



Cao ZKN 1 maart 2014 - 31 maart 2015

ZKN: vereniging Zelfstandige Klinieken Nederland
Bezoekadres Overgoo 13
Postadres Postbus 262
2260 AG Leidschendam
Telefoon 070 3177980
E-mail info@zkn.nl
Internet www.zkn.nl

Alternatief voor Vakbond
Postbus 607
3500 AP Utrecht
Internet www.avv.nu
E-mail info@avv.nu

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

Partijen

Partijen bij deze cao zijn:

- De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Zelfstandige Klinieken Nederland, hierna te noemen 'ZKN', gevestigd te Leidschendam en
- De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Alternatief Voor Vakbond, hierna te noemen 'AVV', gevestigd te Amsterdam.

Preambule

Aan het management en de medewerkers van zelfstandige klinieken,

Collega's,

Zoals jullie weten bestaat de Nederlandse zorgsector naast algemene ziekenhuizen uit een groot aantal zelfstandige klinieken, ook wel zelfstandige behandelcentra of ZBC's genoemd. Als management en medewerkers van deze klinieken leveren jullie verzekerde en onverzekerde specialistische zorg op een groot aantal gebieden, van een hoog kwaliteitsniveau met voortdurende aandacht voor het welbevinden van de cliënt. ZBC's zijn inmiddels niet meer weg te denken uit de zorgsector en leveren veel toegevoegde waarde aan de Nederlandse gezondheidszorg. Een prestatie om met z'n allen trots op te zijn!

De Nederlandse zorgsector is volop in ontwikkeling, veranderingen zijn aan de orde van de dag. Als branche willen wij snel kunnen inspelen op die veranderingen. Een collectieve arbeidsovereenkomst die de continuïteit van de klinieken én de medewerker tevredenheid bevordert, is daarbij van groot belang. Niet alleen daarom, maar ook om navolgende redenen hebben ZKN en AVV deze cao afgesloten:

1. De omvang en eigenheid van onze branche vraagt om een cao die bijdraagt aan een betere herkenbaarheid van de branche op de arbeidsmarkt;
2. 'Medewerkers maken de branche'. Het is van belang een onderscheidend arbeidsvoorwaardenpakket voor jullie te hanteren;
3. De branche heeft behoefte aan een no nonsens, pragmatisch opbouwde set arbeidsvoorwaarden. De cao ZKN biedt eenduidigheid, duidelijkheid en transparantie betreffende de arbeidsvoorwaarden voor zowel het management als de medewerkers. De tekst van de cao ZKN beoogt een weerslag te zijn van de eigentijdse arbeidsverhoudingen binnen onze branche.
4. De branche voert met de cao ZKN zelf de regie op de arbeidsvoorwaardenvorming. Zelf regie voeren betekent ook samen de medewerker-tevredenheid binnen de sector kunnen nastreven.

Leidschendam, 5 juni 2014

Theo Roos, directeur ZKN

Martin Pikaart, voorzitter AVV

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen en werkingssfeer

1.1 Begripsbepalingen

1.1.1 definities

a. Werkgever

1. Je werkgever is een rechtspersoon die, en of een organisatorisch verband dat ten doel heeft vrijwel uitsluitend niet acute, planbare medisch specialistische zorg te bieden. Deze rechtspersoon of dit organisatorisch verband dient:

- ingevolge de Wet toelating Zorginstellingen (Uitvoeringsbesluit WTZi: Staatsblad 2005, nr. 575) te zijn toegelaten en
- in het kader van de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 358) 50% of meer gefinancierde curatieve medisch specialistische zorg te bieden.

2. Een rechtspersoon, en/of een organisatorisch verband waarbij een meerderheidsbelang (50% of meer) of een overwegende mate van zeggenschap ligt bij de werkgever(s) als bedoeld onder 1, dan wel die voornamelijk diensten verleent in opdracht van de werkgever(s) als bedoeld onder 1.

De onder lid 1 en 2 genoemde rechtspersonen en/of organisatorische verbanden worden in zijn algemeenheid 'Zelfstandige Behandelcentra' (ZBC's) genoemd en worden aangeduid met NZA-instellingscode beginnend met 291.

b. Werknemer

Je bent een arbeidsovereenkomst aangegaan met de onder a genoemde werkgever, tenzij je:

1. een 'bestuurder/directeur' bent, waarbij onder 'bestuurder/directeur' wordt verstaan degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van het bedrijf en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan de Raad van Toezicht/het bestuur (indien er geen Raad van Toezicht is ingesteld). Je werkgever bepaalt wie volgens deze begripsbepaling 'directeur' bij de werkgever is.
2. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam bent voor een periode van maximaal zes aaneengesloten weken (vakantiekraft).
3. incidenteel werkzaamheden verricht als oproepmedewerker.
4. incidenteel werkzaamheden verricht als docent (uurdocent).
5. bent aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden.
6. een door de RGS geregistreerde medisch specialist bent.

c. Partner

1. de geregistreerde partner dan wel
2. degene met wie je ongehuwd samenleeft.

Van ongehuwd samenleven is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

d. Het salaris

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

e. Uurloon

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

f. Cao-bedragen

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

g. FWG®-systeem

Het vigerende computerondersteunde systeem FWG 3.0 ® voor functiewaardering ten behoeve van zorg-instellingen.

h. Stagiair

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

i. Feest- en gedenkdagen

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koningsdag en Bevrijdingsdag (deze laatste in lustrumjaren 2015, 2020 etc.).

j. Arbeids- en rusttijdenpatroon

De individuele regeling van jouw arbeids- en rusttijden.

k. In overleg en na overleg

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

Onder na overleg wordt verstaan (afhankelijk van de context): moet zijn besproken met (de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging / jou).

l. Medezeggenschapsorgaan

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

1.2.1 Werkingssfeer, ontheffing en toepassing, dispensatiereglement

Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1.1.1 sub a en jou als de werknemer als bedoeld in artikel 1.1.1 sub b.

Dispensatie

De werkgever die een eigen rechtsgeldige cao of de werkgever die is aangesloten bij de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen kan een schriftelijk dispensatieverzoek richten tot ZKN of AVV.

ZKN en AVV zullen dit verzoek gezamenlijk in behandeling nemen en binnen 8 weken tot een gemotiveerd besluit komen, dat schriftelijk aan de dispensatie-verzoekers wordt verstrekt. Een gesprek met dispensatie-verzoekers en het opvragen van aanvullende informatie kunnen deel uitmaken van de procedure. De telling van deze behandeltermijn van 8 weken wordt onderbroken gedurende de periode tussen aanvragen van dit gesprek en het daadwerkelijke gesprek, alsmede tussen het opvragen van aanvullende informatie en het ontvangen ervan, waarna de telling wordt hervat. In beginsel zullen ZKN en AVV een onderbouwd dispensatieverzoek honoreren, tenzij er redenen zijn om aan te nemen dat de cao waarvoor dispensatie wordt verzocht, concurreert op arbeidsvoorwaarden. De dispensatie-verzoekers worden schriftelijke door ZKN en AVV over de beslissing op het verzoek geïnformeerd.

Hoofdstuk 2: cao ZKN

2.1 Looptijd, wijziging en opzegging cao ZKN

1. Deze cao treedt in werking op 1 maart 2014 en loopt tot en met 31 maart 2015.
2. Ingeval van bijzondere omstandigheden kan deze cao, met instemming van cao partijen, tussentijds worden gewijzigd.
3. Indien geen van de cao-partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze cao eindigt schriftelijk aan de andere partij(en) te kennen heeft gegeven dat zij de cao wenst te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst, zal deze cao geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

2.2 Minimum cao

De bepalingen van deze cao hebben een minimum karakter. Dat wil zeggen dat, voor zover daarover in deze cao niet anders is bepaald, je werkgever kan afwijken van deze cao om gunstiger arbeidsvoorwaarden met je af te spreken of zaken met jou af te spreken die niet in deze cao zijn benoemd.

Hoofdstuk 3 De arbeidsovereenkomst en aanvullende bepalingen

3.1 De arbeidsovereenkomst

3.1.1 De arbeidsovereenkomst

1. Je arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt.
2. Je werkgever draagt er zorg voor dat je een door beide partijen ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst ontvangt of de wijziging daarvan.

3.1.2 Duur

Je arbeidsovereenkomst wordt normaal gesproken aangegaan voor onbepaalde tijd.

3.1.3 Geschillen

1. Van een geschil is sprake als je werkgever of jij als werknemer dit schriftelijk en gemotiveerd aan de ander kenbaar maakt. In geval van een geschil kun je gebruik maken van het klachtrecht overeenkomstig artikel 3.2.3. van deze cao.
2. Geschillen over een opleiding worden, voor zover niet geregeld in de opleidingsregeling, beslecht overeenkomstig het bepaalde in de opleidingsovereenkomst.

3.1.4 Schorsing

1. Je werkgever kan je voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, indien hij meent dat er een zodanige ernstige redenen is dat voortzetting van je werkzaamheden naar zijn oordeel niet langer verantwoord is.
2. Je werkgever kan de schorsing eenmaal met maximaal één week verlengen. Je werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing een verlenging opleggen.
3. Het besluit tot schorsing of het besluit tot verlenging hiervan wordt onverwijld en gemotiveerd aan je meegedeeld en schriftelijk bevestigd. Je wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld je tegenover je werkgever te verantwoorden. Je kunt je daarbij laten vergezellen van een raadsman.
4. De schorsing kan worden verlengd tot de datum van ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer werkgever inmiddels een ontslagprocedure in gang heeft gezet bij het UWV of de rechter.
5. Tijdens de schorsing wordt je salaris doorbetaald.
6. Je werkgever is bevoegd je gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de werkgever te ontfemen.
7. Indien blijkt dat je kennelijk ten onrechte door je werkgever werd geschorst, zal je werkgever je – op jouw verzoek - openlijk rehabiliteren en de door jou aangetoonde schade vergoeden.

3.1.5 Op non-actiefstelling

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

3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op de dag waarop je als werknemer recht krijgt op een AOW-uitkering, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.

3.1.7 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Bij de verlenging van de wettelijke werknemerstermijn betreffende het opzeggen van de arbeidsovereenkomst tot en met drie maanden mag de werkgeverstermijn gelijk worden gesteld aan de werknemerstermijn. Bij een verlenging van de werknemerstermijn tot een termijn van vier, vijf of zes maanden geldt voor de werkgever een verdubbeling van deze termijn.

3.1.8 Beëindiging na bevalling en herintreding

1. Indien je in verband met een bevalling je arbeidsovereenkomst uiterlijk tien kalenderdagen na de bevalling opzegt, hoeven geldende opzegtermijnen niet in acht genomen te worden. Je dienstverband eindigt dan op de eerste dag van de volgende kalendermaand.
2. Indien je in verband met een bevalling of in verband met de verzorging van je kind(eren) de arbeidsovereenkomst hebt beëindigd, heb je tot maximaal twee jaar na het ontslag recht op een voorkeursbehandeling in een sollicitatieprocedure bij je werkgever.

3.1.9 Overlijdensuitkering

1. Wanneer je overlijdt verstrekt je werkgever een overlijdensuitkering aan:
 - a. je echtgeno(o)t(e) of partner, en bij het ontbreken van deze aan
 - b. je minderjarige kinderen, of als deze er eveneens niet zijn
 - c. degene voor wie je in de kosten van het bestaan voorzagt.
2. De overlijdensuitkering wordt uitgekeerd op basis van je laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na de maand waarin je overleed.
3. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet wordt uitgekeerd.

3.2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

3.2.1 Algemene verplichtingen van jou en je werkgever

1. Je werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. Je werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorg-ethische kwesties, voor zover dit voor de functie vervulling van werknemers noodzakelijk is, bekend te maken.
3. Je werkgever verschaft je de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en zorgt ervoor dat de noodzakelijke vakliteratuur toegankelijk is. Dit na overleg met jou en de afdeling.
4. Je werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de deelname van vrouwen aan hogere en leidinggevende functies. Daartoe zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:
 - functies, waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;
 - afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;
 - werving;
 - loopbaanbegeleiding en scholing.
5. Je werkgever besteedt, in het kader van arbeidsomstandighedenbeleid, aandacht aan werkdruk. Hierbij wordt de arbodienst betrokken indien de situatie daartoe aanleiding geeft.
6. Wanneer je in wisselende diensten werkt en je aangeeft deze diensten niet langer te kunnen vervullen, zoekt je werkgever in overleg met jou naar een passende oplossing.

3.2.2 Jaargesprek

1. Je werkgever voert jaarlijks een gesprek met je waarin tenminste aandacht wordt besteed aan:
 - je functioneren;
 - de invulling van het arbeids- en rusttijdenpatroon over het komende kalenderjaar;
 - de besteding van het persoonlijk levensfasebudget;
 - je wensen om gebruik te maken van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voor het komende kalenderjaar;
 - de inzetbaarheid in de nachtelijke uren van de werknemer van vijftig jaar en ouder;
 - de werkomstandigheden/klimaat (arbo);
 - het persoonlijk ontwikkelingsplan (na implementatie).
2. Je werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel in overleg met de ondernemingsraad een regeling op.

