

Onderhandelaarsakkoord Cao umc 2015-2017

Datum 10-6-2015
Ons kenmerk 15.4898/DK/DvL

1. THEMA: LOOPTIJD EN SALARIS

Looptijd en salaris

- De Cao umc kent een looptijd van 1 april 2015 tot 1 januari 2018.
- Over april 2015 wordt een eenmalige bruto uitkering berekend van 0,8% van 12 maal het in die maand geldende salaris. Deze wordt uitgekeerd in augustus 2015 aan betreffende medewerkers voor zover nog in dienst. Deze eenmalige uitkering is minimaal € 350,- bruto bij een fulltime dienstverband. Deze uitkering behoort niet tot het pensioengevend inkomen. Medewerkers met een min-max of nulurencontract ontvangen de uitkering naar evenredigheid van het gemiddelde deeltijdpercentage over de periode februari tot en met juli 2015.
- Per 1 augustus 2015 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1% die doorwerkt in pensioen en uitkeringen.
- Over januari 2016 wordt een eenmalige bruto uitkering uitbetaald van € 200,- aan medewerkers die in die maand in dienst zijn, berekend op basis van een fulltime dienstverband. Deze uitkering behoort niet tot het pensioengevend inkomen. Medewerkers met een min-max of nulurencontract ontvangen de uitkering naar evenredigheid van het gemiddelde deeltijdpercentage over de periode juli 2015 tot en met december 2015.
- Per 1 augustus 2016 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1% die doorwerkt in pensioen en uitkeringen.
- Per 1 augustus 2017 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1% die doorwerkt in pensioen en uitkeringen.

Stagevergoedingen

De Geneeskundestudent, het Landelijk Overleg Coassistenten en het Landelijk Medisch Studentenuitvoerend Comité hebben op 31 maart 2015 een brief gestuurd aan minister Bussemaker van OCW inzake een oplossingsrichting uitzondering masterstudent geneeskunde. Partijen spreken af dat de NFU zich gedurende de looptijd van deze cao samen met De Geneeskundestudent, LOCA en LMSO maximaal zal inspannen om te komen tot een door de overheid gefinancierd stagefonds voor coassistenten. De stagevergoedingen worden gedurende deze cao verhoogd met de overeengekomen structurele loonsverhogingen. Reiskosten van alle stagiaires en co-assistenten worden aanvullend volgens de lokale reiskostenregeling vanaf 1 januari 2016 vergoed indien de OV-kaart daarin niet voorziet.

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt met ingang van 2015 in de maand november uitbetaald in plaats van december. De eindejaarsuitkering wordt berekend over de som van de salarissen die de medewerker in de eerste elf maanden van 2015 ontvangt. In 2016 zal de eindejaarsuitkering in november worden berekend over de periode december 2015 tot en met november 2016.

2. THEMA: WERK EN ZEKERHEID

Dienstverband voor onbepaalde tijd

Voor vaste functies en vast werk wordt in beginsel een dienstverband voor onbepaalde tijd gegeven. Als nog niet bekend is hoe de medewerker functioneert in de functie dan kan een dienstverband voor bepaalde tijd bij wijze van proef worden gegeven. Alsdan volgt na één tijdelijk dienstverband in beginsel bij voldoende functioneren een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Indien een medewerker in dienst is voor onbepaalde tijd en een opleiding in zijn umc gaat volgen dan wordt het dienstverband bij dat betreffende umc voor onbepaalde tijd voortgezet.

Participatiewet

In het kader van de Participatiewet zullen de umc's zich inspannen om 215 extra garantiebanen met een gemiddelde omvang van 25 uur voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren voor eind 2015. Het aantal extra banen loopt qua doelstelling vervolgens op naar 465 eind 2016, 716 eind 2017 en 895 eind 2018. Vervolgens is het de bedoeling om de daarop volgende vijf jaren ieder jaar 179 garantiebanen toe te voegen aan het streefcijfer van het daaraan voorafgaande jaar.

In samenwerking met het UWV Werkbedrijf worden mensen met een arbeidsbeperking gezocht welke in aanmerking komen voor de vacatures van functies die gegeven de individuele competenties en vaardigheden realistisch zijn.

