt een afschrift verstuurd aan de medewerker of uitkeringsgerechtigde.
3. De Geschillencommissie Regeling Zware Beroepen legt zijn werkwijze vast in een reglement.

Artikel 13 Anti-cumulatie

De medewerker die gebruikt maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen, en/of anderszins.

Afweegkader Duurzame inzetbaarheid

Gesprek over duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in de umc's vitaal hun pensioen halen. Iedere medewerker heeft daarom de mogelijkheid om aan de hand van dit afweegkader het gesprek aan te gaan over duurzame inzetbaarheid vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd. De bedoeling van het afweegkader duurzame inzetbaarheid is dat de medewerker in staat wordt gesteld om gezond en werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken. Samen met de werkgever worden afspraken gemaakt over hoe dit het beste kan met de inzet van de mogelijkheden binnen de cao en het umc.

1. Vanaf 10 jaar voor de verwachte AOW-leeftijd biedt de werkgever de medewerker de mogelijkheid aan om het gesprek te voeren over wat de medewerker nodig heeft om duurzaam inzetbaar te blijven tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze mogelijkheid wordt ten minste eens per 3 jaar aangeboden, of zoveel vaker als de medewerker daarom verzoekt.
2. In het gesprek wordt de duurzame inzetbaarheid besproken op basis van de competenties van de medewerker en de mogelijkheden in het umc. Passend bij de situatie kan, indien nodig met wederzijdse instemming, één of meerdere van de in de hierna in a – g omschreven afspraken gemaakt worden. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd en toegevoegd aan het personeelsdossier.
 - a. **Vrijstelling van avond- en nachtdiensten, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten tijdens de avond en nacht en overwerk tijdens de avond en nacht.**

Zoals opgenomen in artikel 6.2.3 lid 4 van de cao kan het verrichten van avond- en nachtdiensten, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten tijdens de avond en nacht en overwerk tijdens de avond en nacht, aan de medewerker van 57 jaar en ouder uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen.

De medewerker die ervoor kiest om van deze vrijstelling gebruik te maken ontvangt op grond van artikel 4.7.3.3 van de cao een aflopende toelage of op grond van artikel 4.7.3.4 van de cao een blijvende toelage, afhankelijk van de leeftijd van de medewerker op het moment dat de keuze wordt gemaakt.
 - b. **Scholing en Opleiding**

In overleg kan gezocht worden naar een andere (minder belastende) functie binnen het umc. De medewerker heeft er recht op scholing en opleiding te volgen voor de uitoefening van een andere functie dan die welke hij uitoefent, als dat past in zijn loopbaanvoorzicht en daarover afspraken zijn gemaakt (art 3.1 lid 4).
 - c. **Balansverlof**

Elke medewerker kan sparen voor Balansverlof. Dit is opgenomen in artikel 18.2 van de cao. In overleg met de werkgever kan de medewerker Balansverlof opnemen met als doel duurzaam inzetbaar te blijven.
 - d. **Minder werken of deeltijdpensioen**

De medewerker kan tijdelijk of permanent minder gaan werken. Voor een tijdelijke vermindering van de arbeidsduur kan gebruik worden gemaakt van artikel 6.1.2 van de cao. Over een permanente vermindering van de arbeidsduur treden de werkgever en medewerker in overleg.

Het ABP biedt ook de mogelijkheid om voor het gedeelte dat de medewerker (permanent) minder gaat werken, deeltijdpensioen op te nemen. De medewerker kan dit inzien via Pensioenplanner op MijnABP.
 - e. **Generatieregeling**

In artikel 6.5 van de cao is de Generatieregeling opgenomen. De medewerker kan vanaf vijf jaar voor

het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd deelnemen in de Generatieregeling.

f. Eerder met pensioen (via ABP)

De medewerker kan het pensioen bij ABP eerder laten ingaan. De medewerker kan de mogelijkheden inzien via Pensioenplanner op MijnABP.

g. Individuele regeling vervroegd uittreden

Wanneer medewerker en werkgever gezamenlijk tot de conclusie komen dat het na de inzet van alle bovenstaande instrumenten voor de individuele medewerker niet mogelijk is om duurzaam inzetbaar te blijven tot de AOW-leeftijd, dan kunnen de medewerker en werkgever het gesprek voeren over vervroegd uittreden binnen de fiscale mogelijkheden.

