

Salarisrichtlijnen per 1 januari 2009

Voorwoord

Per 1 januari 2009 worden de bedragen van de salarisrichtlijnen niet-cao-inkomens aangepast overeenkomstig het consumentenprijsindex (alle huishoudens, afgeleid) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Dit percentage bedraagt 0,7 procent.

De salarissen voor de zogeheten trendvolgers zijn laatstelijk per 1 juni 2008 verhoogd met 3,25 procent. De Cao Ziekenhuizen, die model staat voor de trendvolgende sector, expireert per 1 maart 2009. Een eventuele aanpassing in 2009 is afhankelijk van de uitkomsten van de cao-onderhandelingen ter zake. De richtlijnen voor de trendvolgers zijn op aanvraag beschikbaar. Hiervoor kunnen instellingen en personen die deze richtlijnen gebruiken zich wenden tot het bureau van de LAD, telefoon 030 670 2702 of e-mail: bureau@lad-info.nl.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I	Salarisadviezen
Hoofdstuk II	De LAD-salariscategorieën
Hoofdstuk III	Periodieken
Hoofdstuk IV	Toelagen voor artsen ingeschreven in een van de registers der KNMG
Hoofdstuk V	Samenhang salaris en de toelagen
Hoofdstuk VI	Vakantietoelage en vakantiedagen
Hoofdstuk VII	Bijzondere positie: beginnende artsen, artsen in opleiding tot (medisch) specialist (atos), chefs de clinique
Hoofdstuk VIII	Vergoeding voor wachtdiensten
Hoofdstuk IX	Kostenvergoedingen
Hoofdstuk X	Uurtarieven
Hoofdstuk XI	Rechtspositie diverse sectoren

HOOFDSTUK I

1.1 Salarisadviezen

De LAD geeft salarisrichtlijnen ten behoeve van de volgende sectoren:

A. Niet-cao-inkomens:

Hiertoe behoren de sectoren die niet vallen onder de werkingsfeer van enige cao. De salarisrichtlijnen voor deze sectoren zijn onderverdeeld in:

1. richtlijnen waarbij de prijscompensatie is doorberekend (bijlage I).
2. richtlijnen waarbij de prijscompensatie niet is doorberekend, met het daarmee overeenkomend aantal vrije dagen tot 1 juli 1986; ná 1 juli 1986 wordt de prijscompensatie weer doorberekend (bijlage II).

B. Trendvolgers:

Hiertoe behoren degenen die in dienst zijn van de gesubsidieerde en gepremieerde instellingen.

C. Ambtenaren:

De voor ambtenaren gehanteerde BBRA-schalen zijn op aanvraag verkrijgbaar bij het LAD-bureau. Aan degenen die in dienst treden van de rijksoverheid geeft de LAD individuele adviezen met betrekking tot de hoogte van de salariëring, omdat deze salarissen niet vergelijkbaar zijn met die in de particuliere sector. Vaak zijn deze aanmerkelijk lager. Voor degenen die in dienst zijn van de lagere overheden, zoals gemeente en provincie, kunnen voor de hoogte van de salariëring de richtlijnen voor de trendvolgers als uitgangspunt worden genomen.

1.2 Aanpassingsmethodiek

A. Niet-cao-inkomens:

De salarisrichtlijnen voor de niet-cao-inkomens worden in beginsel halfjaarlijks aangepast met het geschoonde prijs-indexcijfer, zoals berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), tenzij wettelijke maatregelen bepalen dat de aanpassing op andere wijze dient te gebeuren. Deze wettelijke maatregelen kunnen door de minister onder andere worden genomen op grond van de Wet op de loonvorming. Als gevolg van de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsduurverkortings in de jaren tachtig, hetgeen gepaard ging met het inleveren van de prijscompensatie in ruil voor vrije dagen, heeft het centraal bestuur besloten met ingang van 1 juli 1986 de richtlijnen als vermeld in bijlage II wederom halfjaarlijks aan te passen met inachtneming van het geschoonde prijsindexcijfer, zoals op dezelfde wijze geschiedt met de richtlijnen als vermeld in bijlage I.

B. Ambtenaren:

De BBRA-schalen worden door de minister eenzijdig vastgesteld, nadat hij het Centraal Georganiseerd Overleg heeft gehoord.

