

Onderhandelaarsakkoord CAO umc 2013 - 2015

Datum 4-7-2013
Ons kenmerk 13.5521/DK/DvL

1. Looptijd en beloning

- De CAO umc heeft een looptijd van 24 maanden; van 1 april 2013 tot 1 april 2015.
- Per 1 oktober 2013 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1%, die doorwerkt in pensioen en uitkeringen.
- Per 1 augustus 2014 wordt een structurele loonsverhoging toegekend van 1%, die doorwerkt in pensioen en uitkeringen.
- Per 1 juli 2014 wordt een eenmalige uitkering van € 300 bruto verstrekt (niet pensioengevend) voor medewerkers die die maand in dienst zijn. Voor deeltijders wordt dit naar rato uitgekeerd.
- Per 1 januari 2015 wordt een eenmalige uitkering van € 200 bruto verstrekt (niet pensioengevend) voor medewerkers die die maand in dienst zijn. Voor deeltijders wordt dit naar rato uitgekeerd.
- De werkgeversbijdrage levensloopregeling genoemd in artikel 18.4.1 wordt per 1 januari 2014 budgetneutraal omgezet voor werkgever en werknemer in een verhoging van het salaris. Deze verhoging werkt door in de vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en het pensioengevend inkomen en wordt in het LOAZ vastgesteld.

2. Persoonlijk Budget (PB)

Het PB kan worden ingezet voor ontwikkeling, opleiden en duurzame inzetbaarheid. Met als doel dat dit een belangrijke voorwaarde is voor medewerkers om nu en in de toekomst goed en met plezier te blijven werken.

Ten aanzien van het PB spreken cao het partijen het volgende af:

- Verhoging van het huidig PB van 1,3% naar 1,55 % per 1 januari 2014. Het verhoogd PB blijft 1,8% en het PB voor medewerkers met EPB blijft 1%.
- Maximering van het PB en het verhoogd PB wordt per 1 januari 2014 verruimd naar drie jaar (4,65% voor PB en 5,4% voor verhoogd PB, beide omgerekend naar een fulltime salaris) onder de voorwaarde dat de Belastingdienst hiermee instemt.
De cao blijft ruimte bieden voor een hoger saldo mits daarover in het jaargesprek een aparte afspraak wordt gemaakt.
- Aanwending PB blijft onderwerp van jaargesprek en dialoog maar bespreking vooraf is niet langer voorgeschreven (kan wel maar hoeft niet).
- Juist omdat veel medewerkers hier gebruik van hebben gemaakt, en een en ander aansluit bij de digitalisering in de zorg, zal de mogelijke aanwending voor ICT-hulpmiddelen gehandhaafd blijven. Eigen verantwoordelijkheid en vrijheid van keuze van de medewerker staan hierbij voorop.
- De huidige mogelijke aanwending van PB voor scholingsverlof blijft gehandhaafd.
- Vanaf 1 januari 2014 mag de medewerker een deel van het persoonlijk budget ter grootte van 0,8% van het salaris jaarlijks aanwenden voor 15 uren extra vakantie of twee dagen vakantieverlof voor academisch medisch specialisten (uitgaande van een fulltime dienstverband). De keuze hiervoor dient voorafgaande aan het desbetreffende kalenderjaar te worden gemaakt. Deze wijze van aanwending geldt zowel voor medewerkers met een PB als

een verhoogd PB, en hier wordt niet langer onderscheid tussen gemaakt.

- De aanwending, keuzes en administratieve afhandeling van het PB wordt digitaal ondersteund à la UMC St Radboud, gefinancierd vanuit SoFoKLeS-middelen.

3. Vervolg op project Dialoog

Voortbouwend op de projecten Idealoog en Dialoog wordt door sociale partners in het LOAZ een nieuw project afgesproken voor een periode van drie jaar (2014 tot en met 2016). Dit wordt gefinancierd vanuit het arbeidsmarktfonds SoFoKLeS, en wel door aanwending van 2 miljoen euro per jaar.

Centrale aandachtsgebieden betreffen:

- Persoonlijk leiderschapontwikkeling;
- Gewenste manier van werken en met elkaar omgaan gericht op kwaliteit, professionalisering, samenwerking en open dialoog;
- Vergroting flexibiliteit/mobiliteit, waaronder projecten met betrekking tot het nieuwe werken, t.b.v. duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid;
- Gezondheidsmanagement.

De nadere uitwerking wordt in de tweede helft van 2013 in het LOAZ besproken, waarbij de intentie is om via grootschalige projecten gewenste veranderingen effectief op gang te brengen.

Bezien zal worden in hoeverre aanvullende subsidie hiervoor kan worden verkregen.

4. Reorganisatieontslag

Artikel 12.8 lid 2 wordt aangepast, waarbij duidelijk wordt aangegeven dat bij organisatieveranderingen de inspanning van de werkgever gericht is op het van werk naar werk (intern of extern) begeleiden, en dat van de medewerker verwacht wordt dat deze hieraan meewerkt. Reorganisatieontslag kan pas plaatsvinden indien na zorgvuldig blijkt dat, ondanks inspanning van beide partijen, een medewerker niet van werk naar werk kan worden begeleid. Indien werkgever of werknemer van mening is dat er onvoldoende inspanning is verricht om van werk naar werk te komen dan wordt dit voorgelegd aan bij de SBK betrokken partijen.

- In artikel 12.8 lid 3 wordt de ontslagvolgorde genoemd in de sub b en c geschrapt, en wordt vermeld dat afgeweken kan worden van de ontslagvolgorde in sub a en d door middel van lokaal overleg tussen desbetreffende umc en centrales.

5. BWUMC (Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra)

Het BWUMC vormt een vangnet voor medewerkers die hun baan verliezen.

De ingangsstijfheid van de aansluitende uitkering met een duur tot 65 jaar wordt verhoogd naar 55 jaar per 1 januari 2015. Met ingang van 1 januari 2014 wordt de doorloop naar 65-jarige leeftijd gewijzigd in een doorloop naar de AOW- gerechtigde leeftijd.

Voor medewerkers die voor 1 januari 2015 aanspraak maken op of reeds gebruik maken van de aansluitende uitkering uit het BWUMC blijft de huidige regeling van toepassing.

6. Leeftijdsgrenzen onregelmatige diensten

Meer aspecten dan alleen 'leeftijd' worden meegenomen in de besluitvorming over het draaien van diensten. Door een goede dialoog in teamverband behoort het draaien van onregelmatige diensten eerlijk te worden verdeeld over de verschillende generaties. Daarbij wordt ook rekening gehouden met voldoende hersteltijd.

De voorgeschreven instemming in artikel 6.2.3 lid 4 wordt met ingang van 1 januari 2014 beperkt tot avond- en nachtdiensten (geldt ook voor aanwezigheids- en bereikbaarheidsdiensten en overwerk) en de leeftijdsgrens wordt verhoogd naar 57 jaar en ouder.

De aflopende toelage genoemd in artikel 4.7.3.3 geldt vanaf 1 januari 2014 vanaf 57 jaar en wordt beperkt tot avond- en nachtdiensten. Voor de blijvende toelage voor medewerkers vanaf 60 jaar genoemd in artikel 4.7.3.4 geldt eveneens vanaf 1 januari 2014 een beperking tot avond- en nachtdiensten.

Bestaande aflopende en blijvende toelagen voor 1 januari 2014 blijven ongewijzigd.

7. Eindejaarsuitkering

In samenhang met de opbouwsystematiek van de eindejaarsuitkering worden vanaf 1 oktober 2013 de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- De eindejaarsuitkering wordt opgenomen in de grondslag van de overlijdensuitkering.
- Bij afkoop bij tussentijdse beëindiging tijdelijk dienstverband voor afloop van de opzegtermijn genoemd in artikel 12.7 lid 6 wordt de eindejaarsuitkering tevens opgenomen.

8. Stagevergoeding

De bestaande stagevergoeding genoemd in bijlage G wordt per 1 oktober 2013 verhoogd van € 250 bruto naar € 308 bruto per maand bij een fulltime stage. Bij iedere nieuwe cao zal gekeken worden naar een mogelijke verhoging van de stagevergoeding met de in de cao overeengekomen verhoging van de salarissen.

9. Jeugdschalen

De jeugdschalen in bijlage A worden per 1 oktober 2013 geschrapt, en in samenhang hiermee worden ook voor de publieke huizen vakantiekrachten uitgesloten van de werkingssfeer van de CAO umc.

10. Vakantie

Leidend uitgangspunt is dat vakantie wordt opgenomen in het jaar waarin het is opgebouwd.

Wanneer dit niet wordt gerealiseerd, dan treden de leidinggevende en medewerker met elkaar in overleg om afspraken te maken wanneer het resterende verlof zal worden opgenomen. Dit geldt ook voor terugdringing van eerder opgebouwde verlofstuwmeren.

Dit sluit aan bij het streven naar volwaardige arbeidsverhoudingen en dialoog.

Vakantieverlof tijdens ziekte wordt vanaf 1 januari 2014 niet langer beperkt tot de wettelijke opbouw (7,7% wordt 9% en 20 dagen wordt 24 dagen voor academisch medisch specialisten bij één jaar ziekte). Ook in het geval van langdurige ziekte geldt het uitgangspunt dat vakantie wordt opgenomen in het jaar waarin het is opgebouwd, tenzij medische redenen het opnemen van verlof belemmeren.

11. Academisch medisch specialisten

Het advies van de studiewerkgroep naar hoofdstuk 15 (NFU-13.1484 d.d. 7 februari 2013) wordt overgenomen.

Naast redactionele aanpassingen en verbeteringen betekent dit:

- Vervolg overleg over positie van de academisch medisch specialist in de toekomst;
- De inschaling in de MS-schaal bij wijze van proef wordt in lijn gebracht met artikel 2.4.1, oftewel wordt van maximaal drie jaar beperkt tot één jaar met de mogelijkheid om na onderling overleg dit met één jaar te verlengen;
- Deze aanpassing geldt voor nieuwe indiensttredingen

- De gratificatie arbeidsduuroverschrijding genoemd in artikel 15.5 wordt in die zin aangepast dat hierover vooraf afspraken en toetsingscriteria schriftelijk worden vastgesteld;
- Verder vindt onderzoek plaats naar verstrekking van de functiegebonden kosten in een vaste netto vergoeding en naar wijze waarop IFMS of een soortgelijk systeem verder kan worden geïntegreerd met de jaargesprekcyclus in de umc's.

12. Flex en zekerheid

Artikel 2.3 van de CAO umc wordt aangevuld met;

Bij een dienstverband voor bepaalde tijd dient de reden of tijdsduur te worden vermeld. Daar waar tijdens de looptijd van deze cao dwingende wetgeving van kracht wordt, wordt deze toegepast.

13. Oprichting nieuwe rechtspersonen

Voor 1 januari 2015 zal een studie worden verricht naar het van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregime van nieuwe rechtspersonen en/of organisatorische verbanden van ziekenhuis- en zorgactiviteiten waarbij het umc 50% of meer zeggenschap heeft. Hierbij zal rekening worden gehouden met de werkingssfeer van de PFZW-pensioenregeling die op 1 januari 2015 van kracht wordt en met hetgeen in artikel 1.1.1 onder a sub 2 van de Cao Ziekenhuizen staat.

14. Vakbondsverlof

Artikel 7.3.8 lid 2 sub b wordt uitgebreid met een eerste aanspreekpunt per centrale binnen elke umc.

15. Technisch en redactioneel

De door de LOAZ-redactiewerkgroep voorgestelde redactionele en technische wijzigingsvoorstellen om de cao qua redactie te verbeteren, te verduidelijken en leesbaarder te maken (zie NFU 13.1810 d.d. 20 maart 2013) worden overgenomen.

In artikel 8.5 lid 3 wordt expliciet aangegeven dat de hierin genoemde arbeidsongeschiktheidsuitkering "conform de WAO" wordt bedoeld.

De aldus aangepaste tekst vormt de basis van waaruit de inhoudelijke wijzigingen worden doorgevoerd.

16. Populaire versie en verspreiding van de cao

Er komt een geactualiseerde populaire tekst van de nieuwe CAO umc in het Nederlands en Engels, betaald uit SoFoKLeS-middelen.

Verstrekking van de (populaire) cao aan (nieuwe) medewerkers kan ook digitaal.

LOAZ

Utrecht, 4 juli 2013

NFU

Prof. dr. J.L.L. Kimpen

Abvakabo FNV

E.W.M. Merlijn

CMHF,

D. Hamaker MSc

AC/FBZ,

Mr. B. Sprokholt

CNV Publieke Zaak,

Drs. A. Mellema