Bijlage Bij de Regeling Zware Beroepen: Functielijst zwaar beroep umc's

Funcatiefamilie/normfuncties	Beroepsnamen
<i>Funcatiefamilie Verpleging en Verzorging</i>	Zorghulp/zorgassistent
zorghulp 2, afdelingsassistent 3	Verzorgende
zorgassistent	Kraamverzorgende
verzorgende 5	Verpleegkundige
verzorgende 6	Gespecialiseerd verpleegkundige (MC, HC, IC, CCU, NEON, SEH, Diabetes, Onco, Hemat, Obstetrie, Dialyse, Transfer, orgaandonatie enz. enz.)
verpleegkundige 7	Sociaalpsychiatrisch verpleegkundige
verpleegkundige 8a, 8b	Verpleegkundig expert/practitioner
Verpleegkundig consulent 8	Verpleegkundig consulent
verpleegkundige intensieve zorg 8b	Verpleegkundig specialist
verpleegkundige intensieve zorg 9a	Verpleegkundig teamleider (mits >50 % werkzaam in zwaar beroep)
verpleegkundige intensieve zorg 9b	
verpleegkundig consulent 9b	
Research verpleegkundige	
Verpleegkundig wetenschapper	
verpleegkundig specialist 10	
<i>Funcatiefamilie Analytisch (m.u.v. research analist)</i>	Laboratoriumassistent
Wetenschappelijk laboratoriummedewerker 11	Analist
Wetenschappelijk laboratoriummedewerker 10	Biotechnicus (analist)
Analist 8	
Analist 7	
Analist 6	
Analist 5	
Analytisch assistent 4	
Laboratorium assistent 2	



Bijlage R Protocol (Voorkomen van) grensoverschrijdend gedrag

Statement

In de umc's willen we dat professionals en patiënten zich veilig voelen en in een veilige omgeving kunnen functioneren. Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan wij elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende, onzekerheid veroorzakende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Grensoverschrijdend gedrag ([Ongewenst gedrag | Dokter Hoe](#)), waaronder intimidatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten, is onacceptabel en wordt niet getolereerd. Dat betekent dat onze medewerkers zich professioneel, respectvol, vriendelijk en beleefd gedragen naar elkaar, onze patiënten en hun verwanten. Dit verwachten wij net zo van patiënten, verwanten, derden, collega's en leidinggevendenden ten opzichte van de medewerkers. Mochten er toch situaties ontstaan waarin sprake is van grensoverschrijdend gedrag dan zullen umc's handelen volgens en in de geest van dit protocol, de Nederlandse wet en maatschappelijk aanvaarde normen en waarden. Dat vraagt van elk umc beleid op het gebied van bewustwording, preventie, herkennen van signalen en zorgvuldig acteren op incidenten.

Organisatiebeleid

Om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen voeren de umc's een actief preventiebeleid om de arbeidsrisico's van grensoverschrijdend gedrag zoals deze naar voren komen uit het Risico Inventarisatie- en Evaluatie terug te dringen. Dit beleid wordt vastgelegd in een Protocol ter Voorkoming Grensoverschrijdend Gedrag. Hierin staat dat heldere afspraken worden gemaakt over de rechten en plichten van de medewerker en over de melding en behandeling van de melding van grensoverschrijdend gedrag. In deze set van afspraken staat hoe de organisatie invulling geeft aan de bewustwording en erkenning van grensoverschrijdend gedrag, hoe invulling wordt gegeven aan preventie en welke afspraken gelden op moment dat er zich toch een incident voordoet. In dit beleid is in elk geval opgenomen:

- Een statement vanuit de RvB over grensoverschrijdend gedrag;
- Hoe daar in het umc periodiek aandacht voor wordt gevraagd;
- Een meldingsprocedure;
- Een klachtenprocedure;
- Hoe een veilig werkklimaat wordt gecreëerd. Sociale veiligheid betreft namelijk een breder spectrum dan enkel grensoverschrijdend gedrag;
- Afspraken over een adequate laagdrempelige steunstructuur met het gegarandeerd waarborgen van privacy van medewerkers en gegarandeerde aanwezigheid van een onafhankelijke vertrouwenspersoon en/of ombudsfunctionaris;
- Dat de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon of ombudsfunctionaris wordt geborgd doordat zij bijvoorbeeld geen andere taken hebben op het gebied van personeelszaken of bedrijfsmaatschappelijk werk en een autonome verantwoordelijkheid dragen richting RvB.

Grensoverschrijdend gedrag is één van de belangrijkste actuele arbeidsrisico's in de umc's en is een verplicht onderdeel in de RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) en het daaruit voortvloeiende Plan van Aanpak. Deze RI&E dient te allen tijden actueel, betrouwbaar en representatief te zijn, conform de daartoe geldende wettelijke verplichtingen.

De onderdelen zoals in dit protocol worden beschreven, zijn gericht op grensoverschrijdend gedrag waarmee medewerkers geconfronteerd kunnen worden. Elk umc draagt zorg voor een eigen, meer in detail uitgewerkt protocol in aansluiting op dit 'CAO-protocol'. Hiermee sluit men aan op lokaal beleid en lokale initiatieven/regelingen.

Functiefamilie/normfuncties

Beroepsnamen

Functiefamilie/normfuncties	Beroepsnamen
<i>Functiefamilie Facilitair (muv ICT en de centrale telefonist)</i>	
facilitair medewerker 2	Kok/Dieetkok
facilitair medewerker A3	Huishoudelijk medewerker/Servicemedewerker/ Bandhulp/Afwashulp/Afdelingsassistent
facilitair medewerker B3	Cateringmedewerker/Medewerker restauratieve voorziening
facilitair medewerker 4	Voedings- en huishoudassistent
facilitair medewerker 5	Facilitair medewerker/Logistiek medewerker
facilitair medewerker 6	Medewerker steriele medische hulpmiddelen
Sterilisatiemedewerker 4	Beveiliger/Medewerker beveiliging
Medewerker restauratieve vz 3	Technicus/Instrumentatie-technicus/ Versnellertechnicus
Medewerker restauratieve vz 5	Werkvoorbereider/uitvoerder/servicemonteur/ operator
Technisch medewerker 5	
Technisch medewerker 7	
medisch instrumentatie technicus 6	
medisch instrumentatie technicus 8	

Losse functienamen

Operatieassistenten	Operatieassistent
Anesthesiemedewerkers	Anesthesiemedewerker/Sedatie praktijk specialist/ Klinisch perfusionist
Verloskundigen	Verloskundige
Radiodiagnostisch laborant	Radiodiagnostisch/therapeutisch/nucleair laborant
Radiotherapeutisch laborant	Radiodiagnostisch/therapeutisch/nucleair laborant
Physician assistant	
Fysiotherapeut	
Ergotherapeut	
Oefentherapeut	
Gipsverbandmeester	
(ambulant) Sociotherapeut	

Indien cao-partijen bij de uitvoering van de regeling constateren dat een functie toegevoegd moet worden, kan de functielijst tussentijds aangepast worden. Beide cao-partijen kunnen daarvoor het initiatief nemen. De initiatiefnemer doet de andere cao-partij een gemotiveerd voorstel. Als cao-partijen daartoe gezamenlijk besluiten wordt de functie vanaf dat moment aan de lijst toegevoegd.