Voor het slagen van deze maatschappelijke opgave is van belang dat vanaf de start een en ander goed wordt opgezet, en dat er voldoende begeleiding is. De umc's kunnen voor de te maken extra kosten een beroep doen op SoFoKLeS gelden.

Behoud opgeleide zorgprofessionals

Het behouden van door de umc's opgeleide zorgprofessionals richt zich in de eerste plaats op door de umc's opgeleide zorgprofessionals die geen werk dreigen te kunnen vinden. Artikel 16.6.5 Cao umc regelt dit al voor de groepen zoals genoemd in artikel 16.1 Cao umc.

Daarom betreft het behouden van zorgprofessionals basisartsen, arts-assistenten en andere door de umc's opgeleide zorgprofessionals die problemen ondervinden met aansluiting op de arbeidsmarkt. De intentie is deze groepen voor de zorg te behouden. Om voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt te zorgen, kan onder andere gekeken worden naar mentorschapsregelingen en het stimuleren van langer doorleren of promoveren. De umc's kunnen voor de te maken extra kosten een beroep doen op SoFoKLeS gelden.

Nuluren-contracten en min-max-contracten

Het aangaan van min-max-contracten is per 1 januari 2016 niet langer mogelijk.

Bij de omzetting van huidige tijdelijke dienstverbanden met een minimum en maximum aantal uren naar een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt een vast aantal werkuren per jaar en gemiddeld per week afgesproken. Uitgangspunt bij de omzetting vormt in beginsel het gemiddeld aantal gewerkte uren van de laatste 12 maanden waarin de werknemer op een min-max contract werkzaam is geweest.

Partijen spreken af dat het gebruik van nuluren-contracten tot het uiterste wordt beperkt door deze contracten alleen toe te passen in uitzonderlijke situaties. Het gaat daarbij om situaties waarbij sprake is van:

- opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten of

- opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is.

Werknemers met een nuluren-contract die structureel werkzaam zijn, krijgen het recht op een dienstverband voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen werkuren per jaar. Dit wordt als volgt uitgewerkt:

Per 1 januari 2016 is voor werknemers met een nuluren-contract die een jaar binnen de instelling aangesteld zijn, waarvan ten minste gedurende zes maanden gewerkt, afgesproken dat zij de werkgever kunnen verzoeken om het nuluren-contract om te zetten in een contract als (flexpool)werknemer. De werkgever zal dit verzoek honoreren tenzij een zwaarwegend bedrijfseconomisch belang zich daartegen verzet. Het dienstverband van deze (flexpool)werknemer heeft de omvang van het gemiddeld gewerkte aantal uren van het kalenderjaar waarin de werknemer werkzaam is geweest. De Cao umc is van toepassing op dit contract/aanstelling. De werknemer is als (flexpool)werknemer verplicht om aan een oproep van de werkgever gehoor te geven.

De intentie van deze afspraak is dat nuluren-contracten de vastgestelde structurele formatie niet mogen verdringen. Ten minste eenmaal per jaar overlegt de werkgever met de ondernemingsraad over de inzet van nuluren-contracten.

Studentassistenten (werkzaam in zorg, onderwijs en onderzoek), gastdocenten en simulatie patiënten worden uitgezonderd van de beperking van nuluren-contracten.

Wetsvoorstel Normalisering Rechtspositie ambtenaren

Indien het wetsvoorstel betreffende de normalisering rechtspositie door de Eerste Kamer wordt aangenomen en in het Staatsblad is gepubliceerd dan moet de ROP eerst bespreken wat de gevolgen van het wetsvoorstel zijn, zowel qua proces als qua inhoud. Daarna wordt in een technische LOAZ werkgroep bezien wat de gevolgen zijn voor de rechtspositie van het personeel bij de umc's. De werkgroep zal het LOAZ adviseren hoe hiermee om te gaan.