1.3 Salarisrichtlijnen en arbeidstijdverkortings/invloering kortere werkweek

De LAD gaat bij de toepassing van de salarisrichtlijnen uit van de arbeidsduur per week, zoals deze geldt binnen de instelling waar men werkzaam is. Het uurloon in een instelling met een 40-urige werkweek is dan 1/173. Bij een instelling met een 38-urige werkweek 1/165 en bij een 36-urige werkweek 1/156. Is binnen de instelling in het verleden arbeidstijdverkortings ingevoerd, bijvoorbeeld een 38-urige werkweek en zijn daarvoor adviezen toegekend, dan moet hiermee rekening worden gehouden bij de vaststelling van het uurloon.

1.4 Het toekennen van periodieke verhogingen

Bij toepassing van de salarisrichtlijnen wordt uitgegaan van de toekenning van een periodieke verhoging per jaar tot het maximum van de schaal is bereikt. Voor de periodiekdatum kan worden uitgegaan van de datum van indiensttreding, de geboortedatum of per 1 januari van elk jaar.

HOOFDSTUK II

2.1 De LAD-salariscategorieën

Zoals bekend, hanteert de LAD bij het salarisadvies vier categorieën. Hieronder staan de categorieën vermeld met daarbij genoemd de diverse benamingen van functionarissen (niet limitatief), die gesalarieerd behoren te worden volgens deze categorie-indeling. Voor de bij de categorie behorende salarisbedragen wordt verwezen naar de bijlagen die gelden voor de verschillende sectoren.

Categorie I:

- beginnend arts (zie ook hoofdstuk VII, punt 7.1)
- arts-assistent in algemene dienst
- wetenschappelijk medewerker

Categorie II:

- arts in algemene dienst bij een privaatrechtelijke instelling
- arts in dienst bij de gemeentelijke overheid (o.a. GG&GD-arts)
- huisarts in dienstverband
- arts jeugdgezondheidszorg
- arts maatschappij en gezondheid
- verzekeringsarts bij UWV
- bedrijfsarts

Categorie III:

- geneeskundig adviseur bij een zorgverzekeraar
- geneeskundig adviseur bij een particuliere verzekeringsmaatschappij
- directeur klein psychiatrisch ziekenhuis
- directeur verpleeghuis
- directeur klein ziekenhuis
- directeur GG&GD
- hoofd Arbodienst
- hoofd afdeling bij grote GG&GD
- medisch specialist in dienstverband

Categorie IV:

- directeur grote GG&GD
- directeur psychiatrisch ziekenhuis
- directeur ziekenhuis
- directeur arbodienst

Begripsomschrijvingen:

Bij de onder deze categorieën vermelde functies worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- een klein psychiatrisch ziekenhuis is een instelling met minder dan 350 bedden;
- een klein ziekenhuis is een instelling met minder dan 250 bedden.

2.2 Vergelijking NVZ- en LAD-schalen

Voor artsen werkzaam in instellingen waar de salarisstructuur van de Cao Ziekenhuizen wordt gehanteerd, kunnen de salarissen qua niveau worden vergeleken met:

- categorie I : functiegroep 65
- categorie II : functiegroep 70/75
- categorie III: functiegroep 75/80
- categorie IV : functiegroep 80

Voor de medisch specialisten geldt de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS).

HOOFDSTUK III

Ervaring vertaald in periodieken

Bij voorafgaande ervaring opgedaan in eenzelfde soort functie geldt als regel dat één jaar ervaring wordt gehonoreerd met één periodiek extra. Bij voorafgaande ervaring opgedaan in een niet-gelijksoortige functie geldt dat twee jaar ervaring wordt gehonoreerd met één periodiek extra.

Ervaring opgedaan tijdens de opleiding tot huisarts en tijdens de opleiding tot specialist geldt niet als ervaring opgedaan in een functie en telt derhalve niet mee voor het bepalen van het aantal periodieken.

HOOFDSTUK IV

Toelagen voor artsen ingeschreven in een van de KNMG-registers

4.1 Medisch specialisten

Indien voor de uitoefening van een bepaalde functie inschrijving in het specialistenregister van de Medisch Specialisten Registratie Commissie van de KNMG is vereist, wordt een toelage van nx het bedrag zoals genoemd in de bijlagen per maand geadviseerd, waarbij 'n' het aantal jaren weergeeft dat is vastgesteld voor de officiële duur van de opleiding.