Bewustwording en preventie

Periodiek aandacht voor grensoverschrijdend gedrag

Het is belangrijk dat elke medewerker de gedragscode en het beleid rond grensoverschrijdend gedrag kent. Het statement van de RvB, de gedragsregels, het beleid, contactgegevens van de vertrouwensperso(n)en/leidinggevende(n)/P&O-adviseurs en klachtenprocedure rond grensoverschrijdend gedrag zijn daarom onderdeel van het inwerkprogramma voor elke nieuwe medewerker.

Juist omdat het gaat om ervaren grensoverschrijdend gedrag wordt dit thema periodiek besproken met de medewerkers zodat iedereen binnen de umc's bekend is met het protocol en de werking ervan. De umc's faciliteren voor de patiëntenzorg gebonden functiegroepen ten minste 4 keer per jaar een gesprek over ervaringen met grensoverschrijdend gedrag en de impact daarvan op de medewerkers.

Als uit de RI&E en/of uit onderzoeken onder medewerkers blijkt dat er sprake is van grensoverschrijdend gedrag wordt hier gericht actie op ondernomen.

Spreek elkaar aan op gedrag

In een goed en stimulerend werkklimaat behoren collegialiteit, respect en aandacht voor de ander tot de normale omgangsvormen, en wordt op grensoverschrijdend gedrag alert gereageerd. Zo'n klimaat vraagt om een actieve bijdrage van iedereen. Door niet alleen te letten op het eigen gedrag, maar ook alert te zijn op het gedrag van een ander en elkaar aan te spreken op mogelijk grensoverschrijdend gedrag.

Acteren op incidenten

Als zich situaties voordoen waarin medewerkers grensoverschrijdend gedrag ervaren of grensoverschrijdend gedrag om zich heen bemerken, moet voor een medewerker duidelijk zijn hoe en bij wie die gemeld kan worden in het geval van extern of intern grensoverschrijdend gedrag en wat er met een melding kan worden gedaan.

Dit kan bijvoorbeeld bij de (hogere) leidinggevende, de P&O-adviseur, de vertrouwenspersoon en/of de ombudsfunctionaris. De gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn vertrouwelijk. De (hogere) leidinggevende of P&O-adviseur kan naar aanleiding van een melding actie ontnemen.

Vertrouwenspersoon

Medewerkers die te maken hebben of hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag kunnen met vertrouwenspersonen in gesprek gaan. Het kan om algemene vertrouwenspersonen gaan, maar in sommige umc's ook om vertrouwenspersonen voor een specifieke doelgroep (aios, anios, medische staf en promovendi) gaan.

De vertrouwenspersonen kunnen medewerkers begeleiden en ondersteunen wanneer zij te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag. Ze kunnen aangeven welke mogelijkheden er zijn om datgene wat iemand heeft meegemaakt aan de orde te stellen. Deze opties variëren van 'niets doen' tot het doen van een officiële melding. Het is dus ook mogelijk om alleen het verhaal te vertellen aan de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon wijst de weg, maar onderneemt geen actie zonder overleg en goedvinden van betrokkene.

Alle umc's streven ernaar dat de vertrouwenspersonen een evenwichtige afspiegeling vormen van de medewerkerspopulatie.

Let op: Wanneer een medewerker iets deelt met een vertrouwenspersoon, is dat geen officiële melding. Wanneer de medewerker besluit een officiële melding te gaan doen of een klacht in te dienen, dan kan de vertrouwenspersoon hierin ondersteunen.