Aangaan en einde dienstverband

Als zekerheid bestaat dat de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren doorgaat, treden partijen in overleg over de consequenties daarvan voor de Cao umc, waaronder de dwingendrechtelijke bepalingen van de Wet werk en zekerheid (Wwz). Voor de tussenliggende periode zijn de leidende uitgangspunten dat:

- de huidige regelgeving in hoofdstuk 2 van de Cao umc zoveel mogelijk wordt gerespecteerd voor alle acht umc's;
- daar waar de Wwz dwingend en direct van toepassing is, zal hoofdstuk 2 van de Cao umc voor de private umc's worden aangepast;

- De dwingendrechtelijke bepalingen van de Wwz worden voor de twee privaatrechtelijke umc's in hoofdstuk 2 van de cao verwerkt door cao-bepalingen aan te passen en/of te schrappen als ze in strijd met die wettelijke bepalingen zijn.

Dit heeft in ieder geval betrekking op de aanzegtermijn van op zijn vroegst zes weken en minimaal 1 maand bij het aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (inclusief de daaraan gekoppelde financiële sanctie bij het niet naleven van de werkgeversaanzegplicht) alsook op de onderbreking tussen twee tijdelijke dienstverbanden voor de ketenregeling, die wordt verhoogd van 3 naar 6 maanden.

De huidige bepalingen in de cao met betrekking tot de mogelijkheid van het aangaan van een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een keten van arbeidsovereenkomsten, blijven ook voor de private umc's gehandhaafd.

Dit zal juridisch worden uitgewerkt. Vanaf 1 april 2016 zijn afwijkende ketenbepalingen van toepassing voor onderzoekers die afhankelijk zijn van projectmatige, tijdelijke financiering, medewerkers op tijdelijke projecten buiten de normale bedrijfsvoering (zoals EPD, ICT en nieuwbouw), promovendi en tenure tracks. Deze afwijkingen vloeien voort uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering.

Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof worden de termijnen van het tijdelijk dienstverband verlengd.

Ook zullen, zoals dat nu ook al in de cao het geval is, voor de private umc's arbeidsovereenkomsten die overwegend of uitsluitend voor de educatie van de medewerker zijn aangegaan van de ketenregeling worden uitgezonderd. Artikel 16.6.5 Cao umc blijft ongewijzigd gehandhaafd.

Door de Wwz komt de wettelijke grondslag van de zogeheten Commissie van Beroep te vervallen. De Cao umc wordt hierop aangepast. Voor de twee privaatrechtelijke umc's wordt in de cao een grondslag opgenomen voor een interne bezwarenprocedure.

De transitievergoeding uit de Wwz beperkt zich op dit moment tot de twee privaatrechtelijke umc's, en gaat in per 1 juli 2016.

Er zullen op lokaal niveau afspraken worden gemaakt over verrekening van de transitievergoeding met sociaal flankerend beleid om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Behoud van werk is daarbij uitgangspunt.

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

- het totale arbeidsverleden is van toepassing voor het bepalen van de opbouw en duur van de WW uitkering.
- De maximale duur van de WW en WGA blijft 38 maanden, op basis van opbouw en duur van het totale arbeidsverleden (1 maand per gewerkt jaar).
- De bovenwettelijke afspraken in bijlage P worden behouden ook voor de private UMC's
- Gedurende de looptijd van de cao zal van de medewerker geen bijdrage worden gevraagd voor de reparatie van WW aanspraken.

3. THEMA: DUURZAME INZETBAARHEID

Persoonlijk Budget en Extra Persoonlijk Budget

Het (Extra) Persoonlijk Budget is een instrument dat de duurzame inzetbaarheid van werknemers vergroot en een mogelijkheid biedt om persoonlijke wensen met betrekking tot alle levensfasen te faciliteren.

Partijen zijn overeengekomen dat elke werknemer een gemotiveerd voorstel voor de inzet van zijn (E)PB in het jaargesprek inbrengt. In dit voorstel wordt nader uitgewerkt op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van de werknemer wordt vergroot passend bij zijn persoonlijke behoeften. Opnemen van vrije tijd, tot een maximum van twee dagen per jaar voor het PB, kan onderdeel uitmaken van het werknemersplan. Jaarlijks wordt het PB-plan besproken in het jaargesprek. De personeelsformatie dient zodanig te zijn dat elke werknemer in de gelegenheid is zijn PB daadwerkelijk op te nemen.