4.2 Sociaal-geneeskundigen

Indien voor de uitoefening van een bepaalde functie inschrijving in het register van erkend sociaal-geneeskundigen van de Sociaal-Geneeskundigen Registratie Commissie van de KNMG is vereist, wordt een toelage van $2x$ het bedrag zoals genoemd in de bijlagen per maand geadviseerd.

4.3 Huisartsen in dienstverband

Voor huisartsen in dienstverband, die ingeschreven staan in het register van erkende huisartsen van de Huisarts en Verpleeghuisarts en arts voor verstandelijk gehandicapten Registratie Commissie van de KNMG, dan wel voor huisartsen die een functie vervullen waarbij de registratie kan worden behouden en de instelling waarbij zij werken de

federatienieuws

registratie vereist, wordt een toelage van 1x het bedrag zoals genoemd in de bijlage per maand geadviseerd. Voor de huisarts in dienst van een andere huisarts (hidha) geldt de Cao Hidha.

HOOFDSTUK V

Samenhang salaris en toelagen

Met nadruk wordt hierbij opgemerkt dat de toelagen een integraal bestanddeel vormen van het LAD-advies. De toelagen behoren derhalve bij de bepaling van de pensioengrondslag te worden meegenomen. De vakantietoelage dient dan ook te worden berekend over het salaris inclusief toelagen.

Zie verder ten aanzien van de toelagen de bijlagen.

HOOFDSTUK VI

Vakantietoelage en vakantiedagen

In de geadviseerde salarisbedragen is de door de LAD geadviseerde 8 procent vakantietoelage niet opgenomen.

Voor artsen die niet vallen onder een bindende rechtspositieregeling adviseert de LAD 24 vakantiedagen, als volgt aan te vullen met de zogenaamde vergrijzingsdagen:
bij 45 jaar en de 4 daaropvolgende jaren: 2 dagen extra;
bij 50 jaar en de 4 daaropvolgende jaren: 4 dagen extra;
bij 55 jaar en de 4 daaropvolgende jaren: 6 dagen extra;
bij 60 jaar en de 4 daaropvolgende jaren: 10 dagen extra.

HOOFDSTUK VII

Bijzondere positie: beginnende artsen, aios en chefs de clinique

7.1 Beginnende artsen

Beginnende artsen hoeven niet direct te worden gesalarieerd volgens categorie II. Er wordt van uitgegaan dat zij gedurende drie jaren na aanvaarding van hun eerste functie kunnen worden gesalarieerd volgens categorie I. Dit geldt niet voor artsen die na hun artsexamen de voor hun functie vereiste aanvullende opleiding hebben voltooid. Huisartsen en geregistreerd sociaal-geneeskundigen worden dus direct volgens categorie II ingeschaald. De salariëring van artsen zonder de voor hun functie vereiste aanvullende opleiding gebeurt trapsgewijs volgens de in de bijlagen opgenomen methodiek.

7.2 Artsen in opleiding tot (medisch) specialist (aios)

De functie van artsen in opleiding tot (medisch) specialist is buiten het fwg-project gehouden. Uitgangspunt in de cao is dat het aanvangssalaris wordt verkregen door toepassing van de salarisschalen behorende bij functiegroep 65 en dat de aios aan het eind van de opleiding een salaris krijgt gelijk

aan het aanvangssalaris van functiegroep 70.

7.3 Specialisten in dienstverband in de functie van chef de clinique

De functie van chef de clinique in een algemeen of categoriaal ziekenhuis betreft uitsluitend een overgangsfunctie van beperkte duur (maximaal twee jaar) voor een arts die zeer onlangs zijn specialisatie heeft voltooid.

Voor degenen die werkzaam zijn binnen de intramurale gezondheidszorg waar de Cao Ziekenhuizen van toepassing is, dient deze functionaris te worden beschouwd als een klinisch specialist al dan niet samenwerkend binnen één vakgebied, waarbij in een aantal gevallen onder collegiale begeleiding wordt gewerkt. De daarbij behorende salariëring is die van functiegroep 70. Voor degenen die niet vallen onder de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen, adviseert de LAD een salariëring gelijk aan het salaris in het laatste opleidingsjaar, vermeerderd met de specialistentoelage. In een academisch ziekenhuis heeft de chef de clinique een andere functie en zal dienovereenkomstig moeten worden gesalarieerd.