Klachtenprocedure

Alle medewerkers die grensoverschrijdend gedrag (hebben) ervaren en die dit niet onderling kunnen of willen oplossen, kunnen een officiële klacht indienen. Alle umc's dienen te beschikken over een formele klachtenprocedure, met bijbehorende klachtenregeling en klachtencommissie. In de klachtenregeling, welke overeenkomstig artikel 27 WOR met instemming van de Ondernemingsraad wordt vastgesteld (gewijzigd of ingetrokken) wordt minimaal aandacht besteed aan de volgende onderdelen:

- Helder definitie van grensoverschrijdend gedrag;
- Welke stappen de medewerker moet ondernemen om een officiële klacht in te dienen;
- Dat bij voorkeur een melding bij de vertrouwenspersoon voorafgaat aan een klacht. Het zal echter mogelijk blijven om direct een klacht in te dienen;
- Dat alle informatie vertrouwelijk wordt behandeld;
- De samenstelling van de klachtencommissie;
- De klacht schriftelijk en onderbouwd wordt ingediend;
- Dat de klager én de beklagde zich mag bij laten staan door een adviseur. Op verzoek van de klager kan de vertrouwenspersoon deze rol vervullen;
- De klager en de beklagde hebben dezelfde rechten en ontvangen alle stukken gelijktijdig;
- Het proces van de klachtenprocedure met de daarvoor geldende termijnen;
 - In behandeling wordt genomen;
 - Het onderzoek wordt gestart;
 - Binnen welke termijn de klager en beklagde worden gehoord;
 - Binnen welke termijn de klachtencommissie het schriftelijke advies uitbrengt aan de directie, klager en beklagde. Indien deze termijn wordt overschreden worden de klager en de beklagde hierover geïnformeerd met opgave van de te verwachten afhandelingsduur.
 - De termijn waarop een beslissing wordt genomen over de te nemen maatregelen;
 - De termijn waarop één van de betrokkenen bezwaar kan maken tegen de beslissing.
- De klager en de beklagde ontvangen in elke fase bericht over de stand van zaken;
- Dat het bestuur bij een gegronde klacht passende maatregelen neemt;
- Dat het de klager of beklagde vrij staat om n.a.v. de uitkomst van de klachtenprocedure zich alsnog tot een bevoegde rechter te wenden;
- Dat de klachtencommissie periodiek rapporteert aan de RvB en aan de Ondernemingsraad.

Op verzoek van de medewerker zal de werkgever of de vertrouwenspersoon een kopie van de geldende klachtenregeling verstrekken.

Trefwoordenregister

Aansprakelijkheid medewerker	9.2.1
Aansprakelijkheid werkgever	9.2
Academisch medisch specialisten	15.1
Adoptie- en pleegzorgverlof	7.3.6, bijlage O
Ambtsjubileum	4.6
Arbeidsduur	6.1
Arbeidsduur arts-assistenten	13.3
Arbeidsduur leerlingen	16.6.1
Arbeidsduur, onvolledige	1.2
Arbeidsduur academisch medisch specialist	15.6
Arbeidsmarkttoelage	4.8.1
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde periode	2.4.2
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	2.4
Arbeidsovereenkomst voor bepaald werk	2.4.3
Arbeidsovereenkomst voor duur opleiding	2.4.4
Bedrijfsgezondheidszorg	8.2
Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst	4.7.4
Beroepsvoorbereidende periode/leerovereenkomst	16.5
Beroepsziekte/arbeidsongeval	8.5.3, 9.6.2
Bezwaarprocedure Fuwavaz	4.2.1
Bindingspremie	4.8.2
Bijzondere ziektekosten	9.6.1
Brugdagen	7.1.5
Bovenwettelijke Werkloosheidsregelingen Universitair Medische Centra (BWUMC)	11.13, bijlage P
Buitengewoon verlof	7.3
Calamiteitenverlof	7.3.3, bijlage O
Definities	1.1., 8.1
Dienstreis, binnenlandse	5.1
Dienstreis, buitenlandse	5.2
Disciplinaire maatregelen	10.2
Einde arbeidsovereenkomst	11.1
Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	11.7
Eindejaarsuitkering	4.4
Employability gerichte scholing	3.1
Excellentietoelage academisch medisch specialist	15.4.5
Feestdagen	6.2.2
Functiegebonden kosten	15.9.1
Functiegerichte scholing	3.1
Functiewaardering	4.2
Functioneringstoelage	4.7.1
Geheimhouding	9.8
Geneeskundig onderzoek	8.6
Gewetensbezwaren	9.10
Gratificatie	4.10
Herplaatsing	8.5.1
(Her)registratie BIG	5.8
Inschaling en salarisgarantieregeling	4.3
Jaargesprek	3.6.1
Jaarurensystematiek	6.4
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	18.1