De werknemer heeft het recht de werkgever te verzoeken de vakbondscontributie en/of contributie van zijn beroepsvereniging te voldoen uit zijn Persoonlijk Budget. Dit verzoek kan door de werkgever niet worden afgewezen.

Verder gelden de volgende aanpassingen:

Functiegebonden kosten voor medisch specialisten en PB samenvoegen

Het budget functiegebonden kosten van de academisch medisch specialisten (zie artikel 15.9.1 Cao UMC) wordt per 1 januari 2016 verhoogd naar € 6.000. Het PB wordt geacht in die vergoeding te zijn begrepen. Vanaf 1 januari 2017 zullen de functiegebonden kosten jaarlijks op 1 januari worden geïndexeerd met de in het voorafgaande jaar overeengekomen structurele loonsverhoging(en).

Vergoeding studieactiviteiten die door het CCMS als opleidingseis zijn gesteld

Voor aios wordt per 1 januari 2016 overgegaan naar een 100% vergoeding van verplichte scholing volgens CCMS (artikel 13.4 lid 2 Cao umc) en 100% vergoeding van verplichte scholing volgens het umc (artikel 13.4 lid 1 Cao umc) in plaats van de huidige 70%.

De 100% tegemoetkoming voor studieactiviteiten, die door het CCMS als opleidingseis zijn gesteld, geldt tot een maximum van de kosten voor verplichte scholing per 1 april 2015. Deze peildatum wordt jaarlijks in het LOAZ herijkt.

Het PB zal uitsluitend worden aangewend voor educatieve doeleinden.

Inschaling en overgang naar andere functie

Artikel 4.3 lid 5 en lid 6 worden als volgt aangepast:

Artikel 4.3 lid 5

Als voor de medewerker bij overgang naar een andere functie een salarisschaal gaat gelden met een lager maximumsalaris dan de reeds voor hem geldende schaal, behoudt hij in ieder geval zijn salaris. Als dit salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvangt hij voor het verschil een toelage. Als de medewerker het maximum van zijn oude schaal nog niet had bereikt behoudt hij door verhoging van de toelage de uitloop in zijn oude schaal conform de gebruikelijke systematiek van artikel 4.3.1 lid 4. Bij een algemene verhoging van het salaris wordt de toelage eveneens verhoogd.

Artikel 4.3 lid 6

Het vijfde lid is niet van toepassing:

- a. Als de werkgever de medewerker schriftelijk heeft medegedeeld dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de voor hem vastgestelde salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden;*
- b. Als de werkgever de medewerker in verband met ongeschiktheid tot het vervullen van zijn arbeid wegens ziekte herplaatst in een lager gesalarieerde functie;*
- c. Als de lagere inschaling wordt opgelegd als disciplinaire straf;*
- d. Als de medewerker op eigen verzoek (niet zijnde het gevolg van een herplaatsing in het kader van een organisatiewijziging of reorganisatie) een lager ingeschaalde functie aanvaardt;*
- e. Als de medewerker een lager ingeschaalde functie aanvaardt omdat hij ongeschikt blijkt voor zijn huidige functie op grond van door de werkgever schriftelijk aangetoonde ongeschiktheid voor de huidige functie en ook een verbetertraject niet tot resultaten heeft geleid.*

Verder zal de kop van artikel 4.3 worden aangepast van 'Inschaling' naar 'Inschaling en salarisgarantieregeling', en zal een verwijzing worden opgenomen in de trefwoordenlijst.

Reorganisatieontslag

Bij de berekening van dienstjaren wordt in de cao tekst voor alle duidelijkheid vermeld dat het gaat om de 'aaneengesloten' tijd die is doorgebracht in een umc of één of meerdere van zijn rechtsvoorgangers. Onder aaneengesloten tijd wordt tevens verstaan een onderbreking van niet meer dan 3 maanden en per datum van de invoering van de Wet werk en zekerheid zes maanden voor de privaatrechtelijke umc's.

4. THEMA: HOOFDSTUK 15

Advies LOAZ werkgroep HAMS – Hoofdstuk 15

Partijen betrokken bij de Cao umc stemmen in met het advies van de LOAZ werkgroep HAMS-Hoofdstuk 15 (zie NFU-15.3303).