3.2.3 Werknemersklachtenregeling

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

3.2.4 Verzekeringsovereenkomst

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

3.2.5 Rechtsbijstand

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

3.2.6 Registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister

1. Als je verplicht bent om je te registreren op grond van artikel 3 Wet BIG worden de kosten verbonden aan de initiële registratie aan jou vergoed, indien je de functie daadwerkelijk uitoefent. De kosten verbonden aan de herregistratie worden één maal in de vijf jaar vergoed.
2. Als je een opleiding hebt gevolgd en een beroep uitoefent als genoemd in
 - artikel 3 van de Wet BIG, of
 - die bij AMvB valt onder artikel 34 van de Wet BIG en voor je beroep of functie relevant is, worden eveneens de kosten vergoed die verbonden zijn aan de kwaliteitsregistratie
3. Registratiekosten ten behoeve van kwaliteitsregisters die op grond van lid 2 niet voor vergoeding in aanmerking komen kunnen, in overleg met de ondernemingsraad, door de werkgever worden vergoed.

3.2.7 Algemene verplichtingen werknemer

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

3.2.8 Medisch onderzoek

Als werknemer ben je verplicht mee te werken aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht medisch onderzoek, als het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie bij de werkgever.

3.2.9 Nevenfuncties

1. Het is je als werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met jouw functie dan wel met de belangen of het aanzien van de werkgever.
2. Als je twijfelt over de (on)verenigbaarheid van nevenfunctie(s) word je geacht daarover vooraf overleg te plegen met je werkgever.

3.2.10 Geschenken, beloningen, erfenissen

Het is behoudens nadrukkelijke toestemming van je werkgever, verboden:

- om direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van instanties of personen met wie je uit hoofde van je functie in aanraking komt;
- een erfenis of legaat te aanvaarden van een persoon die voor overlijden was opgenomen in de kliniek en die geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot of partner van je is.

3.2.11 Aanwijzen woongebied

Indien je je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt of tijdens het dienstverband door je werkgever verplicht wordt je te vestigen in een aangewezen woongebied, wordt een verhuiskostenvergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen in hoofdstuk 12 paragraaf 12.4.

3.2.12. Geheimhoudingsplicht

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

3.2.13 Scholingsplan, loopbaanadvies en facilitering

1. Je werkgever stelt jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, het scholingsplan vast en het daarvoor benodigde budget.
2. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en een faciliteitenregeling.
3. Je hebt recht op en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten.
Je verzoek om een opleiding te volgen wordt ingewilligd, voor zover dit past binnen het scholingsplan. Je wensen met betrekking tot loopbaan- en scholingsactiviteiten en loopbaanwensen worden in je jaargesprek (artikel 3.2.2) besproken.
4. Je hebt eens in de vijf jaar recht op een individueel loopbaanadvies. Bij het toekennen van je scholingsactiviteiten als bedoeld in lid 3 houdt je werkgever rekening met de uitkomsten van het loopbaanadvies.

5. De faciliteitenregeling als bedoeld in lid 2 bevat een regeling studiekosten en studieverlof. In deze regeling wordt tenminste aandacht besteed aan:

- studies die in opdracht van je werkgever worden gevolgd;
- de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen. Bij deeltijdwerkers wordt het naar rato-beginsel voor wat betreft de (gedeeltelijke) kostenvergoeding niet toegepast;
- de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend;
- de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.

6. In de faciliteitenregeling wordt opgenomen dat de kosten van de opleiding die je in opdracht van je werkgever volgt, volledig worden vergoed. De tijd voor deze opleidingen wordt als werktijd aangemerkt.

3.2.14 Vergoeding materiële schade

1. Je werkgever vergoedt materiële schade die aan jou is toegebracht door een cliënt en die redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, op basis van het onderstaande.

2. Onder materiële schade wordt in dit verband verstaan:

- schade aan je goederen en/of
- schade ten gevolge van verwonding, voor zover het betreft herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, één en ander voor ten hoogste 24 maanden te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond. De genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van € 2.270,- per gebeurtenis.

3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen, dien je aan te tonen dat:

- een cliënt de schade heeft toegebracht;
- je op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden;
- de schade is toegebracht in de uitoefening van je functie;
- je je overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam hebt verzekerd voor risico's, daar waar dit gebruikelijk is.

4. Door je op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt je werkgever tot een maximum van € 2.270,- in jouw rechten die je mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

3.2.15 Eten met cliënten

Wanneer je in het kader van de uitoefening van je functie in opdracht van de werkgever aan een maaltijd met cliënten deelneemt, wordt daarvoor geen bijdrage gevraagd.

3.2.16 Klokkenluidersregeling

Je kunt op een veilige wijze melding doen van eventuele vermoedens van misstanden in de kliniek. Voor de procedure wordt verwezen naar de Regeling melding misstanden (zie daarvoor www.zkn.nl/servicedocumenten cao ZKN).

3.2.17 Pensioen

1. De pensioenpremie wordt voor 50% op je verhaald.

2. In aanvulling op het eerste lid kun je in het Verplichtstellingsbesluit PFZW, de statuten en het pensioenreglement van PFZW meer lezen over je pensioenregeling, indien die pensioenregeling op jouw kliniek van toepassing is.

Hoofdstuk 4 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

4.1 Werkingssfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing als je arbeidsongeschikt bent in de zin van artikel 7:629 BW. Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. Onder arbeidsongeschiktheid wordt niet verstaan zwangerschap en bevalling (zie artikel 13.4.1, het onderdeel uit de Wet arbeid en zorg)

4.2 Loondoorbetaling

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

4.3 Arbeidsongeschiktheid door derden

Wanneer je werkgever verhaalsrechten tegenover derden kan doen gelden, zal je werkgever -indien je dat wenst- eventuele verhaalsrechten die jij kan doen gelden tegelijk met zijn eigen vordering geldend maken.

4.4 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

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

- blijkt dat je de verplichtingen ingevolge artikel 4.7 niet bent nagekomen;
- je de aanspraak op een uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA, Wet REA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan je werkgever te wijten is.

4.5 Re-integratie

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

4.6. Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid

Vanaf het tweede ziektejaar kan je door vrijwillige voortzetting pensioen opbouwen tot een maximum van het salarisniveau, geldend op de laatste dag van je eerste ziektejaar. Je ontvangt de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting. Je behoudt het recht van de voortzetting pensioenopbouw totdat je arbeidsovereenkomst is geëindigd.

4.7 Wet WIA

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

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

4.7 Verzuimbeleid

1. Je werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim.
2. Je werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad, een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste wordt bepaald:
 - wanneer je in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, dat uiterlijk bij de werkgever moet melden;
 - aan welke voorschriften je je bij ziekte/arbeitsongeschiktheid moet houden;
 - mogelijke controle- en begeleidingsactiviteiten die je werkgever kan uitvoeren.

Hoofdstuk 5 Faciliteiten voor Alternatief Voor Vakbond, lidmaatschap van een beroepsvereniging en bevoegdheden ondernemingsraad

5.1 Faciliteiten voor Alternatief Voor Vakbond

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

5.2 Werkgeversbijdrage

Aan Alternatief Voor Vakbond wordt een werkgeversbijdrage verstrekt. De hoogte hiervan wordt tussen cao-partijen vastgesteld.

5.3 Betaald verlof in verband met lidmaatschap van Alternatief Voor Vakbond of beroepsvereniging

1. Je werkgever stelt je in beginsel in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van Alternatief Voor Vakbond of van een beroepsvereniging wanneer je daarvan lid bent.
2. Je krijgt betaald verlof tot een totaal van maximaal 114 uur per jaar, indien deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop je volgens je arbeidsovereenkomst inzetbaar bent. Wanneer je een deeltijd arbeidsduur hebt wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
3. In overleg met je werkgever kun je meer verlofuren gebruiken tot maximaal 228 uren. In dat geval zal een evenredig deel van je eigen verlofuren worden afgeschreven (50%/50%-regeling).

5.4 Extra bevoegdheden ondernemingsraad

1. Naast de bevoegdheden op grond van de WOR heeft de ondernemingsraad de volgende rechten:

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

2. De ondernemingsraad heeft recht op ambtelijke ondersteuning van maximaal tien uur per OR-vergadering

Hoofdstuk 6 Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden

6.1 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week = voltijdnorm).
2. In overleg tussen jou en je werkgever kan een arbeidsduur worden overeengekomen van maximaal 2087 uur per jaar (gemiddeld 40 uur per week). Eén keer per jaar kan je deze arbeidsduur terugbrengen tot je oorspronkelijke contractduur.

6.2 Jaarurensystematiek

1. Het aantal uren dat je werkt op jaarbasis (netto) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto) te verminderen met vakantie uren, betaald verlof en feest- en gedenkdagen (artikel 6.4).
2. Het door jou netto te werken aantal uren, vermeerderd met vakantie uren, wordt vastgelegd in een individueel arbeids- en rusttijdenpatroon. De uren worden ingeroosterd op (contractueel) overeengekomen dagen.
3. In overleg met jou wordt de indeling van je arbeidspatroon bepaald. Het overleg vindt ten minste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming. Je manager houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van je arbeidstijdpatroon rekening met je persoonlijke omstandigheden buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door jou worden gedragen. Indien je wensen niet sporen met het werkgeversbelang, prevaleert het belang van de kliniek.
4. De spreiding van het aantal te werken uren over het jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon dienen zowel de te werken uren als de geclusterde vrije tijd duidelijk herkenbaar te zijn. Onder geclusterde vrije tijd wordt 56 uur vrij van dienst (uitgezonderd consignatie- en bereikbaarheidsdienst) verstaan.
5. Een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon kan in overleg tussentijds worden aangepast.
6. Uitsluitend op verzoek van jou kan worden overgegaan tot een vijfdaagse werkweek van 7,2 uur per dag.
7. Je salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.
8. Je manager stelt je in de gelegenheid het aantal in het kader van de jaarurensystematiek vastgestelde uren te werken. Indien dit niet het geval is, mogen er geen vakantie uren worden afgeschreven.
9. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt uitbetaald of verrekend met vakantie uren dan wel ingehouden op je laatste salaris.

6.3 Jaarurensystematiek en vakantie

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

6.4 Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen

1. Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feest- en gedenkdag niet vallend op zaterdag of zondag.
2. Als je een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur hebt, wordt het naar rato-beginsel toegepast met betrekking tot de inzetbaarheid op feestdagen en met betrekking tot het bepaalde in lid 1.

3. Als je in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, geldt de vermindering op grond van de in het resterende deel van het kalenderjaar voorkomende feestdagen.
4. Desgewenst kun je feest- en gedenkdagen inwisselen voor feest- en gedenkdagen die bij jouw levensovertuiging passen.
5. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

6.5 Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid

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

6.6. Vergader- en scholingsuren ondernemingsraad

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

6.7 Arbeids- en rusttijden

1. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (Atw) en het Arbeidstijdenbesluit (Atb).
2. Je werkgever deelt het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan je mee. Indien in verband met de aard van de arbeid het arbeids- en rusttijdenpatroon niet ten minste 28 dagen van te voren aan je meegedeeld kan worden, deelt je manager ten minste 28 dagen van te voren aan je mee op welke dag de wekelijkse rusttijd begint en op welke zondagen je geen arbeid hoeft te verrichten. Tevens maakt je werkgever ten minste vier dagen van te voren de tijdstippen bekend waarop je arbeid moet verrichten.
3. De indeling van de arbeids- en rusttijden wordt door de manager vastgesteld, met dien verstande dat de arbeidstijden bij voorkeur liggen tussen 07.00 uur en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag, en tussen 8.00 uur en 12.00 uur op zaterdag.
4. Indien er sprake is van een arbeids- en rusttijdenregeling met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren.
5. Diensten waarin de uren tussen 23.00 uur en 07.00 uur geheel of ten dele zijn begrepen, kunnen uitsluitend worden opgedragen als je 18 jaar en ouder bent.
6. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. Als er naar het oordeel van je manager sprake is van de hier bedoelde omstandigheid, dan zal dit met je worden besproken alvorens er tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten over wordt gegaan.
7. Overdracht van dienst vindt plaats binnen arbeidstijd.

6.8 Koffie-/theepauzes

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

6.9 Roostervrije weekeinden

Je hebt recht op ten minste 22 weekeinden vrij van iedere dienst per jaar. Als je daarmee instemt mag hiervan worden afgeweken, met dien verstande dat je per jaar ten minste dertien zondagen vrij van iedere dienst bent (inclusief bijzondere diensten van Hoofdstuk 11).

6.10 Maximale arbeidstijd

1. De arbeidstijd per dienst bedraagt exclusief overwerk ten hoogste tien uur, inclusief overwerk twaalf uur.
2. De arbeidstijd per nachtdienst bedraagt exclusief overwerk ten hoogste negen uur, inclusief overwerk tien uur.
3. De arbeidstijd per week bedraagt ten hoogste zestig uur.
4. Je werkgever maakt geen gebruik van de mogelijkheden die de Atw (artikel 5:8 lid 3) en het Atb (artikelen 4.7:1, 4.7:2 en 5.20:2) bieden, om de arbeidstijd per dienst, per nachtdienst of per week te verlengen.
5. De arbeidstijd per vier weken bedraagt ten hoogste gemiddeld 55 uur per week en per zestien weken niet meer dan gemiddeld 48 uur per week.
6. De arbeidstijd per zestien weken bedraagt ten hoogste gemiddeld veertig uur per week, als je in een periode van zestien weken zestien of meer nachtdiensten verricht. Voor basisartsen in deze situatie bedraagt de arbeidstijd niet meer dan gemiddeld 48 uur per week in een periode van dertien weken.