Leerlingen	16.1
Levensloopregeling	18.4, bijlage Q
LOAZ	1.3
LOAZ-geschillencommissie	1.3.3
Lokaal overleg	1.4
Loopbaanadvies	3.5
Looptijd cao	1.11
Meeruren	18.2
Maaltijdvergoeding	5.6
Managementtoelage academisch medisch specialist	15.4.3
Medisch specialisten	14.1
Min-max- en nul-urenarbeidsovereenkomst	2.4.2.1
Nevenwerkzaamheden	9.3
Non-actiefstelling	10.1, 10.2
Onderzoeker in opleiding (oio)	17.3, bijlage D
Opleidingskosten	3.1.2
Opleidingskosten leerlingen	16.6.3
Opleidingsreglement aios	13.6, bijlage H
Opzegtermijn	11.3
Overeenstemmingsvereiste	1.3.2
Overig personeel in opleiding	17.1
Overlijdensuitkering	9.7
Overwerk	4.7.6
Overplaatsing	3.7
Partner	1.1
Pensioen	11.3, 18.3
Politiek verlof	4.12
Professioneel Statuut	bijlage I
Promotiebonus	17.4.4
Rechtsbijstand	9.1
Re-integratie	8.3
Reiskosten	5.1, 5.2, 5.3
Reorganisatiecode	1.6
Reorganisatieontslag	11.8
Roosterdienst	6.3
Salaris	4.1
Salaris academisch medisch specialisten	15.3, bijlage C
Salaris basisartsen en arts-assistenten	13.2, bijlage B
Salaris leerlingen	16.6.2, bijlage D
Scholing en opleiding	3.1
Scholing en opleiding academisch medisch specialist	15.9
Scholing, opleiding en vergoeding opleidingskosten arts-assistenten	13.4
Sociaal Beleid	bijlage J
Sociaal beleidskader	1.7
Sociaal plan	1.8
Stagevergoeding	bijlage G
Studieverlof academisch medisch specialist	15.9.2
Telefoonkostenvergoeding	5.5
Toelage onregelmatige dienst	4.7.3, 13.5
Toelage stimulering mobiliteit	4.9



Toelage verzwarende omstandigheden academisch medisch specialist	15.4.2
Toelage 24-uursdiensten academisch medisch specialist	15.4.1
Vakantie	7.1
Vakantie academisch medisch specialist	15.7
Vakantie arts-assistenten	13.3
Vakantie-uitkering	4.5
Vakbondsactiviteiten, lokale	1.5
Vakbondsverlof	7.3.8
Verblijfkosten	5.1.4
Verhuiskosten	5.4.1
Verlof van rechtswege	7.2
Waarnemingstoelage	4.7.2, bijlage F
Wet arbeid en zorg (WAZO)	7.3.3 e.v, bijlage O
Woon-werkverkeer	5.3
Ziekmelding	8.4
Zorgverlof (kortdurend)	7.3.4, bijlage O
Zorgverzekering	9.6
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	7.3.5, bijlage O

Colofon

Uitgave 2026 LOAZ

Vormgeving

Makepublic

Fotografie

met dank aan de umc's

Druk

JCP communicatie, IJsselstein



Oudlaan 4
3515 GA Utrecht

E-mail: umcni@umcni.nl
Bel: 030 273 98 80

UMCNL is de koepel van de zeven umc's van Nederland



Radboudumc

UMCG:



Deze publicatie kwam tot stand in samenwerking met:

