

Reflectie en vooruitzien

Federatie KNMG

Koninklijke Nederlandsche
Maatschappij tot bevordering
der Geneeskunst

A.C. Nieuwenhuijzen Kruseman,
voorzitter
W.P. Rijksen, algemeen directeur

Mercatorlaan 1200, 3528 BL Utrecht
Postbus 20051, 3502 LB Utrecht
tel. 030 2823 800
fax 030 2823 326
info@fed.knmg.nl
www.knmg.nl

Federatiepartners

KAMG

Koepel Artsen Maatschappij en
Gezondheid

F.P. Koning-van den Berg van Saparoea,
voorzitter
R. Duzijn, directeur
tel. 030 6868 772
kamg@cantrijn.nl
www.kamg.nl

LAD

Landelijke vereniging van
Artsen in Dienstverband

J.G. van Enk, voorzitter
A.W.J.M. van Bolderen, directeur
tel. 030 6702 702
bureau@lad-info.nl
www.artsennet.nl/lad

LHV

Landelijke Huisartsen Vereniging

S.R.A. van Eijck, voorzitter
L. Hennink, algemeen directeur
tel. 030 2823 723
lhv@lhv.nl
www.lhv.nl

NVAB

Nederlandse Vereniging voor Arbeids-
en Bedrijfsgeneeskunde

P.E. Rodenburg, voorzitter
C. van Vliet, directeur
tel. 040 2481 322
nvab@planet.nl
www.nvab-online.nl

NVVG

Nederlandse Vereniging voor
Verzekeringsgeneeskunde

H.J. Hullen, voorzitter
mw. C.F.M. Woldberg, directeur
tel. 030 6868 764
secretariaat@nvvg.nl
www.nvvg.nl

Orde

Orde van Medisch Specialisten

F.H.G. de Grave, algemeen voorzitter
B.J. Heesen, directeur
tel. 030 2823 650
secr@orde.nl
www.orde.nl

Verenso

Specialisten in ouderengeneeskunde

mw. G.M. Draijer, voorzitter
F.J. Roos, directeur
tel. 030 2823 481
info@verenso.nl
www.verenso.nl

Traditioneel is de jaarwisseling een moment van reflectie en vooruitzien. Zeker deze keer. Want 2010 is een bewogen jaar geweest en 2011 belooft minstens zo bewogen te worden. Ik noem een paar ontwikkelingen.

In het voorjaar kondigde het vorige kabinet een ingrijpende bezuiniging aan. Er werd voorgesteld om de zorgkosten met circa 20 procent te verminderen. In het licht van de financieel-economische situatie van Nederland begrijpelijk, maar niettemin draconisch. Mede gezien de stijgende zorgkosten door vergrijzing en toename van meervoudige chronische aandoeningen. Omdat de tering nauwelijks meer te beïnvloeden is, is tering naar de nering zetten immers niet goed mogelijk. Gelukkig heeft het huidige kabinet dit ingezien. In de bezuinigingsvoorstellen is de zorg relatief gespaard en is extra aandacht voor zorg rond ouderen voorzien. Niettemin moet er nog een grote doelmatigheidsslag gemaakt worden. De KNMG heeft daartoe voorstellen gedaan en zal dat blijven doen.

Nieuwe spelers, nieuwe kansen

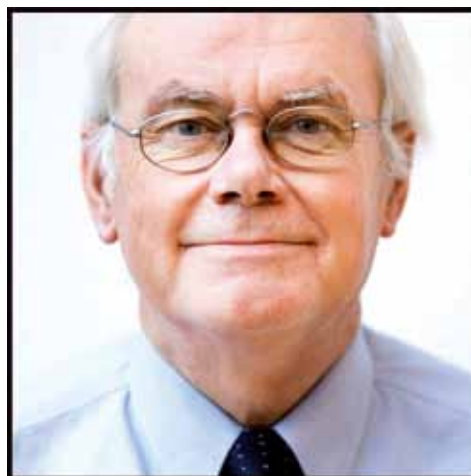
De koepel van artsen binnen het veld maatschappij en gezondheid (KAMG) is lid geworden van de KNMG-federatie. Hierdoor is in de KNMG nu vrijwel het volledige palet aan geneeskundige disciplines vertegenwoordigd, waaronder de jeugdarts. Dat is belangrijk, want met name in de primaire preventie van tal van aandoeningen die op oudere leeftijd vaak voorkomen, is de jeugd een belangrijke doelgroep. In de NVVG heeft Fred van Duijn het voorzitterschap overgedragen aan Han Hullen. Hullen wacht een grote uitdaging, gezien de afnemende belangstelling voor de verzekeringsgeneeskunde en de financieringsproblematiek rond de opleiding.

Voorts is in de Orde van Medisch Specialisten voorzitter Willem van der Ham opgevolgd

door Frank de Grave. In de eerste weken van zijn voorzitterschap heeft De Grave met VWS een overeenkomst bereikt over de positie van de vrijgevestigde specialist. Ik hoop dat de ledenraad van de Orde hiermee instemt. Dat is niet alleen belangrijk voor het aanzien en functioneren van de medisch specialist, ook voor andere artsen en last but not least de patiënt, die toch vooral betaalbare en toegankelijke zorg wil die veilig is en van goede kwaliteit.

Nieuwe spelers, nieuwe kansen. De KNMG heeft in 2010 bij herhaling benadrukt dat bezuinigingen moeten worden gerealiseerd tegen de achtergrond van een langetermijnvisie op de zorg. Daarin moet het niet louter gaan om meer met minder. Ook om hoe de zorg meer optimaal dan maximaal in te richten. Hoe met andere disciplines in de zorg in evenwicht en niet in overwicht te werken aan steeds betere kwaliteit en veiligheid. Goedkoop waar het kan, duur waar het moet. Dicht bij huis waar zinvol en mogelijk, meer op afstand waar verstandig.

Ook komend jaar zal de KNMG daar onverminderd aan werken. Ieder vanuit zijn domein, maar eensgezind in wat ons bindt: de patiënt. Graag breng ik daartoe nog eens het credo in gedachten dat ik noemde in mijn eerste column twee jaar geleden: E pluribus unum – eenheid in verscheidenheid. Dat maakt niet alleen de KNMG-federatie sterker, ook de zorg, en daar gaat het toch vooral om.



beeld: De Beeldredactie, Evelyne Jacq

KNMG en Federatiepartners

Algemene vragen?

030 2823 911
info@fed.knmg.nl
www.knmg.nl

Bankrekeningnummer

ABN Amro 45 64 48 969

Bel de KNMG Artseninfolijn

tel. 030 2823 322 over

- juridische en medisch-ethische onderwerpen
- inhoudelijke informatie over beleids-terreinen van de KNMG
- loopbaanvragen
- lidmaatschap, wijzigingen in persoonlijke gegevens

artseninfolijn@fed.knmg.nl

www.knmg.nl/artseninfolijn

Loopbaanbureau

www.knmg.nl/loopbaanbureau
tel. 030 2823 322

Vragen over districten

tel. 030 2823 866

Vragen over studentenzaken

tel. 030 2823 399

Persvragen? Tel. 030 2823 872

communicatie@fed.knmg.nl

Bibliotheek en documentatieservice

tel. 030 2823 370, fax 030 2823 326,
bibliotheek@fed.knmg.nl

KNMG Opleiding en Registratie

tel. 030 2823 398
F.C. Raasveldt, directeur

CGS

College Geneeskundige Specialismen
tel. 030 2823 281
mw. mr. V.J. Schelfhout-van Deventer,
secretaris

HVRC

Huisarts, Verpleeghuisarts en arts voor
verstandelijk gehandicapten Registratie
Commissie
J. Stolk, secretaris

MSRC

Medisch Specialisten Registratie
Commissie
dr. P. Blok, dr. R. Braams en
dr. L. Verschoor, secretarissen

SGRC

Sociaal-Geneskundigen Registratie
Commissie
mw. mr. P.A. Hadders, secretaris

Bureau MSRC/HVRC/SGRC

tel. 030 2823 833
mw. D. Hennevelt-Wolters, bureauhoofd

Vragen over:

- opleiding: tel. 030 2823 905
- eerste registratie: tel. 030 2823 903
- herregistratie: tel. 030 2823 906
- erkenningen: tel. 030 2823 904
- buitenlands gediplomeerden:
tel. 030 2823 389

Vragen over arbeidsvoorwaarden?

LAD, tel. 030 6702 701 / 6702 702 /
6702 704 op werkdagen tussen 9.30
en 12.30 uur.

Serviceverlening Werkgelegenheid Geneeskundigen

Serviceverlening Werkgelegenheid
Geneeskundigen Arts en Werk,
tel. 030 6702 750 of info@swg.nl;
www.swg.nl

Tekort aan euthanatica: alternatieven

Er is momenteel een tekort aan het middel thiopental (Pentothal), het middel dat de KNMP noemt als eerste keuzemiddel voor de coma-inductie bij euthanasie.