HOOFDSTUK VIII

8.1 Vergoeding voor aanwezigheidsdiensten

Aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten hoeven niet onder alle omstandigheden afzonderlijk te worden gesalarieerd. De richtlijnen zijn zodanig opgesteld, dat in de salarisbedragen rekening is gehouden met vergoeding voor het werken op onregelmatige werktijden. Voor aanwezigheids-/bereikbaarheidsdiensten die bij toerbeurt en volgens rooster worden verricht, wordt geadviseerd in de arbeidsovereenkomst een passende regeling te treffen. De compensatie voor deze aanwezigheids-/bereikbaarheidsdiensten dient in de vorm van vrije tijd of in de vorm van een financiële vergoeding te geschieden. Als uitgangspunt voor de bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten geldt hierbij dat de in de instelling doorgebrachte uren in beginsel in vrije tijd moeten worden gecompenseerd. Is dat niet mogelijk, dan kan daarvoor in uitzonderingsgevallen de onder punt 8.2 vermelde regeling worden getroffen.

Als uitgangspunt voor de bereikbaarheidsdiensten geldt dat er een regeling conform punt 8.2 kan worden getroffen. Voor de tijdens deze bereikbaarheidsdiensten effectief gewerkte uren geldt in beginsel dat deze moeten worden gecompenseerd in vrije tijd. Is dat niet mogelijk, dan is een vergoeding conform punt 8.2 gewenst.

8.2 Artsen voor wie geen bindende rechtspositieregeling geldt

Voor deze artsen kan in zeer uitzonderlijke situaties de volgende

regeling worden bedongen.

Voor wachtdiensten/bereikbaarheidsdiensten die bij toerbeurt en volgens rooster worden vervuld:

- een bereikbaarheidstoelage voor elke werkdag van ... euro (zie de bijlagen) voor maandag t/m vrijdag van 18.00 uur tot 08.00 uur de volgende morgen;
- voor zaterdag en zondag elk ... euro (zie de bijlagen); deze dienst loopt op zaterdagmorgen 08.00 uur t/m maandagmorgen 08.00 uur.

Bij effectief optreden wordt per uur 1/2000 van het bruto jaarsalaris vergoed, te vermeerderen met:

- de eerste twee uren buiten de normale werktijd: 25 procent;
- daarna: 50 procent;
- voor verrichtingen op zon- en feestdagen: 100 procent.

HOOFDSTUK IX

9.1 Kostenvergoedingen

Ten aanzien van artsen voor wie geen bindende rechtspositieregeling geldt, dienen de kostenvergoedingen te worden geregeld in de arbeidsovereenkomst. Nadere adviezen hierover worden door het bureau van de LAD gegeven.

Geadviseerd wordt in de arbeidsovereenkomst voor de beroepsaansprakelijkheid steeds de volgende regeling op te nemen: 'De werkgever verplicht zich jegens de arts op zijn kosten een verzekering te sluiten, voor zowel zichzelf als de arts, tegen het risico van beroepsaansprakelijkheid, voor handelen of nalaten door de arts bij de uitoefening van zijn beroep, al dan niet ten behoeve van de werkgever, begaan. De werkgever vrijwaart de arts voor iedere aansprakelijkheid ter zake, behoudens bij opzet of grove schuld.' Ook wordt geadviseerd in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat de werkgever ten behoeve van de arts een adequate rechtsbijstandverzekering dient te sluiten, waaronder voor straf- en tuchtrecht.

9.2 Pensioenvoorziening

Indien geen pensioenvoorziening wordt of kan worden getroffen, wordt met nadruk geadviseerd dat een risicodekking tegen overlijden en invaliditeit wordt gesloten; daarbij is een premielastverdeling van 2/3 voor de werkgever en 1/3 voor de werknemer aanvaardbaar. Deze lastenverdeling tussen werkgever en werknemer is analoog aan het systeem van het ABP.

HOOFDSTUK X

Uurtarief

Ten behoeve van niet-vrijgevestigde artsen, die op basis van een overeenkomst tot opdracht (ook wel aangeduid als freelance-contract of het verrichten van werkzaamheden op basis van uurhonorarium), adviseert de LAD een all-in uurtarief.