6.11 Maximaal aantal nachtdiensten

1. Je mag ten hoogste vijf achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. Je kunt aan je manager voorstellen en vervolgens overeenkomen dat je ten hoogste zeven achtereenvolgende nachtdiensten verricht, maar niet meer dan 43 nachtdiensten per zestien weken. Je manager maakt geen gebruik van de mogelijkheid die de Atw (artikel 5:8 lid 9) biedt, om het aantal nachtdiensten te verhogen.
3. Wanneer je gebruik maakt van de overgangsbepaling permanente nachtarbeid als bedoeld in artikel 8.1:1 Atb, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.

6.12 Verschoven diensten

1. Je manager kan incidenteel en in bijzondere gevallen, als het dienstbelang dit noodzakelijk maakt, een wijziging aanbrengen in het reeds vastgestelde arbeids- en rusttijdenpatroon.
2. Van een verschoven dienst is sprake, als een aantal aaneengesloten uren, waarop je volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon arbeid zou moeten verrichten, wordt verschoven naar enig ander moment, waarop je volgens dit patroon vrij zou zijn.
3. Je kunt een wijziging van dit patroon weigeren indien je daarvoor bijzondere persoonlijke redenen hebt of indien je meent dat je veiligheid/gezondheid gevaar loopt.

Hoofdstuk 7 Salaris en vakantiebijslag

7.1 Salaris

Artikel 7.1.1. Algemeen

1. Je ontvangt een salaris op basis van één van de salarisschalen behorende bij de functiegroepen 5 t/m 80.
2. De vermelde bedragen zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur van 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week). Wanneer je een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur hebt, wordt het naar rato-beginsel toegepast.

7.1.2. Uitbetaling salaris

1. Je moet uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over je salaris over die maand kunnen beschikken.
2. De vergoeding voor onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten in een maand wordt uiterlijk in de daaropvolgende kalendermaand uitbetaald.
3. Je ontvangt een schriftelijke specificatie van wijzigingen in het salaris en/of in de salarisberekening.

7.1.3 FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG)

1. Het computerondersteunde FWG®-systeem maakt deel uit van deze cao. Dit systeem wordt periodiek geactualiseerd. Cao-partijen bepalen welke systeemversie van kracht is.
 2. Je krijgt op verzoek toegang tot de "ter inzage versie" van dit systeem.
 3. Indeling of herindeling zoals bedoeld in artikel 7.1.4 en 7.1.5 vindt plaats op basis van een actuele functiebeschrijving, die aan door cao-partijen vastgestelde kwaliteitseisen voldoet.
 4. Wanneer jij en je werkgever door de algemeen verbindendverklaring aan deze cao zijn gebonden hebben jullie beiden recht op inzage in het FWG®-systeem en de relatie hiervan met de indeling van de functie in de functiegroepen als bedoeld in artikel 7.1.4.
- Noot: Voor informatie over het FWG ®-systeem zie: www.fwg.nl.

7.1.4 Indeling in de salarisschaal

1. Je werkgever deelt je functie in, met behulp van het FWG®-systeem, in één van de functiegroepen 5 tot en met 80.
2. Het nummer van de salarisschaal correspondeert met de functiegroep.
3. Inpassing in de salarisschaal vindt plaats op basis van al dan niet elders verkregen ervaring.

Bijlage 2 SALARISTABELLEN

- Per 1 maart 2014
- Per 1 juli 2014 (salarissen verhoogd met 1%)
- Per 1 januari 2015 (salarissen verhoogd met 0,5%)

7.1.5 Herindeling van reeds ingedeelde functies

1. Een herindeling van je functie vindt plaats conform de artikelen 2.2 tot en met 2.5 van het Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg®.
2. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor jou van kracht wordt, kun je het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken voor zover dit het maximum salaris plus 10% behorend bij de lagere functiegroep niet overstijgt. Indien je salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%, dan wordt het salaris, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, bevroren.

3. Het uiteindelijk te bereiken of bevroren salaris zoals bedoeld in lid 3 wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor deze cao.
4. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een hogere functiegroep voor jou van kracht wordt, worden de salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep van toepassing. De uitkomst van een herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop in de herindelingsprocedure tussen jou en je werkgever overeenstemming bestaat over de functiebeschrijving. Bij de inpassing in de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met je oude salaris. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
5. Een herindeling in een hogere functiegroep is geen bevordering in de zin van artikel 7.1.8.
6. Een herbeschrijving van een functie vindt plaats conform de artikelen 2.6 tot en met 2.7 van het Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg® (zie daarvoor www.zkn.nl/servicedocumenten cao ZKN).

7.1.6 Periodieke verhogingen

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de functionele schaal toegekend. Periodiekdatum is, met uitzondering van het bepaalde in lid 2 en 3 de datum van indiensttreding.
2. Wanneer je in de loop van de kalendermaand in dienst treedt geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding.
3. Iedere periodiekdatum wijzigt ten gevolge van een bevordering, bij bevordering wordt de bevorderingsdatum de nieuwe periodiekdatum.

7.1.7 Gratificatie en toeslagen

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

7.1.8 Bevordering

1. Wanneer je wordt bevorderd naar een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt je nieuwe salaris gebaseerd op de salarisschaal behorende bij de hogere functiegroep. Je oude salaris wordt hiertoe met twee periodieken verhoogd, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
2. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum, wordt de salarisschaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
3. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

7.1.9 Waarneming

1. Wanneer je, op verzoek van je werkgever, de functie van een werknemer die in een hogere functiegroep is ingedeeld, geheel of nagenoeg geheel waarneemt, ontvang je hiervoor een vergoeding.
2. Wanneer je voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waarneemt, wordt ten aanzien van de vergoeding, het naar rato-beginsel toegepast.
3. De hoogte van de waarnemingsvergoeding is gelijk aan het verschil tussen je huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, met een minimum van twee periodieken.
4. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers.
5. Je salaris inclusief de vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de functie die je waarneemt.

6. Waarnemingen in verband met vakantie of korter dan één maand komen niet voor vergoeding in aanmerking.
7. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.
8. De waarnemingstoeslag heeft geen structureel karakter en wordt niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

7.1.10. Dienstjaren gratificatie

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

7.1.11 Gratificatie einde dienstverband

Wanneer je arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, heb je recht op een gratificatie ter hoogte van de helft van het salaris.

7.2 werknemers die een opleiding volgen

7.2.1 Tweede opleidingen in de zorg en vervolgoedingen

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

7.2.2 Overige opleidingen

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

7.2.3 Stage

1. De leerling voor wie in de opleiding een stage als verplicht onderdeel van de studie is opgenomen, heeft recht op een stagevergoeding. Voorwaarde is dat de stage tenminste 144 uur per studiejaar bedraagt.
2. Onder leerlingen in de zin van dit artikel worden verstaan MBO- en HBO-leerlingen.
3. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt bij een voltijdstage per maand € 311,08 (per 1 juli 2014) en €312,64 (per 1 januari 2015). Voor een deeltijdstagiair wordt het naar rato-beginsel toegepast.
4. De stagevergoeding is inclusief de gemaakte kosten van de stagiair, met uitzondering van de vergoeding als bedoeld in artikel 12.1.1 lid 5.
5. De kosten voor noodzakelijke inentingen worden door de overheid of de werkgever vergoed.

7.3 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 december geldende salaris.
2. Wanneer je een deel van de periode waarover de eindejaarsuitkering wordt berekend in dienst bent geweest en/of je in die periode, of een deel daarvan, in deeltijd hebt gewerkt, heb je naar rato recht op de eindejaarsuitkering.
3. Wanneer je de dienst verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het maandsalaris geldend bij einde dienstverband je eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden, dat de arbeidsovereenkomst na de maand december heeft geduurd, uitgekeerd.
4. Uitbetaling van je eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december, met uitzondering van de in lid 3 genoemde situatie.

7.4 Vakantiebijslag

1. De vakantiebijslag bedraagt, wanneer je op 31 mei een vol jaar in dienst bent geweest, 8% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 mei geldende salaris.
2. Wanneer je 22 jaar of ouder bent, bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband minimaal € 1.780,63 (per 1 juli 2014). Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
 - de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de cao ZKN hebben plaatsgevonden;
 - het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslagpercentage.
3. Wanneer je slechts een deel van de periode waarover vakantiebijslag wordt berekend in dienst bent geweest en/of je in die periode, of een deel daarvan in deeltijd, hebt gewerkt, heb je naar rato recht op vakantiebijslag.
4. Wanneer je arbeidsovereenkomst eindigt voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het maandsalaris geldend bij einde dienstverband de vakantiebijslag naar rato van het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst na de maand mei heeft geduurd, uitgekeerd.
5. Uitbetaling van je vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei, met uitzondering van de in lid 4 genoemde situatie.
6. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen wanneer je hebt aangegeven dat je je vakantiebijslag maandelijks wilt ontvangen. Indien de uitkering maandelijks geschiedt, bedraagt de hoogte van de bijslag 8% van het geldende maandsalaris.

Hoofdstuk 8 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

8.1 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

1. Je kunt de in dit hoofdstuk genoemde tijd- en/of geldbronnen uitruielen tegen de in dit hoofdstuk genoemde tijd- en/of gelddoelen.
2. Je geeft schriftelijk aan welke bronnen je tegen welke doelen (in het volgend kalenderjaar) wilt uitruielen. Je werkgever is verplicht je te wijzen op de gevolgen van je keuze.
3. Uitruielen kan uitsluitend plaatsvinden voor zover het recht op bronnen is opgebouwd.
4. In het kader van het MKSA kun je je werkgever jaarlijks verzoeken om uitbreiding of vermindering van de omvang van de arbeidsovereenkomst met maximaal 10%.

8.2 Tijdbronnen

1. Je kunt de volgende tijdbronnen uitruielen:
 - meer gewerkte uren op grond van artikel 8.1 lid 4;
 - overwerkvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 9;
 - vakantie-uren als bedoeld in artikel 13.1.1 voor zover zij meer bedragen dan het wettelijk minimum;
 - persoonlijk levensfasebudget-uren als bedoeld in artikel 13.2.2.
2. Tijdbronnen kunnen uitsluitend met instemming van je werkgever worden ingezet. Je werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.

8.3 Geldbronnen

Je kunt de volgende geldbronnen uitruielen:

- gratificatie en toeslagen als bedoeld in artikel 7.1.7;
- eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 7.3;
- vakantiebijslag als bedoeld in artikel 7.4;
- overwerkvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 9;
- onregelmatigheidstoelage als bedoeld in artikel 10.1;
- vervoerskostenvergoeding op grond van het mobiliteitsplan;
- brutoloon (ondergrens is het wettelijk minimumloon).

8.4 Doelen

Je kunt de bronnen uitruielen tegen de volgende doelen:

- geld;
 - tijd;
 - scholing als bedoeld in artikel 3.2.13;
 - aanvullend pensioen;
 - contributie vakbond;
 - contributie beroepsvereniging.
2. Tijddoelen kunnen uitsluitend met instemming van je werkgever worden gekozen. Je werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.
 3. Je werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het MKSA uitbreiden met extra doelen.

8.5 Spaarverlof

1. Op basis van artikel 7:634 BW heb je met een voltijd arbeidsovereenkomst recht op tenminste 144 vakantie-uren per jaar (wettelijke vakantie-uren). Wanneer je een van de voltijd norm afwijkende arbeidsduur hebt wordt het naar rato beginsel toegepast (zie artikel 13.1.1 lid 3).
2. Afspraken over spaarverlof kunnen slechts worden gemaakt voor wat betreft uren die dit wettelijke minimum te boven gaan (bovenwettelijke vakantie-uren).
3. Je hebt het recht de gespaarde uren in een aaneengesloten periode op te nemen. Wanneer een afspraak is gemaakt over het tijdstip van de verlofperiode, dan kan hiervan uitsluitend met wederzijds goedvinden worden afgeweken.
4. Wanneer de afgesproken periode op verzoek van de werkgever wijzigt, wordt de schade die je lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de verlofperiode, door je werkgever vergoed.
5. Je wordt in de gelegenheid gesteld om het in de afgesproken periode gespaarde verlof te verlengen met onbetaald verlof tot een maximum van een half jaar.

Hoofdstuk 9 Overwerk

9.1 Definitie

1. Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken. Heb je een voltijddienstverband en moet je hierdoor meer werken dan de voor jou geldende arbeidsduur dan is er sprake van overwerk. Je krijgt geen vergoeding als je een half uur of minder moet overwerken.

2. Je manager bepaalt over welke periode wordt berekend of je meer of minder hebt gewerkt dan met jou is afgesproken.

Heb je langer respectievelijk korter gewerkt dan is er sprake van het verrichten van 'plus', respectievelijk 'min' uren. Twee keer per jaar, in maart en september, vervallen jouw op dat moment nog openstaande 'min' uren.