SCEN-artsen wijzen hun consulterende collega's op deze standaard die een zorgvuldige uitvoering van de euthanasie waarborgt. De leverancier kan geen thiopental-ampullen leveren. De verwachting is dat dit tekort zeker tot in de loop van januari 2011 voortduurt.

De KNMP Standaard Euthanatica vermeldt een aantal noodoplossingen. KNMG en KNMP hebben hierop een aanvulling geformuleerd, met enkele preciseringen op grond van voortschrijdende inzichten. Ook wordt de mogelijkheid beschreven om thiopental in het buitenland te bestellen.



Het is noodzakelijk om bij het toepassen van een alternatief tijdig in overleg te treden met de apotheker.

Meer informatie www.knmg.nl/scen. §

In nummer 1 van De Dokter

Hoe huisartsen hun bereikbaarheid verbeteren

Huisartsen zijn vaak niet goed bereikbaar voor spoedgevallen. Dit verwijt kwam twee jaar geleden van de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ). Veel huisartsen hebben de handschoen opgenomen en hun bereikbaarheid verbeterd. Hoe deden ze dat? De Dokter geeft drie voorbeelden uit de praktijk.




De IGZ onderzoekt opnieuw de bereikbaarheid van huisartsenpraktijken. Omdat de patiënt recht heeft op goed bereikbare zorg, heeft de LHV eisen gesteld aan die bereikbaarheid. Maar dan moet je als beroepsorganisatie er ook voor zorgen dat de leden aan die eisen kunnen voldoen. De LHV ontwikkelde een toolkit om snel en makkelijk de bereikbaarheid van de praktijk in kaart te brengen en eventueel te verbeteren. En voor wie nog dieper in de materie wilde duiken, ontwikkelde de LHV een eigen cursus.

Ongeacht de uitkomsten van het inspectie-onderzoek zal de LHV zich hard blijven maken voor verbetering van bereikbaarheid van de huisarts. Alhoewel de rek er wel bijna uit is. Een praktijk die 52 uur per week open is, heeft niet genoeg aan één praktijkassistente met een 38-urige werkweek. Meer zit er met de huidige middelen echter niet in. Dan los je het probleem van de bereikbaarheid niet op met een extra telefoon...

Kort Lees verder in het tweede nummer van De Dokter. Deze valt vandaag bij alle leden en stakeholders van de LHV op de mat.

- Hoe gaat het verder met de praktijkondersteuner in 2011?
- Van preventie naar promotie
- Campagneteam doktersassistent pakt tekort aan
- De kaderhuisarts hart- en vaatziekten
- De lobby voor de apotheekhoudende huisarts
- Kritisch gesprek met Rien Meijerink, voorzitter RVZ

Voor meer informatie zie: www.lhv.nl/dedokter 

Salarisrichtlijnen per 1 januari 2011

Voorwoord

De LAD-salarisrichtlijnen voor de niet-cao-inkomens worden twee keer per jaar aangepast overeenkomstig het consumentenprijs-indexcijfer (alle huishoudens afgeleid) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) als er sprake is van een stijging van het indexcijfer. In de referentieperiode is het prijs-indexcijfer weliswaar iets gestegen, maar blijft door de afronding gelijk, waardoor de bedragen van de LAD-salarisrichtlijnen per 1 januari 2011 niet worden aangepast.

De salarissen voor de zogeheten trendvolgers zijn laatstelijk per 1 juli 2010 aangepast conform de Cao Ziekenhuizen.

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 6702 701 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 (aios), 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 werkingssfeer van enige cao. De salarisrichtlijnen voor deze sectoren zijn onderverdeeld in:

- richtlijnen waarbij de prijscompensatie is doorberekend (bijlage I).
- 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 salariering, 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 salariering 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 arbeidstijdvermindering/invoering 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 arbeidsduurvermindering 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 functies (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-gelijkoortige 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 erkende 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 vergrijpsdagen: 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 salariering 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 salariering is die van functiegroep 70. Voor degenen die niet vallen onder de werkingssfeer van de Cao Ziekenhuizen, adviseert de LAD een salariering 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 van 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 gezagsmoment, 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 werknemers (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 salarisschalen met daarbijbehorende 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 werkende 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 (aisos) 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.

De LAD is lid van de Federatie KNMG
Bureau LAD T 030 670 2701
Janssomsilaan 34-36 F 030 670 2700
Postbus 20058 E bureau@lad-info.nl
3502 LB Utrecht I www.artsenet.nl/lad

De salarisrichtlijnen zijn te downloaden op de internetsite van de LAD:
www.artsenet.nl/lad (rubriek salarisrichtlijnen) of telefonisch aan te vragen bij het LAD-bureau,
tel. 030 6702 701, of via e-mail: bureau@lad-info.nl.

BIJLAGE I - Richtlijnen met doorberekening prijscompensatie per 1 januari 2011

Per 1 januari 2011 worden de bedragen van de salarisrichtlijnen niet-cao-inkomens niet aangepast, omdat in de referentieperiode het prijsindexcijfer van het CBS niet is gestegen.

HOOFDSTUK I

Categorie I - per 1.1.2011

1e jaar.....	€ 3.401
2e jaar.....	€ 3.617
3e jaar.....	€ 3.837
4e jaar.....	€ 4.046
5e jaar.....	€ 4.240
6e jaar.....	€ 4.430
7e jaar.....	€ 4.607
8e jaar.....	€ 4.784
9e jaar.....	€ 4.964
10e jaar.....	€ 5.143
11e jaar.....	€ 5.324
12e jaar.....	€ 5.503
13e jaar.....	€ 5.685
14e jaar.....	€ 5.863

Categorie II - per 1.1.2011

1e jaar.....	€ 4.607
2e jaar.....	€ 4.784
3e jaar.....	€ 4.964
4e jaar.....	€ 5.153
5e jaar.....	€ 5.324
6e jaar.....	€ 5.503
7e jaar.....	€ 5.685
8e jaar.....	€ 5.863
9e jaar.....	€ 6.056
10e jaar.....	€ 6.248
11e jaar.....	€ 6.440
12e jaar.....	€ 6.634
13e jaar.....	€ 6.827
14e jaar.....	€ 7.019

Categorie III - per 1.1.2011

1e jaar.....	€ 5.685
2e jaar.....	€ 5.863
3e jaar.....	€ 6.056
4e jaar.....	€ 6.248
5e jaar.....	€ 6.440
6e jaar.....	€ 6.634
7e jaar.....	€ 6.829
8e jaar.....	€ 7.019
9e jaar.....	€ 7.291
10e jaar.....	€ 7.544
11e jaar.....	€ 7.841
12e jaar.....	€ 8.111
13e jaar.....	€ 8.389
14e jaar.....	€ 8.662

Categorie IV - per 1.1.2011

1e jaar.....	€ 6.827
2e jaar.....	€ 7.019
3e jaar.....	€ 7.291
4e jaar.....	€ 7.544
5e jaar.....	€ 7.841
6e jaar.....	€ 8.111
7e jaar.....	€ 8.389
8e jaar.....	€ 8.662
9e jaar.....	€ 8.926
10e jaar.....	€ 9.191
11e jaar.....	€ 9.453
12e jaar.....	€ 9.717
13e jaar.....	€ 9.979
14e jaar.....	€ 10.246

HOOFDSTUK IV

Per 1.1.2011

Punt 4.1.	
Specialistentoelage.....	n x € 296
Punt 4.2.	
Sociaal-geneeskundigentoelage...	2 x € 296
Punt 4.3.	
Huisartsentoelage.....	1 x € 296

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 1.1.2011 de volgende regeling:

1e jaar aanvang categorie I	€ 3.401
2e jaar-3e jaar categorie I.....	€ 3.837
3e jaar-5e jaar categorie I.....	€ 4.240
4e jaar aanvang categorie II	€ 4.607

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

Punt 7.2. Aios

per 1.1.2011	opleiding 4 jaar	opleiding 5 jaar	opleiding 6 jaar
aanvangssalaris € 3.622			
tweede jaar € 3.765			
derde jaar..... € 3.925			
vierde jaar € 4.101	€ 296		
vijfde jaar..... € 4.276	€ 296	€ 296	
zesde jaar € 4.434			€ 592
zevende jaar..... € 4.591			
achtste jaar..... € 4.750			
negende jaar € 4.909			

HOOFDSTUK VIII

Punt 8.2. Vergoeding voor wachtdiensten wordt per 1.1.2011:

- 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 € 45 deze dienst loopt van zaterdag 08.00 uur t/m maandag 08.00 uur.

