

POSITIONERING OPLEIDER – RELEVANTE ARTIKELEN BINNEN HUIDIGE CAO'S

AMS 2016

Flexibiliteit om keuzes te kunnen maken

NVZ, LAD en OMS leggen met het Statuut en de AMS meer verantwoordelijkheid voor de inrichting van het werk bij de organisatorische eenheid en de medisch specialist. Binnen de organisatorische eenheid maken de medisch specialisten onderling afspraken over verdeling en invulling van de werkzaamheden zodat beter kan worden aangesloten bij de wensen die voortkomen uit verschillende levensfasen.

Om de grotere verantwoordelijkheid van de organisatorische eenheid bij de verdeling en inrichting van het werk materieel vorm te geven zijn partijen overeengekomen dat vanaf 1 januari 2015 in de AMS een budget voor de organisatorische eenheid wordt ingevoerd. Tegelijkertijd komen de individuele toeslagen voor managementtaken, opleidingsverantwoordelijkheid en de dervingstoeslag A te vervallen. De materiele equivalent daarvan wordt opgenomen in het budget organisatorische eenheden.

HOOFDSTUK 3 BEPALINGEN TEN AANZIEN VAN INKOMEN EN VERGOEDINGEN

Paragraaf 3.4 Vergoedingen variabele kosten

Artikel 3.4.3 Vergoeding functiegebonden kosten

1. Ongeacht de overeengekomen arbeidsduur wordt aan de medisch specialist per kalenderjaar een budget toegekend ten behoeve van de vergoeding van kosten in het kader van de functie-uitoefening, binnen de door de fiscus toegestane vrije vergoedingen terzake.
2. De hoogte van het budget is opgenomen in bijlage II.
4. Onder de functie gebonden kosten worden in ieder geval begrepen de kosten
 - in het kader van bij- en nascholing ten behoeve van de herregistratie als voorgeschreven door de betreffende wetenschappelijke vereniging dan wel het College Geneeskundige Specialismen (CGS);
 - ten behoeve van het lidmaatschap van een wetenschappelijke vereniging, de KNMG en haar beroepsverenigingen;
5. Bij toekenning van het budget kan rekening worden gehouden met een overloop als gevolg van het individuele accreditatie- bij- en nascholingspatroon. Als in enig jaar het toegekende budget niet volledig wordt gedeclareerd, kan het restant worden gereserveerd om in een volgend jaar de mogelijkheid te hebben hieraan een betere invulling te geven. Een en ander met in achtneming van de afspraken hierover met de VMSSD en/of de organisatorische eenheid.

HOOFDSTUK 4 AFWEZIGHEID VANWEGE VERLOFAANSPRAKEN

Artikel 4.5 Bij- en nascholingsverlof

1. De medisch specialist heeft jaarlijks recht op 10 dagen bij- en nascholingsverlof. Voor een voltijd arbeidsduur komt dit overeen met 90 uur.
2. Voor de medisch specialist met een deeltijd dienstverband wordt het naar rato beginsel toegepast.
3. In verband met een mogelijke overloop als gevolg van het individuele accreditatie- of bij- en nascholingspatroon kan een eventueel restant worden gereserveerd om in een volgend jaar de mogelijkheid te hebben hieraan een betere invulling te geven. Een en ander met in achtneming van de afspraken met de medische staf en/of de organisatorische eenheid.

HOOFDSTUK 8 STATUUT MEDISCH SPECIALISTEN IN DIENSTVERBAND

Artikel 8.3.3 Kwaliteits- en veiligheidsbeleid

4. Het bestuur en de medisch specialist vullen de verantwoordelijkheid voor kwaliteits- en veiligheidsbeleid in, door met de medische staf (nadere) regelingen overeen te komen over het kwalitatief verantwoord verlenen van de medisch specialistische zorg. Onderdelen van het kwaliteits- en veiligheidsbeleid zijn in ieder geval:

- het verlenen van medewerking aan accreditatie;
- het deelnemen aan visitaties door de wetenschappelijke verenigingen;
- het deelnemen aan onderlinge toetsing;
- het verlenen van medewerking aan onderzoek en behandeling van klachten;
- het actief deelnemen in en uitvoering geven aan kwaliteitsverbeteringstrajecten;
- het volgen van geaccrediteerde bij- en nascholing;

Artikel 8.3.6 Samenwerking en continuïteit

4. De medisch specialist draagt zorg voor de goede verhouding, collegialiteit en teamgeest binnen de organisatorische eenheid.