Vergoedingsregeling

3. De vergoeding voor overwerk bestaat uit een:

- vergoeding in tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren, en daarenboven
- toeslag in geld voor elk overwerkuur.

4. De vergoeding in tijd krijg je zo snel mogelijk toegekend. Je manager houdt zoveel mogelijk rekening met jouw wensen. Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van de werkgever is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk overwerkuur.

5. De toeslag in geld is een percentage van je salaris per uur. Dit percentage bedraagt:

Uren:	00.00-06.00	06.00-18.00	18.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag:	50%	25%*	25%*	50%
Zaterdag:	75%	75%	100%	100%
Zon- & feestdagen:	100%	100%	100%***	100%***
Vrije dagen	75%	75%	75%	75%

* met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;

** Vrijdag van 22.00-24.00: 75%

*** Kerstavond en oudejaarsavond tussen 18.00 en 24.00u: 100%

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde een zondag of feestdag, waarop je volgens je arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou hoeven te werken.

6. Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd in lid 3 wordt toegekend als:

- a. je salaris ip-nr 48 niet overschrijdt;
- b. je salaris ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 van die tabel niet overschrijdt: als en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.

c. je salaris boven ip-nr 74 ligt: als en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.

9.2 Vergoedingsregeling voor iemand met een deeltijd arbeidsduur

1. Je vergoeding van overwerk bestaat uit het voor jou geldende uurloon, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor jou geldende contractuele arbeidsduur en de voltijd arbeidsduur.
2. Daarenboven heb je recht op opbouw van vakantie uren, aanspraak op vakantiebijslag en indien van toepassing recht op een onregelmatigheidstoeslag over het betreffende uurloon.
3. Een vergoeding op grond van artikel 9.1 wordt je toegekend, indien en voor zover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor jou geldende contractuele arbeidsduur en de voltijd arbeidsduur.

9.3 (Opnemen) vergoeding overwerk

1. Als het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van je werkgever verzet tegen het geven van de in artikel 9.1 lid 3 bedoelde vrije tijd, ontvang je voor de vrije tijd een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
2. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek inzicht in de toepassing van het in het vorige lid bepaalde.

9.4 Overwerk tijdens zwangerschap

Wanneer je zwanger bent wordt aan jou na de derde maand van de zwangerschap geen overwerk opgedragen, tenzij je er mee instemt om overwerk te verrichten. (artikel 4:5 Atw).

9.5 Maximaal aantal uren overwerk

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per kwartaal niet méér bedragen dan 10%:
 - van 36 uur, indien je salaris ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - van 42 uur, indien je salaris ip-nr 48 te boven gaat doch ip-nr 74 van die tabel niet overschrijdt;
 - van 52 uur, indien je salaris ip-nr 74 overschrijdt.

Als je arbeidsduur afwijkt van de voltijdnorm wordt het naar rato-beginsel toegepast.

2. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op jouw verzoek overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
3. Indien je in deeltijd werkt en over enig kwartaal meer dan 10% van je contractuele arbeidsduur overwerkt, wordt op jouw verzoek een contract voor de meerdere uren aangeboden. Als je hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
4. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Hoofdstuk 10 Onregelmatige dienst

10.1 Definitie Onregelmatige dienst

1 Je komt in aanmerking voor een onregelmatigheidstoeslag als:

- je bent ingedeeld in functiegroep 65 of lager en
- je volgens je dienstrooster werkt op tijden waar volgens onderstaande tabel een toelage voor geldt.
- er geen sprake is van overwerk.

De hoogte van de toelage is een percentage van je salaris per uur. Dit percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt. Zie de tabel hieronder.

Uren:	00.000	06.00-	07.00-	08.00-	12.00-	18.00-	20.00-	22.00-
	6.00	07.00	08.00	12.00	18.00	20.00	22.00	24.00
Maandag	47%	22%	-	-	-	-	22%	47%
t/m vrijdag:								
Zaterdag:	52%	38%	38%	-	38%	38	38%	52%
Zon- &	60%	60%	60%	60%	60%	60	60%	60%
feestdagen:								
Kerst- en	-	-	-	-	-	60%	60%	60%
Oude- jaarsavond								

2. Wanneer je zwanger bent, wordt na de derde maand van de zwangerschap geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij je hiertegen geen bezwaar maakt.

3. Wanneer je 59 jaar en ouder bent wordt geen nachtdienst opgedragen, tenzij je hiertegen geen bezwaar maakt. Als je in dit geval afziet van het recht op vrijstelling van nachtdiensten ontvang je 40 uur per jaar. Deze uren worden in mindering gebracht op het aantal te werken jaaruren (voor deeltijd naar rato).

10.2 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag

1. Als je onregelmatige dienst door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan je eigen schuld of toedoen, heb je aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden. Onder beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst door de werkgever wordt eveneens verstaan een bevordering van de werknemer zoals bedoeld in artikel 7.1.8.

2. Voorwaarden voor de in lid 1 genoemde tegemoetkoming zijn, dat:

- je op het moment van de onder lid 1 bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst hebt verricht;
- er geen sprake is van een tijdelijke beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst;
- het verschil tussen het salaris bedoeld onder lid 3 sub a en sub b meer bedraagt dan 2% van sub a;
- het onder lid 3 sub b berekende bedrag lager is dan het onder lid 3 sub a berekende bedrag.

3. De tegemoetkoming wordt berekend over het verschil tussen:

a. het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst en

b. het al dan niet nieuwe salaris, verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst per maand. Dit salaris wordt gemeten over een periode van drie maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst.

4. Het volgens lid 3 berekende verschil verminderd met 2% van het bedrag als bedoeld onder lid 3 sub a vormt de grondslag voor de tegemoetkoming. Deze grondslag blijft gedurende de in lid 5 genoemde periode ongewijzigd.
5. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het op grond van de vorige leden berekende bedrag.

Hoofdstuk 11 Bijzondere diensten

11.1 Definities

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin je, naast het verrichten van de in de individuele arbeidsovereenkomst bedongen arbeid, verplicht bent om bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. Onder aanwezigheidsdienst wordt verstaan een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren waarin je, naast het verrichten van de in de individuele arbeidsovereenkomst bedongen arbeid, verplicht bent op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
3. Onder consignatie wordt verstaan een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin je uitsluitend verplicht bent bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

11.2 Werkingssfeer en vrijgestelde werknemers

1. Wanneer je werkzaam bent in de verpleging en de verzorging in de zin van het Atb, en wanneer je Geneeskundige bent, zijn de geldende normen uit het Atb van toepassing. Er wordt geen gebruik gemaakt van artikel 4.8:2 lid 2 (maatwerkregeling/opt-out) van het Arbeidstijdenbesluit.
2. Je bent ten minste twee weekeinden per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 11.1 genoemde diensten.
3. Wanneer je tijdens de bereikbaarheidsdienst in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid verricht, of ten minste tweemaal gevolg geeft aan een oproep naar de kliniek te komen, hebt je recht op ten minste zes uur onafgebroken rust aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid. De reeds ingeroosterde uren van de dagdienst die dientengevolge als rusttijd aangemerkt dienen te worden, worden door de werkgever doorbetaald als ware er sprake van arbeidsuren.
4. Wanneer je zwanger bent wordt na de derde maand van de zwangerschap geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij je tegen deze diensten geen bezwaar maakt.
5. Wanneer je 58 jaar en ouder bent, wordt tijdens de uren tussen 00:00 en 06:00 uur geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij je tegen deze diensten geen bezwaar maakt.

11.3 Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. Ingeval je tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van ten minste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van ten minste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.
2. Indien je arbeid verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien je arbeid verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Het aantal uren arbeid verricht tijdens de in artikel 11.1 genoemde diensten mag gemiddeld per week, te meten per kwartaal niet meer bedragen dan 10%:
 - van 36 uur, indien je salaris ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - van 42 uur, indien je salaris ip-nr 48 te boven gaat doch ip-nr 74 van die tabel niet overschrijdt;
 - van 52 uur, indien je salaris ip-nr 74 overschrijdt.

5. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op jouw verzoek overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

6. Indien je als deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% van je contractuele arbeidsduur overwerkt, wordt op jouw verzoek een contract voor de meerdere uren aangeboden. Indien je hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

7. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal op grond van artikel 11.1 gemaakte uren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

11.4 Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. Wanneer je salaris niet meer bedraagt dan het onder ip-nr 88 aangegeven bedrag, ontvang je voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids-, consignatiedienst en/of aanwezigheidsdienst een compensatie in vrije tijd.

2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt in minuten per gewerkt uur:

Type dienst	Erkende feestdag	Zaterdag/zondag	Overige dagen
Bereikbaar/consignatie	15	12	8
Aanwezigheid 6.00 - 24.00 uur	22	18	12
Aanwezigheid 24.00 - 6.00 uur	28	25	15

De vergoeding voor een geconsigneerde pauze is in deze tabel opgenomen.

3. Indien je in een tijdvak van drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 11.2, gedurende meer dan acht weekenddagen bereikbaarheids- en/of consignatiedienst verricht, ontvang je boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids- en consignatiediensten op weekenddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. Artikel 11.7 lid 3 is op deze toeslag niet van toepassing.

11.5 Vergoedingsregeling arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 11.1 genoemde diensten wordt, voor zover lid 4 niet anders bepaalt en met inachtneming van het bepaalde in artikel 11.4, verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren waarop arbeid is verricht en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 2.

2. De geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:

Uren:	00.00-06.00	06.00-18.00	18.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag	50%	25%*	25%*	50%
Zaterdag	75%	75%	100%	100%
Zon- & feestdagen	100%	100%	100%**	100%**
Vrije dagen	75%	75%	75%	75%

* met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;

** kerstavond en oudejaarsavond tussen 18.00 en 24.00 u: 100%.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde een zondag of feestdag, waarop je volgens je arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou behoeven te werken.

3. De vergoeding als bedoeld in lid 1 wordt toegekend, ongeacht je salaris, voor zover het aantal gewerkte uren de gemiddelde 36 uur per week, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, niet overschrijdt.

4. Indien het in lid 3 genoemde gemiddelde wordt overschreden, wordt het recht op vergoeding toegekend indien:

a. je salaris ip-nr 48 niet overschrijdt;

b. je salaris ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr. 74 van die tabel niet overschrijdt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt;

c. je salaris boven ip-nr 74 ligt: indien en voor zover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.

11.6 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding

1. Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door je werkgever gratis verstrekt.

2. De werkgever stelt aan jou een (mobiele) telefoon ter beschikking die in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst bereikbaar moet zijn.

3. Wanneer je gebruik moet maken van je privé-telefoon, worden afspraken gemaakt over de vergoeding van de abonnements- en zakelijke gesprekskosten.

11.7 Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De in artikel 11.4 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen je manager en jou anders is overeengekomen.

2. De in artikel 11.5 genoemde vrije tijd dient na overleg met jou te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin de arbeid is verricht, tenzij tussen je manager en jou anders is overeengekomen.

3. Als het belang van de werkgever zich naar het oordeel van je manager verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd als bedoeld in lid 1 tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris. De vrije tijd als bedoeld in lid 2 kan volledig in geld worden omgezet.

4. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in lid 3.

5. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door je manager aangewezen vakantiedag als bedoeld in artikel 13.1.4 blijft de aanspraak van jou op die dag behouden.

11.8 Verhuizen

1. Wanneer je bereikbaarheids- of consignatiediensten verricht, zul je in het woongebied als bedoeld in artikel 3.2.11 dienen te wonen.

2. In onderling overleg kan bij indiensttreding of tijdens het dienstverband worden afgesproken dat je niet zal behoeven te verhuizen en dat je werkgever of jij voor een ruimte zal zorgen van waaruit de bereikbaarheids- of consignatiediensten kan worden verricht.

3. Ga je, ondanks de in lid 2 genoemde afspraak, later toch verhuizen naar het aangewezen woongebied, dan ontvang je geen verhuiskostenvergoeding, tenzij hierover een afspraak is gemaakt.
4. Voor de verhuiskostenvergoeding wordt verwezen naar hoofdstuk 12 paragraaf 12.4.

Hoofdstuk 12 Reiskosten, kledingkosten en verhuiskosten

12.1. Vergoedingsregeling reiskosten woon-werk

1. De bijdrage van je werkgever bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, voor zowel de heen- als terugreis. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van maximaal 50 kilometer, gebaseerd op 'snelste route'.
2. Je woon-werkverkeervergoeding bestaat tevens voor de kosten voortvloeiend uit:
 - het meer dan eenmaal per dag heen en weer reizen tussen woning en werk ten gevolge van een gebroken dienst met een onderbreking langer dan twee uur;
 - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.
3. Indien je reiskosten maakt die voortvloeien uit een oproep in het kader van een bereikbaarheids-, consignatiedienst of overwerk, worden de werkelijk gemaakte reiskosten, dan wel indien gebruik wordt gemaakt van een eigen auto, € 0,19 per kilometer vergoed.
4. De stagiair ontvangt eveneens een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer conform dit artikel behoudens de situatie dat de stagiair over een ov-jaarkaart beschikt waarmee de reiskosten reeds zijn gedekt. Voorwaarde is dat de stage tenminste 144 uur per studiejaar bedraagt.