Medisch specialisten en diensten

In de studie die in het advies wordt genoemd zal specifiek aandacht worden besteed aan de leeftijdsgrenzen van medisch specialisten, waarbij toestemming wordt gevraagd voor diensten. Mogelijk zullen hier tijdens de looptijd van de cao al nadere afspraken over worden gemaakt.

Berekening toelagen bij ziekte

Bij de berekening van toelagen bij ziekte wordt uitdrukkelijk in de Cao umc vastgelegd dat dit vanaf 1 januari 2016 ook geldt voor TVO en de toelage 24-uursdiensten.

5. THEMA: OVERIG

Fuwavaz

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van deze cao wordt gezien of het functiewaarderingssysteem nog steeds aansluit op de actualiteit van de functie. De methode van onderzoek en wijze van evaluatie wordt nader in het LOAZ besproken. Dit kan leiden tot een nieuwe onderhoudsronde van Fuwavaz.

Inschaling basisartsen en arts-assistenten

Bij de inschaling van basisartsen en arts-assistenten wordt relevante onderzoekservaring in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek voor het arts-examen (bijvoorbeeld speciaal programma voor geneeskunde studenten die voor afstuderen al promotie onderzoek verrichten) meegenomen als ervaring die meetelt. Deze bepaling gaat in vanaf 1 april 2015.

Vanaf 1 april 2015 worden basisartsen en arts-assistenten die starten met promotie onderzoek altijd in de schaal van basisarts of arts-assistent geplaatst.

Beloning van ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici

Vanaf de start van Fuwavaz is voor ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici sprake van functiedifferentiatie (afgezien van plaatsvervangend hoofd en hoofd). Dit komt onder meer tot uitdrukking in een senior functie. Verder kunnen in verband met werktijden boven de 36 uur, inconvenienten en extra inzet toelagen worden verstrekt.

Gedurende de looptijd van de cao wordt een aangepaste salarisstructuur voor ziekenhuisapothekers, klinisch chemici en klinisch fysici ontwikkeld die met ingang van de volgende nieuwe cao wordt ingevoerd. Hierbij worden functiedifferentiatie, inschaling en mogelijke toelagen betrokken.

TOD tijdens verlof

Vanaf 1 januari 2016 wordt de TOD doorbetaald tijdens de opgenomen vakantieuren.

5 Mei

Aan het feestdagen verlof wordt toegevoegd, eenmaal per vijf jaar, vijf mei. Dit wordt voor het eerst toegekend in 2020.

Relatie cao met de werkgeversdefinitie

Cao-partijen bespreken in het LOAZ hoe in voorkomende gevallen voorkomen kan worden dat er een overlap of hiaat ontstaat in de werkingsfeer van de Cao Ziekenhuizen en de Cao umc.

Buitenlandse dienstreizen

Op grond van artikel 5.2 van de cao worden dienstreizen naar het buitenland vergoed op basis van de voor de sector Rijkspersoneel van toepassing zijnde regeling.

De umc's krijgen de mogelijkheid om voor het gehele personeel dan wel voor een gedeelte af te wijken van de regeling voor het rijkspersoneel en de feitelijk gemaakte kosten te vergoeden tegen overlegging van declaraties binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid.

Populaire versie cao boekjes

De populaire versie van de cao zal worden omgezet naar een nieuwe vorm, waarbij naar aanleiding van praktijk voorvallen en vragen met betrekking tot de interpretatie van de Cao umc door cao partijen Q&A's zullen worden opgesteld. Deze kunnen gedurende de looptijd van de cao worden aangevuld.

Een en ander zal ook in het Engels worden vertaald.

Financiering hiervan is mogelijk via het arbeidsmarktfonds SoFoKLeS.

Hardheidsclausule

De hardheidsclausule in artikel 3.1.4 Cao UMC wordt aangepast naar een 'zal-bepaling'.

LOAZ

Utrecht, 10 juni 2015

NFU,

Prof. dr. E.J. Kuipers

FNV Sector Zorg en Welzijn,

E.W.M. Merlijn

CMHF,

J.W. Le Febre

R.W. de Wilde

AC/FBZ,

Mr. B. Sprokholt

CNV Connectief,

Drs. A. Mellema