De door de LAD geadviseerde uurtarieven zijn aangegeven in de bijlagen. Deze tarieven zijn tot stand gekomen op basis van de gemiddelde bruto jaarsalarissen in categorie I, II en III, vermeerderd met de vakantietoelage. Bovendien is bij het uurtarief rekening gehouden met de premies ter compensatie voor sociale verzekeringen die gelden voor werknemers. Van het genoemde bedrag per uur wordt de arts geacht zelf voorzieningen te treffen als ware hij in dienstverband verplicht (sociaal) verzekerd. Opgemerkt wordt dat bovengenoemde arbeidsverhoudingen onder omstandigheden als dienstbetrekking in de zin van de sociale verzekeringswetten kunnen worden beschouwd. Dit kan het geval zijn:

1. indien deze arbeidsverhouding voldoet aan de kenmerken van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, zoals het loon-, arbeids- en gezagslement, en/of
2. indien het bruto-inkomen per maand ten minste 40 procent bedraagt van het bedrag genoemd in de Wet minimumloon/vakantietoelage en indien er op ten minste twee dagen per week arbeid wordt verricht (Koninklijk Besluit van 24 december 1986, Stbl. 655).

In geval van twijfel wordt geadviseerd contact op te nemen met de LAD.

Indien de arbeidsverhouding wordt beschouwd als dienstbetrekking in de zin van de sociale verzekeringswetten, is het redelijk dat het uurtarief wordt verminderd met het werkgeversaandeel in de sociale verzekeringspremies. Een overeenkomst tot opdracht wordt geheel beheerst door één hoofdregel, te weten geen arbeid, waarom dan ook, dan ook geen inkomen.

HOOFDSTUK XI

Rechtspositie diverse sectoren

Aangeraden wordt om er zorg voor te dragen dat vóór het aanvangstijdstip van het dienstverband een schriftelijke arbeidsovereenkomst aanwezig is. Aios behoren in de visie van de LAD steeds in dienst van het ziekenhuis te zijn, waardoor een goede rechtspositie wordt gewaarborgd. Het wordt zeer ongewenst geacht dat zij in dienst van de specialist-opleider of maatschap zijn.

11.1 De arts-ambtenaar

De arts in overheidsdienst met de status van ambtenaar heeft een rechtspositie, die in zoverre verschilt van die van de werknemer-arts (niet-ambtenaar), dat de arts in overheidsdienst benoemd wordt bij besluit van het daartoe bevoegde overheidslichaam. Zijn status en rechtspositie worden geregeld in de Ambtenarenwet en het door de betreffende overheidsinstelling vastgestelde rechtspositiereglement.

11.2 De arts-arbeidscontractant

Voor artsen die een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst met de overheid sluiten, de zogenaamde arbeidscontractanten, worden de arbeidsvoorwaarden verplicht geregeld in het Arbeidsovereenkomstenbesluit (AOB) c.q. de Arbeidsovereenkomstenverordening (AOV).

11.3 De arts in dienst van een U2- of B3-instelling

Sommige instellingen van privaatrechtelijke aard (bijvoorbeeld een stichting) hebben de pensioenrechten van het personeel ondergebracht bij het ABP. Deze zogenaamde U2- of B3-instellingen dienen hun personeel een rechtspositieregeling te geven die gelijk of gelijkwaardig is aan die van het overheidspersoneel. Onder de artikelen U2 en B3 van de ABP-wet staan deze instellingen in chronologische volgorde vermeld. Deze artsen hebben een rechtspositieregeling gelijk of gelijkwaardig aan die van het overheidspersoneel. Verwezen wordt dan ook naar de regeling in het voor hen geldende rechtspositiereglement.

11.4 Cao Ziekenhuizen

In privaatrechtelijke instellingen voor intramurale gezondheidszorg geldt – met uitzondering van de directiefuncties – de Cao Ziekenhuizen. Met ingang van 1 januari 1986 zijn voor de artsen niet alleen vrijwel al hun arbeidsvoorwaarden, maar ook de salariering geregeld in deze cao. De door de LAD geadviseerde salarisbedragen in de richtlijnen voor trendvolgers zijn voor deze categorie werknemers met ingang van 1 januari 1986 derhalve niet meer van toepassing. Voor hen gelden, afhankelijk van de functie, de volgende salarisschaal met daarbij behorende functiegroep.

Ziekenhuizen

Met ingang van 1 maart 2001 is de Arbeidsvoorwaardenregeling Medisch Specialisten (AMS) ingevoerd. Hierin is een aparte salarisparagraaf opgenomen. De AMS geldt voor de medisch specialisten die geregistreerd zijn bij de MSRC en voldoen aan het functieprofiel dat in de AMS is opgenomen. Voor de overige artsen geldt de FWG 3.0., die onderverdeeld is in de functiegroepen 65, 70, 75 en 80.

Functie Geneeskundige

- Functiegroep 65

Zelfstandig werkend geneeskundige, al dan niet werkend in coördinatie met één of meer collega-artsen. Onderzoekt, behandelt en begeleidt patiënten voor aandoeningen van somatisch-medische en/of psychomedische aard. Ook kan sprake zijn van het operationeel leidinggeven aan enkele paramedici en/of overige functionarissen.

- Functiegroep 70

Geneeskundige die naast uitvoerende geneeskundige werkzaamheden (overeenkomstig niveau 65) tevens leiding geeft aan een afdeling of dienst, waarbinnen naast één of meer andere geneeskundigen ook paramedici en/of functionarissen werkzaam kunnen zijn.

Functie anios

- Functiegroep 65

De onder supervisie en eindverantwoordelijkheid van een klinisch specialist werkende basisarts met ruimere bevoegdheden. Beslissingen over zeer belastende of kostbare diagnostiek, behandeling en dergelijke zijn aan strakke criteria gebonden en worden na overleg of in opdracht van de superviserend specialist genomen. In het algemeen is er sprake van het verrichten

van medische zorg in complexe situaties. Voor de anios geldt in de Cao Ziekenhuizen een aparte salarisschaal.

Verpleeghuizen, zwakzinnigeninstellingen en psychiatrische instellingen

- Functie groep 65 (schaal 64 en 65)

De zelfstandig werkende geneeskundige al dan niet werkend onder collegiale coördinatie, óf de onder begeleiding c.q. supervisie van een klinisch specialist werkende geneeskundige met een volledig takenpakket.

- Functiegroep 70 (schaal 69 en 70)

De geneeskundige die tevens leiding geeft aan een afdeling of dienst, waarbinnen naast enkele collegae ook paramedici en/of overige functionarissen werkzaam kunnen zijn, óf de geneeskundige met een zodanige research-component in de functie dat sprake is van een voortrekkersfunctie op landelijk niveau binnen het vakgebied.

- Functiegroep 75 (schaal 74 en 75)

De geneeskundige belast met het leidinggeven aan een grote dienst, waarbinnen meer medici, paramedici en overige functionarissen werkzaam zijn.

Voor de medisch specialisten die vallen onder de Cao GGZ en die als zodanig geregistreerd zijn bij de MSRC geldt met ingang van 1 juni 2003 een met de AMS in de algemene ziekenhuizen vergelijkbare schaal.

Directeuren

Ten behoeve van de directeuren, werkzaam in de intramurale gezondheidszorg adviseert de LAD de rechtspositieregeling overeen te

komen overeenkomstig de adviesregeling LAD. Deze adviesregeling is op aanvraag verkrijgbaar bij het LAD-bureau.

11.5 Thuiszorg (Cao VVT)

Artsen werkzaam in de thuiszorg en tuberculosebestrijding vinden hun arbeidsvoorwaarden geregeld in de Cao VVT. Deze cao bevat een bindende salarisregeling, zodat de LAD-adviezen in deze sector niet meer relevant zijn.

11.6 Cao UMC

Medisch specialisten werkzaam in academisch medische centra

Met ingang van 1 juni 1999 is de Honoreringsregeling Academisch Medisch Specialisten (HAMS) ingevoerd. Deze regeling vormt een apart hoofdstuk in de Cao UMC. De HAMS geldt voor de medisch specialisten die geregistreerd zijn bij de MSRC en taken verrichten op het gebied van patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs. Medisch specialisten die een van deze taken vervullen, vallen onder de gewone salarisparagraaf van de cao.

Overige artsen

Voor de overige artsen geldt de salarisparagraaf die is opgenomen in deze cao. Voor de artsen in opleiding tot medisch specialist (aios) en artsen die tenminste taken verrichten op het gebied van patiëntenzorg, onderwijs en/of onderzoek geldt een aparte salarisparagraaf.