12.2 Vergoedingsregeling reiskosten dienstreizen

12.2.1 Definitie

1. De werknemer ontvangt een vergoeding van de reis- en verblijfkosten verbonden aan het maken van een dienstreis.
2. Onder een dienstreis wordt verstaan het in opdracht van de werkgever, in het kader van zijn werkzaamheden, incidenteel reizen en verblijven.
3. Indien door de werknemer een dienstreis wordt gemaakt, die geheel of gedeeltelijk samenvalt met de route waarover reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt genoten, dan dienen de regelingen uit paragraaf 12.1 en 12.2 onafhankelijk van elkaar te worden toegepast. Voor de berekening van de vergoeding dient te worden uitgegaan van de afstand standplaats - dienstreisadres.

12.2.2 Vergoedingsregeling dienstreizen

1. Reiskosten worden vergoed op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer en het goedkoopste tarief, dan wel indien de werknemer met toestemming van de werkgever van een eigen auto gebruikt maakt, € 0,19 per kilometer.
2. Verblijfkosten worden vergoed op basis van de noodzakelijk gemaakte kosten.

12.2.3 Overleggen bescheiden

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

12.3 Voorgeschreven kleding

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

12.4 Verhuiskosten

12.4.1 Definities

Onder gezinsleden worden verstaan je echtgeno(o)t(e), je partner, je eigen, stief- en pleegkinderen, die deel uitmaken van jouw gezin.

Onder eigen huishouding voeren wordt verstaan het bewonen van woonruimte bestaande uit tenminste twee vertrekken met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keukens.

Onder jaarsalaris wordt verstaan:

- twaalf maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt, waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder ip-nr 16 en als maximum het salaris onder ip-nr 90;
- wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, twaalf maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
- de vakantiebijslag over het hiervoor genoemde bedrag;
- wanneer je een deeltijd arbeidsduur hebt, wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is, je salaris tot een salarisbedrag bij volledig dienstverband herleid.

12.4.2 Werkingssfeer

1. Je ontvangt een verhuiskostenvergoeding wanneer je:

- je in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door je werkgever vastgestelde woongebied als bedoeld in artikel 3.2.11;
- tijdens het dienstverband verplicht wordt je te vestigen in het woongebied.

2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voor zover je aanspraak hebt op een andere regeling, bijvoorbeeld de migratieregelingen die de overheid kent, voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.

3. Indien je echtgeno(o)t(e) of je partner gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met jou aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoedingsregeling verhuiskosten, wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald. Voor de berekening van de tegemoetkoming geldt het salaris van diegene met het hoogste salaris als berekeningsgrondslag.

12.4.3 Vergoedingsregeling verhuiskosten

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:

- a. vergoeding van de kosten van vervoer van jou en je gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken;
- b. vergoeding van de ten laste van jou komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
- c. vergoeding van overige uit de verhuizing werkelijk gemaakte voortvloeiende kosten tot een maximum van 12% van jouw jaarsalaris op het moment van de verhuizing;
- d. vergoeding van € 45,38 per meeverhuizend kind.

2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:

- a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken;
- b. vergoeding van de ten laste van jou komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
- c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van 4% van je jaarsalaris, tenzij door je werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.

3. In bijzondere gevallen kan je werkgever, als je geen gebruik maakt van de aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in het lid 2 onder c toekennen.
4. Bepalend voor de hoogte van je verhuiskostenvergoeding is of je al dan niet een eigen huishouding voert op de dag van indiensttreding.
5. Wanneer je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bent aangegaan, wordt - onverminderd het bepaalde in artikel 12.4.6 - de in de leden 1 onder c en 2 onder c van dit artikel vermelde verhuiskostenvergoeding verminderd met 1/24 voor elke maand dat je dienstverband korter duurt dan twee jaar na de datum van verhuizing

12.4.5 Overige te vergoeden kosten

Wanneer je

- een eigen huishouding voert en
- je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt of tijdens het dienstverband door je werkgever verplicht wordt je te vestigen in het aangewezen woongebied en
- ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een passende woongelegenheden in het nieuwe woongebied, worden vergoed:
 - a. gedurende één jaar de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen je woning en je werk;
 - b. de pensionkosten in de gemeente van vestiging van je werkgever alsmede de reiskosten naar je oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van je werkgever of van jou het door jou dagelijks heen en weer reizen niet gedogen, één en ander in overleg met je werkgever.

12.4.6 Terugbetaling verhuiskosten

1. De in artikel 12.4.4 leden 1 onder c en 2 onder c omschreven vergoeding zul je moeten terugbetalen indien je arbeidsovereenkomst op jouw verzoek of ten gevolge van dringende, door jou veroorzaakte en jou verwijtbare redenen binnen twee jaar na de verhuizing wordt beëindigd.
2. De terugbetaling vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van jou op medische grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van je werkgever op die grond geboden is.
3. De terugbetaling bedraagt het bedrag van de vergoeding als bedoeld in artikel 12.4.4 leden 1 onder c en 2 onder c verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft geduurd.

Hoofdstuk 13 Vakantie, persoonlijk levensfase budget, verlof en Wet arbeid en zorg

13.1. Vakantie

13.1.1. Definities

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

13.1.2. Omvang en opbouw vakantie-uren

1. Je hebt met behoud van het salaris recht op 144 vakantie-uren per kalenderjaar.
2. Een maand waarin het dienstverband voor de 16de is ingegaan of na de 15de is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantieomvang als een volle kalendermaand beschouwd. Indien het dienstverband na de 15de van de kalendermaand is ingegaan of voor de 16de van de maand is geëindigd, vindt de opbouw van vakantierechten naar rato plaats.

13.1.3. Aanwijzen vakantiedagen

1. Je werkgever kan bepalen dat je op maximaal twee door hem aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in artikel 13.1.2.
2. Toepassing van dit artikel vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad. Het besluit heeft betrekking op één of meer groepen werknemers en wordt uiterlijk aan het einde van de maand januari genomen.

13.1.4. Opnemen van vakantie-uren

1. Je werkgever is verplicht je ieder jaar in de gelegenheid te stellen de toegekende vakantie-uren op te nemen.
2. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekenden daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.

13.1.5. Wijziging vakantieperiode

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

13.1.6. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Als je je tijdens je vakantie ziek meldt, overeenkomstig het in artikel 4.7 genoemde reglement ziekmelding, worden de ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.

13.2.1 Persoonlijk levensfasebudget

1. Je ontvangt jaarlijks een PLB van 65 uur.
2. Bij indienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het PLB naar rato toegekend over het aantal maanden dat je in dienst bent.
3. Heb je een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur, dan wordt het naar ratobeginsel toegepast.

13.2.2 Uitgangspunten Persoonlijk levensfasebudget

1. Je werkgever voert de administratie van het PLB. Bij wijziging van het dienstverbandpercentage en bij het einde van je arbeidsovereenkomst ontvang je een nieuw overzicht van je opgebouwde budget.
2. Het PLB wordt in beginsel aangewend voor bestedingsdoelen in tijd. Het doel van de regeling is om je de mogelijkheid te geven een gespaard budget te gebruiken wanneer je levensfase daartoe aanleiding geeft. Met de invoering van PLB-uren is beoogd je duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Opname van het verlof kan naar je eigen inzicht en wensen, met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - wanneer je substantieel verlof wilt opnemen vraag dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, bij je werkgever aan;
 - de periode van vier maanden is niet van toepassing als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
 - je werkgever wil het verzoek om verlof in tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet dat jouw belang daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
 - je kunt voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd PLB-verlof opnemen voor ten hoogste de helft van je arbeidsduur van het voorafgaande kalenderjaar, tenzij je het resterende verlof wegens zwaarwegend bedrijfsbelang niet eerder hebt kunnen opnemen.
3. Wanneer je een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur hebt en incidenteel overwerkt ontvang je in beginsel PLB over de extra gewerkte uren in de vorm van een toeslag op je uurloon.
4. Het PLB kent geen verjaringstermijn.
5. Jaarlijks kan op jouw verzoek maximaal 30 uur van het PLB worden ingezet in het Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA). Voor deze inzet is het naar rato beginsel niet van toepassing.
6. Bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst, bij overlijden en door inzet in het MKSA kan sprake zijn van een uitbetaling van opgebouwde rechten. De waarde van een opgebouwd uur bedraagt jouw uurloon op het moment van de afkoop.
7. Bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst wordt het PLB op jouw verzoek overgedragen aan een nieuwe werkgever die lid is van ZKN. De overdracht moet betrekking hebben op ten minste vijftig PLB-uren. Indien je niet beschikt over ten minste vijftig PLB-uren, wijst je werkgever je direct na ontvangst van de opzegging op de gevolgen van deze bepaling.
8. De opbouw van het PLB wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid voortgezet over maximaal zes maanden. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
9. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid.

13.3 Verlof

13.3.1. Definities

1. a. In deze regeling wordt verstaan onder betaald verlof het in een werktijdregeling door jou op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.

b. In deze regeling wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst. Het op grond van deze regeling verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.

2. De in jouw gezin verblijvende kinderen voor wie een adoptieaanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van deze paragraaf als jouw kind aangemerkt.

3. Wanneer je lid bent van een religieuze gemeenschap, is deze paragraaf van overeenkomstige toepassing. In dat geval wordt een priesterjubiläum gelijk gesteld met een huwelijksfeest.

4. Wanneer je een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur hebt, wordt het naar rato-beginsel toegepast.

13.3.2. Premies tijdens onbetaald verlof

1. De over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van je werkgever kunnen op jou worden verhaald.

2. Onder de voorwaarden zoals opgenomen in het pensioenreglement, kun je tijdens de periode van de verlenging van het bevallingsverlof, tijdens ouderschaps- en levensloopverlof de pensioenverzekering vrijwillig voortzetten. Je ontvangt, in afwijking van lid 1, de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.

3. Lid 2 is uitsluitend van toepassing indien je, na het onbetaalde verlof, je arbeidsovereenkomst gedurende ten minste zes maanden voortzet. Bij het beëindigen van je arbeidsovereenkomst binnen deze termijn wordt het voor rekening van je werkgever komende deel van de premies in de periode van onbetaald verlof door jou terugbetaald.

13.3.3. Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. Je manager stelt je in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen. Zo nodig verleent je manager daartoe betaald verlof.

Gebeurtenis	Dag/dagen
je verhuizing in opdracht van de werkgever	2
huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van je gezin	1
huwelijk of registratie van partnerschap van je bloedverwanten in de eerste en tweede graad, van je echtgeno(o)t(e) of partner	1
jouw 25- en 40-jarig huwelijk	1
het 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van jouw ouders of pleegouders, van je echtgeno(o)t(e) of partner	1
jouw 25- en 40-jarig dienstjubileum	1
bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges	1

2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat je veertien dagen voor de gebeurtenis aan je manager moet melden dat je de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

3. Indien je in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uren betaald verlof toegekend. (Je werkgever behoeft slechts éénmaal de verlofuren toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft).

4. In die gevallen waarin je, in verband met het bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden hebt kunnen maken, verleent je manager aan jou betaald verlof.

13.3.4. Betaald of onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

Je werkgever stelt je in de gelegenheid om deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin je bent verkozen en benoemd.

13.4.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

1. Gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof heb je recht op een uitkering van het UWV. Je werkgever vult de uitkering aan tot het voor jou naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. Aansluitend aan het bevallingsverlof verleent je werkgever je maximaal vier weken onbetaald verlof, als je daarom verzoekt. Hierover wordt uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak gemaakt.

13.4.2. Kraamverlof

In afwijking van de Wet arbeid en zorg heb je recht op 28,8 uur betaald verlof na de bevalling van je echtgenote of relatiepartner.

13.4.3 Langdurend zorgverlof

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

1. Je hebt recht op betaald verlof als je noodzakelijke thuisverpleging of -verzorging moet verlenen in geval van terminale of palliatieve zorg van:
 - je echtgenoot of relatiepartner;
 - een inwonend kind, inwonend kind van je echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres woont en door jou in je gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een inwonende ouder van jou.
2. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van maximaal elf weken. De in deze periode opgebouwde vakantierechten worden geacht te zijn opgenomen binnen deze periode.

13.4.4 Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

Je hebt recht op korte tijd betaald verlof om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer ziekte in je gezin verstaan.

2. Bij overlijden van een bloed- of aanverwant in de rechte lijn van jou en/of van je echtgenoot of relatiepartner heb je recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover je was ingeroosterd op deze dag/dagen.
3. Bij overlijden van:
 - de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner;
 - een (pleeg)kind;
 - een (pleeg)ouder;
 - een broer of zus;

van jou en/of van jouw echtgenoot of relatiepartner heb je recht op betaald verlof op de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, voor zover je was ingeroosterd op deze dag/dagen.

Hoofdstuk 14 Wachtgeld

14.1 Definitie

Voor de toepassing van de verdere bepalingen van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. Wachtgeld: de som van enerzijds

- een WW-uitkering, een eventuele ZW-uitkering, een WAO/WIA-uitkering, de uitkering ingevolge een loonsuppletierегeling, een OBU-uitkering van Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
- inkomsten uit arbeid of bedrijf, voor zover artikel 14.2 lid 4 of artikel 14.7 van toepassing is, en anderzijds de aanvulling daarop van je werkgever.

b. Salaris: het netto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto-maandsalaris en de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de Dagloonregels werknemersverzekeringen.