HOOFDSTUK X

Uurtarief

Het uurtarief is per 1.1.2011 als volgt voor artsen die voldoen aan de criteria voor inschaling in:

- categorie I € 51
- categorie II..... € 61
- categorie III en IV € 91

BIJLAGE II - Richtlijnen per 1 januari 2011 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 juli 1983	0,44%	1 dag
per 1 januari 1984	1,92%	5 dagen
per 1 juli 1984	0,08%	2 dagen

per 1 januari 1985	1,44%	4 dagen (afgerond)
per 1 juli 1985	1,26%	3 dagen
per 1 januari 1986	0,91%	2 dagen
per 1 juli 1986	0,08%	**

HOOFDSTUK I

Categorie I - per 1.1.2011

1e jaar.....	€ 3.118
2e jaar.....	€ 3.316
3e jaar.....	€ 3.515
4e jaar.....	€ 3.713
5e jaar.....	€ 3.908
6e jaar.....	€ 4.091
7e jaar.....	€ 4.254
8e jaar.....	€ 4.415
9e jaar.....	€ 4.581
10e jaar.....	€ 4.746
11e jaar.....	€ 4.911
12e jaar.....	€ 5.075
13e jaar.....	€ 5.240
14e jaar.....	€ 5.404

Categorie II - per 1.1.2011

1e jaar.....	€ 4.254
2e jaar.....	€ 4.415
3e jaar.....	€ 4.581
4e jaar.....	€ 4.746
5e jaar.....	€ 4.911
6e jaar.....	€ 5.075
7e jaar.....	€ 5.240
8e jaar.....	€ 5.404
9e jaar.....	€ 5.581
10e jaar.....	€ 5.759
11e jaar.....	€ 5.933
12e jaar.....	€ 6.112
13e jaar.....	€ 6.287
14e jaar.....	€ 6.463

Categorie III - per 1.1.2011

1e jaar.....	€ 5.240
2e jaar.....	€ 5.404
3e jaar.....	€ 5.581
4e jaar.....	€ 5.759
5e jaar.....	€ 5.933
6e jaar.....	€ 6.112
7e jaar.....	€ 6.287
8e jaar.....	€ 6.463
9e jaar.....	€ 6.714
10e jaar.....	€ 6.966
11e jaar.....	€ 7.215
12e jaar.....	€ 7.466
13e jaar.....	€ 7.718
14e jaar.....	€ 7.967

Categorie IV - per 1.1.2011

1e jaar.....	€ 6.287
2e jaar.....	€ 6.463
3e jaar.....	€ 6.714
4e jaar.....	€ 6.966
5e jaar.....	€ 7.215
6e jaar.....	€ 7.466
7e jaar.....	€ 7.718
8e jaar.....	€ 7.967
9e jaar.....	€ 8.210
10e jaar.....	€ 8.453
11e jaar.....	€ 8.693
12e jaar.....	€ 8.934
13e jaar.....	€ 9.175
14e jaar.....	€ 9.419

HOOFDSTUK IV

Per 1.1.2011

Punt 4.1.

Specialistentoeelage n x € 273

Punt 4.2.

Sociaal-geneeskundigetoelage....2 x € 273

Punt 4.3.

Huisartsentoeelage 1 x € 273

HOOFDSTUK VI

Vakantietoeslag en vakantiedagen

De vakantietoeslag 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 1.1.2011 de volgende regeling:

1e jaar aanvang categorie I	€ 3.118
2e jaar-3e jaar categorie I.....	€ 3.515
3e jaar-5e jaar categorie I.....	€ 3.908
4e jaar aanvang categorie II	€ 4.254

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

Punt 7.2. Aios

per 1.1.2011	opleiding 4 jaar	opleiding 5 jaar	opleiding 6 jaar
aanvangssalaris.. € 3.316			
tweede jaar € 3.448			
derde jaar..... € 3.597			
vierde jaar € 3.771	€ 273		
vijfde jaar..... € 3.943	€ 273	€ 273	
zesde jaar..... € 4.092			€ 546
zevende jaar..... € 4.236			
achtste jaar..... € 4.383			
negende jaar € 4.529			

HOOFDSTUK VIII

Punt 8.2. Vergoeding voor wachtdiensten wordt per 1.1.2011:

- een bereikbaarheidstoelage voor elke werkdag van..... € 30 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 € 43 deze dienst loopt van zaterdag 08.00 uur t/m maandag 08.00 uur.

HOOFDSTUK X

Uurtarief

Het uurtarief is per 1.1.2011 als volgt voor artsen die voldoen aan de criteria voor inschaling in:

- categorie I € 46
- categorie II..... € 57
- categorie III en IV € 82