Voor de cijfermatige consequenties zie de bijlagen.



BIJLAGE I - Richtlijnen met doorberekening prijscompensatie per 1 januari 2009

Per 1 januari 2009 worden de bedragen van de salarisrichtlijnen niet cao-inkomens aangepast overeenkomstig het consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens afgeleid) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Dit percentage bedraagt 0,7 procent.

HOOFDSTUK I

Categorie I - per 1.1.2009

1e jaar	€ 3.334
2e jaar	€ 3.546
3e jaar	€ 3.761
4e jaar	€ 3.966
5e jaar	€ 4.156
6e jaar	€ 4.343
7e jaar	€ 4.516
8e jaar	€ 4.690
9e jaar	€ 4.866
10e jaar	€ 5.042
11e jaar	€ 5.220
12e jaar	€ 5.395
13e jaar	€ 5.573
14e jaar	€ 5.747

Categorie II - per 1.1.2009

1e jaar	€ 4.516
2e jaar	€ 4.690
3e jaar	€ 4.866
4e jaar	€ 5.042
5e jaar	€ 5.220
6e jaar	€ 5.395
7e jaar	€ 5.573
8e jaar	€ 5.747
9e jaar	€ 5.936
10e jaar	€ 6.125
11e jaar	€ 6.313
12e jaar	€ 6.504
13e jaar	€ 6.693
14e jaar	€ 6.881

Categorie III - per 1.1.2009

1e jaar	€ 5.573
2e jaar	€ 5.747
3e jaar	€ 5.936
4e jaar	€ 6.125
5e jaar	€ 6.313
6e jaar	€ 6.504
7e jaar	€ 6.693
8e jaar	€ 6.881
9e jaar	€ 7.148
10e jaar	€ 7.396
11e jaar	€ 7.687
12e jaar	€ 7.952
13e jaar	€ 8.223
14e jaar	€ 8.492

Categorie IV - per 1.1.2009

1e jaar	€ 6.693
2e jaar	€ 6.881
3e jaar	€ 7.148
4e jaar	€ 7.396
5e jaar	€ 7.687
6e jaar	€ 7.952
7e jaar	€ 8.223
8e jaar	€ 8.492
9e jaar	€ 8.750
10e jaar	€ 9.010
11e jaar	€ 9.267
12e jaar	€ 9.525
13e jaar	€ 9.782
14e jaar	€ 10.044

HOOFDSTUK IV

per 1.1.2009

Punt 4.1

Specialistentoeelage n x € 290

Punt 4.2

Sociaal-geneeskundigetoelage... 2 x € 290

Punt 4.3

Huisartsentoeelage 1 x € 290

HOOFDSTUK VI

Vakantietoelage en vakantiedagen

De vakantietoelage die de LAD adviseert is 8 procent, welk bedrag in de pensioengrondslag dient te worden opgenomen.

federatienieuws

HOOFDSTUK VII

Punt 7.1. Beginnende artsen

Voor deze categorie geldt per 1.1.2009 de volgende regeling:

1e jaar aanvang categorie I	€ 3.334
2e jaar-3e jaar categorie I	€ 3.761
3e jaar-5e jaar categorie I	€ 4.156
4e jaar aanvang categorie II	€ 4.516

Vervolgens doorlopend in categorie II, totdat het maximum is bereikt.

Punt 7.2. Aios

per 1.1.2009	opleiding 4 jaar	opleiding 5 jaar	opleiding 6 jaar
--------------	------------------	------------------	------------------

aanvangssalaris.....	€ 3.551		
tweede jaar	€ 3.691		
derde jaar	€ 3.847		
vierde jaar	€ 4.021	€ 290	
vijfde jaar	€ 4.192	€ 290	€ 290
zesde jaar	€ 4.347		€ 580
zevende jaar	€ 4.501		
achtste jaar	€ 4.657		
negende jaar	€ 4.812		

HOOFDSTUK VIII

Punt 8.2. Vergoeding voor wachtdiensten wordt per 1.1.2009:

- een bereikbaarheidstoelage voor elke werkdag van..... € 32 voor maandag t/m vrijdag van 18.00 tot 08.00 uur de volgende morgen;
- een bereikbaarheidstoelage voor de zaterdag en de zondag elk van € 44 deze dienst loopt van zaterdag 08.00 uur t/m maandag 08.00 uur.