14.2 Werkingssfeer

1. Wanneer je arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek eindigt, wordt met ingang van de dag volgend op de dag waarop je arbeidsovereenkomst eindigt een wachtgeld toegekend indien deze beëindiging geschiedt wegens:

- gehele of gedeeltelijke opheffing van je functie of formatieplaats;
- reorganisatie waardoor je werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
- fusie, liquidatie, gehele of gedeeltelijke sluiting van je werkgever;
- onbekwaamheid, in de uitoefening van je functie welke niet aan jouw schuld of toedoen is te wijten als je ten minste 50 jaar bent en ten minste 15 jaar in dienst.

2. Het wachtgeld wordt toegekend als je een WW-uitkering is toegekend en je overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in artikel 14.1 genoemde uitkeringen.

3. Ontvang je op de dag dat het wachtgeld zou ingaan een ZW- of WIAuitkering, dan wordt deze aangevuld tot de hoogte en voor de duur van het wachtgeld. Wordt binnen twee jaar na de hiervoor genoemde dag geen WW-uitkering toegekend, dan eindigt het wachtgeld uiterlijk na twee jaar.

4. Wanneer aan jou door je werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in lid 1 zal worden beëindigd, wordt, indien je voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte en voor de duur van het wachtgeld toegekend.

14.3 Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste twintig dienstjaren in aanmerking worden genomen.

2. Wanneer je binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag ten minste tien dienstjaren bij je werkgever zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.

3. Wanneer je binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering (OBU) als bedoeld in het Reglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:

- op de datum van het ontslag dienen ten minste tien dienstjaren bij de werkgever te zijn volbracht;
- in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaar dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.

4. Tijdens de in de leden 2 en 3 vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 14.4 lid 1 van toepassing.

5. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 1 tellen alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van bij de NVZ, NZf of diens rechtsvoorgangers aangesloten werkgevers mee. Dienstjaren, doorgebracht bij voornoemde werkgevers, welke niet ononderbroken aaneensluiten en gedurende welke onderbrekingen de werknemer wachtgeld ingevolge deze cao heeft genoten, worden voor de toepassing van deze bepaling geacht aaneengesloten te zijn.
6. Als je wachtgeld is geëindigd omdat je inkomsten uit een dienstbetrekking geniet en deze dienstbetrekking niet op eigen verzoek eindigt wegens een in artikel 14.2 lid 1 genoemde reden, herleeft de aanspraak op wachtgeld. De duur van de dienstbetrekking wordt op de totale duur van de wachtgeldaanspraak in mindering gebracht.
7. De herleving van wachtgeld geldt niet indien en zolang bij de nieuwe werkgever aanspraak op wachtgeld bestaat.

14.4 Hoogte van het wachtgeld

1. Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan je laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daarop volgende twee jaar 75% en vervolgens 70% van het salaris. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
2. Als je een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het Reglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
3. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor deze cao, welke door jou zouden zijn genoten indien je in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.
4. Als ten gevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor jou ongunstige resultaten zou leiden, wordt van die bepalingen afgeweken.

14.5 Wachtgeld en pensioen

1. Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang je het deelnemerschap aan Pensioenfonds Zorg en Welzijn wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het Reglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Je werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is. Jouw aandeel is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet indien je jonger bent dan vijftig jaar en kan deelnemen aan de pensioenregeling die aan je eventuele nieuwe dienstbetrekking is verbonden.
3. In het geval dat de aanvulling door je werkgever niet voldoende is om daaruit de door jou verschuldigde premie te voldoen, dien je het ontbrekende gedeelte uit de wettelijke uitkering te voldoen.
4. De premie die verschuldigd is over het inkomen boven de in de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid genoemde bijdragegrens komt, onder aftrek van het procentuele werknemersaandeel, ten laste van je werkgever.

14.6 Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde

1. Je bent verplicht je, na aanzegging van het ontslag, direct als werkzoekende in te laten schrijven bij het UWV.

2. Je bent verplicht gebruik te maken van een aan jou geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij je aantoont dat deze verplichting redelijkerwijs niet van je kan worden gevergd.
3. Je bent verplicht aan je werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dien je alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
4. Wanneer je in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid, ben je verplicht mee te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in deze regeling is bepaald.

14.7 Vermindering van het wachtgeld

1. Als je met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voor zover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten maandsalaris.
2. Als op je WW-uitkering een strafkorting wordt toegepast, zal de verplichting van je werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 14.4 overeenkomstig worden aangepast en kun je geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629BW.
3. Leiden de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering, dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

14.8 Vervallen van het wachtgeld

1. Het wachtgeld vervalt:
 - met ingang van de dag volgend op die waarop je bent overleden;
 - met ingang van de dag waarop je aanspraak maakt op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het Reglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de betrekking waaruit je met wachtgeld bent ontslagen;
 - als je weigert aan de aan jou in artikel 14.6 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - als één van de in artikel 14.1 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat je niet al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van een van deze uitkeringen.Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
2. Het wachtgeld kan door je werkgever vervallen worden verklaard als:
 - je onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - je geacht kan worden je duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet wanneer je de 55-jarige leeftijd hebt bereikt.

14.9 Uitkering bij overlijden

1. Wanneer je overlijdt wordt door je werkgever aan de in artikel 3.1.9 lid 1 of lid 2 genoemde personen een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
2. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 vervalt indien en voor zover overlijdensuitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

14.10. Uitbetaling van het wachtgeld

De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.

14.11 Bijzondere regelingen

1. Wanneer bij je nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen een jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris, op grond van artikel 14.1 sub b met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
2. a. Wanneer aan jou toezeggingen zijn gedaan ter zake vergoedingen van studiekosten, blijven die gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.
b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen de werkgever wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar je werkzaam bent.

14.12 Waarborg financiering wachtgeld

Je werkgever is in geval van sluiting van de vestiging verplicht tijdig maatregelen te nemen, die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

Hoofdstuk 15 Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen

15.1 Algemeen

1. Dit hoofdstuk biedt een kader waarbinnen partijen zich ten opzichte van elkaar dienen te gedragen.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk zal je werkgever, uitgaande van de continuïteit van de zorgverlening, de sociale, organisatorische en economische factoren voortdurend tegen elkaar afwegen. Daarbij zal zoveel mogelijk worden gestreefd naar behoud van werkgelegenheid.

15.2 Definities

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

15.3 Informatie en overleg

1. Indien je werkgever het voornemen heeft een organisatieverandering door te voeren die sociale gevolgen heeft voor twintig of meer werknemers, stelt zij het Alternatief voor Vakbond hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg over een sociaal plan (artikel 15.4).
2. Indien zich in een tijdvak van drie maanden meerdere met elkaar samenhangende organisatieveranderingen voordoen die gezamenlijk sociale gevolgen hebben voor twintig of meer werknemers, worden zij geacht een organisatieverandering te zijn zoals bedoeld in lid 1.
3. Het overleg wordt gevoerd met het Alternatief voor Vakbond.
4. Je werkgever verstrekt ten minste informatie over:
 - de achtergronden en motieven die tot de voorgenomen organisatie-verandering hebben geleid;
 - de te verwachten economische en sociale gevolgen;
 - de bestaande organisatiestructuur en de bestaande personeelsbezetting (formatieplaatsenoverzicht);
 - de organisatiestructuur van de nieuw te vormen organisatie, alsmede het daarbij behorende formatieplaatsenplan en de toepassing daarvan;
 - de aard en de inhoud van de contacten met het College Sanering Ziekenhuisvoorzieningen (indien relevant).

15.4 Sociaal plan

1. Je werkgever stelt in overleg met Alternatief Voor Vakbond een sociaal plan op. Alternatief Voor Vakbond zal daarbij medewerkers betrekken. Het sociaal plan heeft tot doel de nadelige sociale gevolgen voor werknemers door een organisatieverandering zoveel mogelijk te beperken.
2. In het sociaal plan wordt o.a. aandacht besteed aan:
 - herplaatsing, eventueel in combinatie met tijdelijke plaatsing of detachering;
 - het voorkomen van gedwongen ontslag door herplaatsing en natuurlijk verloop;
 - om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt;
 - outplacement en andere vormen van ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
 - materiële ondersteuning in gevallen waarin gedwongen ontslag onvermijdelijk is;
 - een salarisgarantieregeling;

- een hardheidsclausule ingeval het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer;
- de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken;
- de positie van de oproepmedewerker;
- de positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel (ZZP-er).

15.5 Adviescommissie sociale begeleiding

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

15.6 Informatie en overleg bij overgang en/of wijziging rechtspositie

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

Inhoudsopgave

Partijen	3
Partijen bij deze cao zijn:.....	3
Preambule	3
Looptijd.....	Ошибка! Закладка не определена.
Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen en werkingssfeer	4
1.1 Begripsbepalingen	4
1.1.1 definities.....	4
1.2.1 Werkingssfeer, ontheffing en toepassing.....	6
Hoofdstuk 2: cao ZKN	7
2.1 Looptijd, wijziging en opzegging cao ZKN.....	7
2.2 Minimum cao.....	7
Hoofdstuk 3 De arbeidsovereenkomst en aanvullende bepalingen	8
3.1 De arbeidsovereenkomst	8
3.1.1 De arbeidsovereenkomst	8
3.1.2 Duur	8
3.1.3 Geschillen	8
3.1.4 Schorsing	8
3.1.5 Op non-actiefstelling	9
3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst	9
3.1.7 Opzegging van de arbeidsovereenkomst	9
3.1.8 Beëindiging na bevalling en herintreding.....	9
3.1.9 Overlijdensuitkering	9
3.2 Verplichtingen van werkgever en werknemer	10
3.2.1 Algemene verplichtingen van jou en je werkgever	10
3.2.2 Jaargesprek.....	10
3.2.3 Werknemersklachtenregeling	10
3.2.4 Verzekeringsovereenkomst.....	11
3.2.5 Rechtsbijstand	11
3.2.6 Registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister	11
3.2.7 Algemene verplichtingen werknemer	11
3.2.8 Medisch onderzoek	11

3.2.9 Nevenfuncties.....	12
3.2.10 Geschenken, beloningen, erfenissen	12
3.2.11 Aanwijzen woongebied	12
3.2.12. Geheimhoudingsplicht	12
3.2.13 Scholingsplan, loopbaanadvies en facilitering	12
3.2.14 Vergoeding materiële schade.....	13
3.2.15 Eten met cliënten	13
3.2.16 Klokkenluidersregeling	13
3.2.17 Pensioen	13
Hoofdstuk 4 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	14
4.1 Werkingssfeer.....	14
4.2 Loondoorbetaling	14
4.3 Arbeidsongeschiktheid door derden	14
4.4 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling.....	15
4.5 Re-integratie	15
4.6. Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid.....	15
4.7 Wet WIA	15
4.7 Verzuimbeleid.....	16
Hoofdstuk 5 Faciliteiten voor Alternatief Voor Vakbond en bevoegdheden ondernemingsraad	17
5.1 Faciliteiten voor Alternatief Voor Vakbond	17
5.2 Werkgeversbijdrage	17
5.3 Betaald verlof in verband met lidmaatschap van Alternatief Voor Vakbond of beroepsvereniging	17
5.4 Extra bevoegdheden ondernemingsraad	18
Hoofdstuk 6 Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden.....	19
6.1 Arbeidsduur.....	19
6.2 Jaarurensystematiek.....	19
6.3 Jaarurensystematiek en vakantie	19
6.4 Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen.....	19
6.5 Jaarurensystematiek en ziekte/arbeidsongeschiktheid	20
6.6. Vergader- en scholingsuren ondernemingsraad	20
6.7 Arbeids- en rusttijden.....	20
6.8 Koffie-/theepauzes	20

6.9 Roostervrije weekeinden.....	21
6.10 Maximale arbeidstijd.....	21
6.11 Maximaal aantal nachtdiensten	21
6.12 Verschoven diensten	21
Hoofdstuk 7 Salaris en vakantiebijslag	22
7.1 Salaris	22
Artikel 7.1.1. Algemeen	22
7.1.2. Uitbetaling salaris.....	22
7.1.3 FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG)	22
7.1.4 Indeling in de salarisschaal.....	22
7.1.5 Herindeling van reeds ingedeelde functies	22
7.1.6 Periodieke verhogingen.....	23
7.1.7 Gratificatie en toeslagen	23
7.1.8 Bevordering	23
7.1.9 Waarneming	23
7.1.10. Dienstjaren gratificatie	24
7.1.11 Gratificatie einde dienstverband.....	24
7.2 werknemers die een opleiding volgen	24
7.2.1 Tweede opleidingen in de zorg en vervolgoopleidingen.....	24
7.2.2 Overige opleidingen	24
7.2.3 Stage	24
7.3 Eindejaarsuitkering.....	25
7.4 Vakantiebijslag	25
Hoofdstuk 8 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	26
8.1 Uitrui van arbeidsvoorwaarden.....	26
8.2 Tijdbronnen	26
8.3 Geldbronnen.....	26
8.4 Doelen	26
8.5 Spaarverlof	27
Hoofdstuk 9 Overwerk	28
9.1 Definitie	28
9.2 Vergoedingsregeling voor iemand met een deeltijd arbeidsduur	29

9.3 (Opnemen) vergoeding overwerk.....	29
9.4 Overwerk tijdens zwangerschap	29
Hoofdstuk 10 Onregelmatige dienst	30
10.1 Onregelmatige dienst.....	30
10.2 Afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag	30
Hoofdstuk 11 Bijzondere diensten	32
11.1 Definities.....	32
11.2 Werkingssfeer en vrijgestelde werknemers.....	32
11.3 Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst.....	32
11.4 Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst .. Ошибка! Залладка не определена.	
11.5 Vergoedingsregeling arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	33
11.6 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding	34
11.7 Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	34
11.8 Verhuizen.....	34
Hoofdstuk 12 Reiskosten, kledingkosten en verhuiskosten.....	35
12.1. Vergoedingsregeling reiskosten woon-werk.....	35
12.2 Vergoedingsregeling reiskosten dienstreizen	35
12.2.1 Definitie	35
12.2.2 Vergoedingsregeling dienstreizen	35
12.2.3 Overleggen bescheiden	35
12.3 Voorgeschreven kleding	35
12.4 Verhuiskosten.....	36
12.4.1 Definities.....	36
12.4.2 Werkingssfeer.....	36
12.4.3 Vergoedingsregeling verhuiskosten	36
12.4.5 Overige te vergoeden kosten	37
12.4.6 Terugbetaling verhuiskosten	37
Hoofdstuk 13 Vakantie, persoonlijk levensfase budget, verlof en Wet arbeid en zorg.....	38
13.1. Vakantie.....	38
13.1.1. Definities.....	38
13.1.2. Omvang en opbouw vakantie-uren.....	38

13.1.3. Aanwijzen vakantiedagen.....	38
13.1.4. Opnemen van vakantie-uren.....	38
13.1.5. Wijziging vakantieperiode	38
13.1.6. Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie.....	38
13.2.1 Persoonlijk levensfasebudget.....	39
13.2.2 Uitgangspunten Persoonlijk levensfasebudget	39
13.3 Verlof	39
13.3.1. Definities.....	39
13.3.2. Premies tijdens onbetaald verlof	40
13.3.3. Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen.....	40
13.3.4. Betaald of onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	41
13.4.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	41
13.4.2. Kraamverlof	41
13.4.3 Langdurend zorgverlof	41
13.4.5 Calamiteiten en ander kort verzuimverlof	41
Hoofdstuk 14 Wachtgeld.....	43
14.1 Definitie	43
14.2 Werkingssfeer.....	43
14.3 Duur van het wachtgeld	43
14.4 Hoogte van het wachtgeld	44
14.5 Wachtgeld en pensioen.....	44
14.6 Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde.....	44
14.7 Vermindering van het wachtgeld	45
14.8 Vervallen van het wachtgeld	45
14.9 Uitkering bij overlijden	45
14.10 Uitbetaling van het wachtgeld	45
14.11 Bijzondere regelingen.....	46
14.12 Waarborg financiering wachtgeld	46
Hoofdstuk 15 Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen	47
15.1 Algemeen.....	47
15.2 Definities.....	47
15.3 Informatie en overleg.....	47

15.4 Sociaal plan.....	47
15.5 Adviescommissie sociale begeleiding.....	48
15.6 Informatie en overleg bij overgang en/of wijziging rechtspositie	48
Inhoudsopgave	49
Bijlage 1 Overgangsprotocol.....	55
Bijlage 2a Salaristabellen per 1 maart 2014.....	56
Bijlage 2b Salaristabellen per 1 juli 2014.....	58
Bijlage 2c Salaristabellen per 1 januari 2015.....	60

Bijlage 1 Overgangsprotocol

1. Als je voorafgaande aan je dienstverband bij de werkgever aansluitend in dienst was bij een instelling die valt onder de cao Ziekenhuizen en je vóór 1 januari 2008 gebruik maakte van artikel 6.13 (55-plusregeling) of artikel 6.14 (lgpb) van de Cao Ziekenhuizen 2008-2009, heb je in afwijking van artikel 13.1.2 cao ZKN recht op 184 vakantie-uren per jaar.

2. Je kan met je werkgever overeengekomen dat hiervan 40 uur (bovenwettelijke vakantie-uren) kunnen worden gespaard.

3. Indien je deze gespaarde uren en/of het verlof opneemt ten behoeve van een heroriëntatie op je beroep of loopbaan, worden deze uren vermeerderd met 20%. Onder heroriëntatie op beroep of loopbaan wordt verstaan het ondernemen van activiteiten (bijvoorbeeld opleiding, cursussen, stage, studiereis) die in overleg met je manager worden vastgesteld. Onder heroriëntatie op beroep of loopbaan wordt niet verstaan voorbereiding op de (pre-)pensionering.

4. Als je voorafgaande aan je dienstverband bij de werkgever aansluitend in dienst was bij een instelling die valt onder de cao Ziekenhuizen en je:

- bij die instelling al op 1 januari 2009 in dienst was en
 - op 31 december 2009 45 jaar was, maar nog geen 50 jaar en
 - op 31 december 2009 10 jaar in dienst was binnen de zorgsector (werkingssfeer PfZW)
- ontvang je in de maand waarin je 55 jaar wordt, een eenmalige storting in het PLB van 200 uur.

5. Als je voorafgaande aan je dienstverband bij de werkgever aansluitend in dienst was bij een instelling die valt onder de cao Ziekenhuizen en bij die instelling al op 1 januari 2009 in dienst was, ontvang je in afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 cao ZKN als je op 31 december 2009:

- 60 jaar of ouder was jaarlijks een PLB van 202 uur;
- 55 jaar of ouder was, maar nog geen 60 jaar, jaarlijks een PLB van 187 uur;
- 54 jaar of ouder was, vanaf de eerste van de maand waarin je 55 werd jaarlijks een PLB van 172 uur;
- 53 jaar was, vanaf de eerste van de maand waarin je 55 jaar werd jaarlijks een PLB van 157 uur;
- 52 jaar was, vanaf de eerste van de maand waarin je 55 jaar werd jaarlijks een PLB van 142 uur;
- 51 jaar was, vanaf de eerste van de maand waarin je 55 jaar werd jaarlijks een PLB van 122 uur;
- 50 jaar was, vanaf de eerste van de maand waarin je 55 jaar werd jaarlijks een PLB van 102 uur.

6. In afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 cao ZKN ontvang je als je op basis van lid 1 van dit Protocol recht hebt op 184 uur vakantie en je op 31 december 2009:

- 60 jaar of ouder was, jaarlijks een PLB van 180 uur;
- 55 jaar of ouder was, maar nog geen 60, jaarlijks een PLB van 165 uur.

Bijlage 2a Salaristabellen per 1 maart 2014

Functiegroep 5		
Salarisschaal	5	
0	1	€ 1.398
1	2	€ 1.424
2	3	€ 1.450
3	4	€ 1.507
4	5	€ 1.562
5	6	€ 1.592
6	7	€ 1.634
7	8	€ 1.676
8	9	€ 1.720
9	10	€ 1.767

Functiegroep 30		
Salarisschaal	30	
0	6	€ 1.592
1	8	€ 1.676
2	10	€ 1.767
2	12	€ 1.878
2	13	€ 1.941
2	14	€ 2.005
2	15	€ 2.064
2	16	€ 2.131
2	17	€ 2.185
2	18	€ 2.249
2	19	€ 2.308
2	20	€ 2.370

Functiegroep 55		
Salarisschaal	55	
0	22	€ 2.492
1	24	€ 2.616
2	26	€ 2.746
3	28	€ 2.873
4	30	€ 3.007
5	32	€ 3.132
6	34	€ 3.264
7	35	€ 3.325
8	36	€ 3.387
9	37	€ 3.457
10	38	€ 3.529
11	39	€ 3.600
12	40	€ 3.664

Functiegroep 75		
Salarisschaal	75	
0	56	€ 4.671
1	58	€ 4.792
2	60	€ 4.916
3	62	€ 5.040
4	65	€ 5.239
5	68	€ 5.471
6	71	€ 5.702
7	74	€ 5.934
8	76	€ 6.089
9	78	€ 6.251
10	80	€ 6.423
11	82	€ 6.596
12	83	€ 6.681
13	84	€ 6.768
14	85	€ 6.868
15	86	€ 6.971
16	87	€ 7.070
17	88	€ 7.172

Functiegroep 10		
Salarisschaal	10	
0	2	€ 1.424
1	3	€ 1.450
2	4	€ 1.507
3	5	€ 1.562
4	6	€ 1.592
5	7	€ 1.634
6	8	€ 1.676
7	9	€ 1.720
8	10	€ 1.767
9	11	€ 1.821
10	12	€ 1.878

Functiegroep 35		
Salarisschaal	35	
0	8	€ 1.676
1	10	€ 1.767
2	12	€ 1.878
3	14	€ 2.005
4	15	€ 2.064
5	16	€ 2.131
6	17	€ 2.185
7	18	€ 2.249
8	19	€ 2.308
9	20	€ 2.370
10	21	€ 2.431
11	22	€ 2.492

Functiegroep 60		
Salarisschaal	60	
0	28	€ 2.873
1	30	€ 3.007
2	32	€ 3.132
3	34	€ 3.264
4	36	€ 3.387
5	38	€ 3.529
6	40	€ 3.664
7	42	€ 3.802
8	44	€ 3.935
9	45	€ 3.994
10	46	€ 4.055
11	47	€ 4.117
12	48	€ 4.177

Functiegroep 80		
Salarisschaal	80	
0	68	€ 5.471
1	70	€ 5.625
2	72	€ 5.780
3	74	€ 5.934
4	77	€ 6.165
5	80	€ 6.423
6	83	€ 6.681
7	86	€ 6.971
8	88	€ 7.172
9	90	€ 7.373
10	92	€ 7.575
11	94	€ 7.778
12	95	€ 7.879
13	96	€ 7.981
14	97	€ 8.082
15	98	€ 8.183
16	99	€ 8.286
17	100	€ 8.387

Functiegroep 15		
Salarisschaal	15	
0	3	€ 1.450
1	4	€ 1.507
2	5	€ 1.562
3	6	€ 1.592
4	7	€ 1.634
5	8	€ 1.676
6	9	€ 1.720
7	10	€ 1.767
8	11	€ 1.821
9	12	€ 1.878
10	13	€ 1.941
11	14	€ 2.005

Functiegroep 40		
Salarisschaal	40	
0	10	€ 1.767
1	12	€ 1.878
2	14	€ 2.005
3	16	€ 2.131
4	17	€ 2.185
5	18	€ 2.249
6	19	€ 2.308
7	20	€ 2.370
8	21	€ 2.431
9	22	€ 2.492
10	23	€ 2.554
11	24	€ 2.616

Functiegroep 65		
Salarisschaal	65	
0	34	€ 3.264
1	36	€ 3.387
2	38	€ 3.529
3	40	€ 3.664
4	42	€ 3.802
5	44	€ 3.935
6	46	€ 4.055
7	48	€ 4.177
8	50	€ 4.301
9	52	€ 4.424
10	54	€ 4.547
11	56	€ 4.671
12	57	€ 4.731
13	58	€ 4.792
14	59	€ 4.856
15	60	€ 4.916

Functiegroep 20		
Salarisschaal	20	
0	5	€ 1.562
1	6	€ 1.592
2	7	€ 1.634
3	8	€ 1.676
4	9	€ 1.720
5	10	€ 1.767
6	11	€ 1.821
7	12	€ 1.878
8	13	€ 1.941
9	14	€ 2.005
10	15	€ 2.064
11	16	€ 2.131

Functiegroep 45		
Salarisschaal	45	
0	14	€ 2.005
1	16	€ 2.131
2	18	€ 2.249
3	19	€ 2.308
4	20	€ 2.370
5	21	€ 2.431
6	22	€ 2.492
7	23	€ 2.554
8	24	€ 2.616
9	25	€ 2.679
10	26	€ 2.746
11	27	€ 2.813
12	28	€ 2.873

Functiegroep 70		
Salarisschaal	70	
0	44	€ 3.935
1	46	€ 4.055
2	48	€ 4.177
3	50	€ 4.301
4	53	€ 4.487
5	56	€ 4.671
6	59	€ 4.856
7	62	€ 5.040
8	64	€ 5.164
9	66	€ 5.317
10	68	€ 5.471
11	70	€ 5.625
12	71	€ 5.702
13	72	€ 5.780
14	73	€ 5.857
15	74	€ 5.934

Functiegroep 25		
Salarisschaal	25	
0	5	€ 1.562
1	7	€ 1.634
2	9	€ 1.720
3	10	€ 1.767
4	11	€ 1.821
5	12	€ 1.878
6	13	€ 1.941
7	14	€ 2.005
8	15	€ 2.064
9	16	€ 2.131
10	17	€ 2.185
11	18	€ 2.249

Functiegroep 50		
Salarisschaal	50	
0	17	€ 2.185
1	19	€ 2.308
2	21	€ 2.431
3	23	€ 2.554
4	25	€ 2.679
5	27	€ 2.813
6	28	€ 2.873
7	29	€ 2.940
8	30	€ 3.007
9	31	€ 3.069
10	32	€ 3.132
11	33	€ 3.198
12	34	€ 3.264