HOOFDSTUK X

Uurtarief

Het uurtarief is per 1.1.2009 als volgt voor artsen die voldoen aan de criteria voor inschaling in:

- categorie I	€ 50
- categorie II	€ 60
- categorie III en IV	€ 89

BIJLAGE II - Richtlijnen per 1 januari 2009 rekening houdend met arbeidstijdverkorting

De prijscompensatie die ingeleverd is in ruil voor arbeidsduurverkorting was van 1 januari 1983 tot 1 juli 1986: 8,33%. Het aantal equivalente vrije dagen was daarbij 22 dagen:

per 1 januari 1983	2,06%	5 dagen	per 1 januari 1985	1,44%	4 dagen (afgerond)
per 1 juli 1983	0,44%	1 dag	per 1 juli 1985	1,26%	3 dagen
per 1 januari 1984	1,92%	5 dagen	per 1 januari 1986	0,91%	2 dagen
per 1 juli 1984	0,08%	2 dagen	per 1 juli 1986	0,08%	**

HOOFDSTUK I

Categorie I - per 1.1.2009	Categorie II - per 1.1.2009	Categorie III - per 1.1.2009	Categorie IV - per 1.1.2009
1e jaar	€ 4.170	1e jaar	€ 5.137
2e jaar	€ 4.329	2e jaar	€ 5.298
3e jaar	€ 4.490	3e jaar	€ 5.471
4e jaar	€ 4.652	4e jaar	€ 5.645
5e jaar	€ 4.814	5e jaar	€ 5.816
6e jaar	€ 4.975	6e jaar	€ 5.992
7e jaar	€ 5.137	7e jaar	€ 6.163
8e jaar	€ 5.298	8e jaar	€ 6.336
9e jaar	€ 5.471	9e jaar	€ 6.582
10e jaar	€ 5.645	10e jaar	€ 6.828
11e jaar	€ 5.816	11e jaar	€ 7.073
12e jaar	€ 5.992	12e jaar	€ 7.319
13e jaar	€ 6.163	13e jaar	€ 7.566
14e jaar	€ 6.336	14e jaar	€ 7.810

HOOFDSTUK IV

per 1.1.2009	
Punt 4.1.	
Specialistentoelage	n x € 267
Punt 4.2.	
Sociaal-geneeskundigentoelage... ..	z x € 267
Punt 4.3.	
Huisartsentoelage	1 x € 267

HOOFDSTUK VI

Vakantietoelage en vakantiedagen
De vakantietoelage die de LAD adviseert is 8 procent, welk bedrag in de pensioengrondslag dient te worden opgenomen.

HOOFDSTUK VII

Punt 7.1. Beginnende artsen

Voor deze categorie geldt per 1.1.2009 de volgende regeling:

1e jaar aanvang categorie I	€ 3.057
2e jaar-3e jaar categorie I	€ 3.445
3e jaar-5e jaar categorie I	€ 3.831
4e jaar aanvang categorie II	€ 4.170

Vervolgens doorlopend in categorie II, totdat het maximum is bereikt.

Punt 7.2. Aios

per 1.1.2009	opleiding 4 jaar	opleiding 5 jaar	opleiding 6 jaar
--------------	------------------	------------------	------------------

aanvangssalaris.....	€ 3.251		
tweede jaar	€ 3.380		
derde jaar	€ 3.526		
vierde jaar	€ 3.697	€ 267	
vijfde jaar	€ 3.865	€ 267	€ 267
zesde jaar	€ 4.011		€ 534
zevende jaar	€ 4.153		
achtste jaar	€ 4.297		
negende jaar	€ 4.439		

HOOFDSTUK VIII

Punt 8.2. Vergoeding voor wachtdiensten wordt per 1.1.2009:

- een bereikbaarheidstoelage voor elke werkdag van..... € 29 voor maandag t/m vrijdag van 18.00 tot 08.00 uur de volgende morgen;
- een bereikbaarheidstoelage voor de zaterdag en de zondag elk van € 44 deze dienst loopt van zaterdag 08.00 uur t/m maandag 08.00 uur.

HOOFDSTUK X

Uurtarief

Het uurtarief is per 1.1.2009 als volgt voor artsen die voldoen aan de criteria voor inschaling in:

- categorie I	€ 45
- categorie II	€ 55
- categorie III en IV	€ 80