Bijlage 2b Salaristabellen per 1 juli 2014

Functiegroep 5		
Salarisschaal	5	
0	1	€ 1.412
1	2	€ 1.438
2	3	€ 1.465
3	4	€ 1.522
4	5	€ 1.578
5	6	€ 1.608
6	7	€ 1.650
7	8	€ 1.693
8	9	€ 1.737
9	10	€ 1.785

Functiegroep 30		
Salarisschaal	30	
0	6	€ 1.608
1	8	€ 1.693
2	10	€ 1.785
3	12	€ 1.897
4	13	€ 1.960
5	14	€ 2.025
6	15	€ 2.085
7	16	€ 2.152
8	17	€ 2.207
9	18	€ 2.271
10	19	€ 2.331
11	20	€ 2.394

Functiegroep 55		
Salarisschaal	55	
0	22	€ 2.517
1	24	€ 2.642
2	26	€ 2.773
3	28	€ 2.902
4	30	€ 3.037
5	32	€ 3.163
6	34	€ 3.297
7	35	€ 3.358
8	36	€ 3.421
9	37	€ 3.492
10	38	€ 3.564
11	39	€ 3.636
12	40	€ 3.701

Functiegroep 75		
Salarisschaal	75	
0	56	€ 4.718
1	58	€ 4.840
2	60	€ 4.965
3	62	€ 5.090
4	65	€ 5.291
5	68	€ 5.526
6	71	€ 5.759
7	74	€ 5.993
8	76	€ 6.150
9	78	€ 6.314
10	80	€ 6.487
11	82	€ 6.662
12	83	€ 6.748
13	84	€ 6.836
14	85	€ 6.937
15	86	€ 7.041
16	87	€ 7.141
17	88	€ 7.244

Functiegroep 10		
Salarisschaal	10	
0	2	€ 1.438
1	3	€ 1.465
2	4	€ 1.522
3	5	€ 1.578
4	6	€ 1.608
5	7	€ 1.650
6	8	€ 1.693
7	9	€ 1.737
8	10	€ 1.785
9	11	€ 1.839
10	12	€ 1.897

Functiegroep 35		
Salarisschaal	35	
0	8	€ 1.693
1	10	€ 1.785
2	12	€ 1.897
3	14	€ 2.025
4	15	€ 2.085
5	16	€ 2.152
6	17	€ 2.207
7	18	€ 2.271
8	19	€ 2.331
9	20	€ 2.394
10	21	€ 2.455
11	22	€ 2.517

Functiegroep 60		
Salarisschaal	60	
0	28	€ 2.902
1	30	€ 3.037
2	32	€ 3.163
3	34	€ 3.297
4	36	€ 3.421
5	38	€ 3.564
6	40	€ 3.701
7	42	€ 3.840
8	44	€ 3.974
9	45	€ 4.034
10	46	€ 4.096
11	47	€ 4.158
12	48	€ 4.219

Functiegroep 80		
Salarisschaal	80	
0	68	€ 5.526
1	70	€ 5.681
2	72	€ 5.838
3	74	€ 5.993
4	77	€ 6.227
5	80	€ 6.487
6	83	€ 6.748
7	86	€ 7.041
8	88	€ 7.244
9	90	€ 7.447
10	92	€ 7.651
11	94	€ 7.856
12	95	€ 7.958
13	96	€ 8.061
14	97	€ 8.163
15	98	€ 8.265
16	99	€ 8.369
17	100	€ 8.471

Functiegroep 15		
Salarisschaal	15	
0	3	€ 1.465
1	4	€ 1.522
2	5	€ 1.578
3	6	€ 1.608
4	7	€ 1.650
5	8	€ 1.693
6	9	€ 1.737
7	10	€ 1.785
8	11	€ 1.839
9	12	€ 1.897
10	13	€ 1.960
11	14	€ 2.025

Functiegroep 40		
Salarisschaal	40	
0	10	€ 1.785
1	12	€ 1.897
2	14	€ 2.025
3	16	€ 2.152
4	17	€ 2.207
5	18	€ 2.271
6	19	€ 2.331
7	20	€ 2.394
8	21	€ 2.455
9	22	€ 2.517
10	23	€ 2.580
11	24	€ 2.642

Functiegroep 65		
Salarisschaal	65	
0	34	€ 3.297
1	36	€ 3.421
2	38	€ 3.564
3	40	€ 3.701
4	42	€ 3.840
5	44	€ 3.974
6	46	€ 4.096
7	48	€ 4.219
8	50	€ 4.344
9	52	€ 4.468
10	54	€ 4.592
11	56	€ 4.718
12	57	€ 4.778
13	58	€ 4.840
14	59	€ 4.905
15	60	€ 4.965

Functiegroep 20		
Salarisschaal	20	
0	5	€ 1.578
1	6	€ 1.608
2	7	€ 1.650
3	8	€ 1.693
4	9	€ 1.737
5	10	€ 1.785
6	11	€ 1.839
7	12	€ 1.897
8	13	€ 1.960
9	14	€ 2.025
10	15	€ 2.085
11	16	€ 2.152

Functiegroep 45		
Salarisschaal	45	
0	14	€ 2.025
1	16	€ 2.152
2	18	€ 2.271
3	19	€ 2.331
4	20	€ 2.394
5	21	€ 2.455
6	22	€ 2.517
7	23	€ 2.580
8	24	€ 2.642
9	25	€ 2.706
10	26	€ 2.773
11	27	€ 2.841
12	28	€ 2.902

Functiegroep 70		
Salarisschaal	70	
0	44	€ 3.974
1	46	€ 4.096
2	48	€ 4.219
3	50	€ 4.344
4	53	€ 4.532
5	56	€ 4.718
6	59	€ 4.905
7	62	€ 5.090
8	64	€ 5.216
9	66	€ 5.370
10	68	€ 5.526
11	70	€ 5.681
12	71	€ 5.759
13	72	€ 5.838
14	73	€ 5.916
15	74	€ 5.993

Functiegroep 25		
Salarisschaal	25	
0	5	€ 1.578
1	7	€ 1.650
2	9	€ 1.737
3	10	€ 1.785
4	11	€ 1.839
5	12	€ 1.897
6	13	€ 1.960
7	14	€ 2.025
8	15	€ 2.085
9	16	€ 2.152
10	17	€ 2.207
11	18	€ 2.271

Functiegroep 50		
Salarisschaal	50	
0	17	€ 2.207
1	19	€ 2.331
2	21	€ 2.455
3	23	€ 2.580
4	25	€ 2.706
5	27	€ 2.841
6	28	€ 2.902
7	29	€ 2.969
8	30	€ 3.037
9	31	€ 3.100
10	32	€ 3.163
11	33	€ 3.230
12	34	€ 3.297

Bijlage 2c Salaristabellen per 1 januari 2015

Functiegroep 5		
Salarisschaal	5	
0	1	€ 1.419
1	2	€ 1.445
2	3	€ 1.472
3	4	€ 1.530
4	5	€ 1.586
5	6	€ 1.616
6	7	€ 1.659
7	8	€ 1.701
8	9	€ 1.746
9	10	€ 1.794

Functiegroep 30		
Salarisschaal	30	
0	6	€ 1.616
1	8	€ 1.701
2	10	€ 1.794
3	12	€ 1.906
4	13	€ 1.970
5	14	€ 2.035
6	15	€ 2.095
7	16	€ 2.163
8	17	€ 2.218
9	18	€ 2.283
10	19	€ 2.343
11	20	€ 2.406

Functiegroep 55		
Salarisschaal	55	
0	22	€ 2.530
1	24	€ 2.655
2	26	€ 2.787
3	28	€ 2.916
4	30	€ 3.052
5	32	€ 3.179
6	34	€ 3.313
7	35	€ 3.375
8	36	€ 3.438
9	37	€ 3.509
10	38	€ 3.582
11	39	€ 3.654
12	40	€ 3.719

Functiegroep 75		
Salarisschaal	75	
0	56	€ 4.741
1	58	€ 4.864
2	60	€ 4.990
3	62	€ 5.116
4	65	€ 5.318
5	68	€ 5.553
6	71	€ 5.788
7	74	€ 6.023
8	76	€ 6.181
9	78	€ 6.345
10	80	€ 6.520
11	82	€ 6.695
12	83	€ 6.782
13	84	€ 6.870
14	85	€ 6.971
15	86	€ 7.076
16	87	€ 7.176
17	88	€ 7.280

Functiegroep 10		
Salarisschaal	10	
0	2	€ 1.445
1	3	€ 1.472
2	4	€ 1.530
3	5	€ 1.586
4	6	€ 1.616
5	7	€ 1.659
6	8	€ 1.701
7	9	€ 1.746
8	10	€ 1.794
9	11	€ 1.848
10	12	€ 1.906

Functiegroep 35		
Salarisschaal	35	
0	8	€ 1.701
1	10	€ 1.794
2	12	€ 1.906
3	14	€ 2.035
4	15	€ 2.095
5	16	€ 2.163
6	17	€ 2.218
7	18	€ 2.283
8	19	€ 2.343
9	20	€ 2.406
10	21	€ 2.468
11	22	€ 2.530

Functiegroep 60		
Salarisschaal	60	
0	28	€ 2.916
1	30	€ 3.052
2	32	€ 3.179
3	34	€ 3.313
4	36	€ 3.438
5	38	€ 3.582
6	40	€ 3.719
7	42	€ 3.859
8	44	€ 3.994
9	45	€ 4.054
10	46	€ 4.116
11	47	€ 4.179
12	48	€ 4.240

Functiegroep 80		
Salarisschaal	80	
0	68	€ 5.553
1	70	€ 5.710
2	72	€ 5.867
3	74	€ 6.023
4	77	€ 6.258
5	80	€ 6.520
6	83	€ 6.782
7	86	€ 7.076
8	88	€ 7.280
9	90	€ 7.484
10	92	€ 7.689
11	94	€ 7.895
12	95	€ 7.998
13	96	€ 8.101
14	97	€ 8.204
15	98	€ 8.306
16	99	€ 8.411
17	100	€ 8.513

Functiegroep 15		
Salarisschaal	15	
0	3	€ 1.472
1	4	€ 1.530
2	5	€ 1.586
3	6	€ 1.616
4	7	€ 1.659
5	8	€ 1.701
6	9	€ 1.746
7	10	€ 1.794
8	11	€ 1.848
9	12	€ 1.906
10	13	€ 1.970
11	14	€ 2.035

Functiegroep 40		
Salarisschaal	40	
0	10	€ 1.794
1	12	€ 1.906
2	14	€ 2.035
3	16	€ 2.163
4	17	€ 2.218
5	18	€ 2.283
6	19	€ 2.343
7	20	€ 2.406
8	21	€ 2.468
9	22	€ 2.530
10	23	€ 2.592
11	24	€ 2.655

Functiegroep 65		
Salarisschaal	65	
0	34	€ 3.313
1	36	€ 3.438
2	38	€ 3.582
3	40	€ 3.719
4	42	€ 3.859
5	44	€ 3.994
6	46	€ 4.116
7	48	€ 4.240
8	50	€ 4.366
9	52	€ 4.491
10	54	€ 4.615
11	56	€ 4.741
12	57	€ 4.802
13	58	€ 4.864
14	59	€ 4.929
15	60	€ 4.990

Functiegroep 20		
Salarisschaal	20	
0	5	€ 1.586
1	6	€ 1.616
2	7	€ 1.659
3	8	€ 1.701
4	9	€ 1.746
5	10	€ 1.794
6	11	€ 1.848
7	12	€ 1.906
8	13	€ 1.970
9	14	€ 2.035
10	15	€ 2.095
11	16	€ 2.163

Functiegroep 45		
Salarisschaal	45	
0	14	€ 2.035
1	16	€ 2.163
2	18	€ 2.283
3	19	€ 2.343
4	20	€ 2.406
5	21	€ 2.468
6	22	€ 2.530
7	23	€ 2.592
8	24	€ 2.655
9	25	€ 2.719
10	26	€ 2.787
11	27	€ 2.855
12	28	€ 2.916

Functiegroep 70		
Salarisschaal	70	
0	44	€ 3.994
1	46	€ 4.116
2	48	€ 4.240
3	50	€ 4.366
4	53	€ 4.555
5	56	€ 4.741
6	59	€ 4.929
7	62	€ 5.116
8	64	€ 5.242
9	66	€ 5.397
10	68	€ 5.553
11	70	€ 5.710
12	71	€ 5.788
13	72	€ 5.867
14	73	€ 5.945
15	74	€ 6.023

Functiegroep 25		
Salarisschaal	25	
0	5	€ 1.586
1	7	€ 1.659
2	9	€ 1.746
3	10	€ 1.794
4	11	€ 1.848
5	12	€ 1.906
6	13	€ 1.970
7	14	€ 2.035
8	15	€ 2.095
9	16	€ 2.163
10	17	€ 2.218
11	18	€ 2.283

Functiegroep 50		
Salarisschaal	50	
0	17	€ 2.218
1	19	€ 2.343
2	21	€ 2.468
3	23	€ 2.592
4	25	€ 2.719
5	27	€ 2.855
6	28	€ 2.916
7	29	€ 2.984
8	30	€ 3.052
9	31	€ 3.115
10	32	€ 3.179
11	33	€ 3.246
12	34	€ 3.313