5. Het bestuur en de medisch specialist vullen de verantwoordelijkheid voor samenwerking en continuïteit in, door in ieder geval over de navolgende onderwerpen met de medische staf en/of de VMSSD (nadere) regelingen overeen te komen:

- de kaders ten aanzien van de continuïteit van de zorg;

Artikel 8.3.7 Veilig en Gezond werken

1. Bij het maken van de jaarlijkse afspraken over het zorgaanbod en productie wordt veilig en gezond werken en de daarmee samenhangende bepalingen over arbeidsduur als uitgangspunt genomen. Het bestuur en organisatorische eenheid maken hierbij afspraken over de inzet van de beschikbare formatie.

2. De organisatorische eenheid is de eerstverantwoordelijke voor het opstellen van de (diensten)roosters. Dat gebeurt door rekening te houden met:

- ruimte voor hersteltijd;
- balans tussen dienstenfrequentie en dienstzwaarte;
- balans tussen werktijd, diensten en vrije tijd;
- principes van gezond roosteren.

Artikel 8.4.2 Bijdrage aan de ziekenhuisorganisatie

1. De medisch specialist levert zijn bijdrage aan de algemene en op zijn specialisme en/of organisatorische eenheid gerichte beleids- en organisatieontwikkeling, procesontwikkeling, medisch professionele ontwikkeling en relatiebeheer.

3. De medisch specialist participeert, voor zover van toepassing, in activiteiten die niet de directe patiëntenzorg betreffen, zoals het onderwijs aan studenten, het bijdragen aan de opleiding van aios, het (mede) verrichten van wetenschappelijk onderzoek en andere taken die redelijkerwijs tot de verantwoordelijkheid van de medisch specialist kunnen worden gerekend en die in overleg met de medische staf door het bestuur worden vastgesteld.

4. De medisch specialist participeert voorts in de opleiding en de bij- en nascholing van het ziekenhuispersoneel.

5. Het bestuur komt in ieder geval over de navolgende onderwerpen met de medische staf of VMSSD (nadere) regelingen overeen:

- de bijdrage(n) van de organisatorische eenheid waarvan de medisch specialist deel uitmaakt, ten aanzien van respectievelijk de bedrijfsvoering, het ziekenhuisbeleid, het medisch beleid dan wel het beleid in het kader van de kwaliteit van zorg, alsmede de daarvoor geldende procedures;
- de participatie van een staflid in organen binnen het ziekenhuis;

Artikel 8.4.4 Budget organisatorische eenheden

1. Voor de medisch specialisten die deel uit maken van organisatorische eenheden is er een budget beschikbaar. Dit budget wordt gelijktijdig en op gelijke wijze met de aanpassing van de salaristabel uit de AMS geïndexeerd.
2. Het bestuur en de VMSD leggen jaarlijks afspraken vast over de toekenning van het beschikbare budget onder de organisatorische eenheden. Er worden ten behoeve van deze toekenning heldere afspraken gemaakt over de activiteiten die gerelateerd zijn aan de toekenning van het budget.
3. Voor het eerste jaar (2016) geldt dat de hoogte van het budget dat op 1 januari 2016 aan de organisatorische eenheid ter beschikking wordt gesteld, gelijk is aan de geïndexeerde omvang van de uitgekeerde complementaire toeslag voor opleidingsverantwoordelijkheid, complementaire toeslag voor manager I of manager II en dervingstoeslag A van die betreffende organisatorische eenheid in 2015.
6. De organisatorische eenheid verdeelt het toegekende budget onder de medisch specialisten van de organisatorische eenheid. Leidend voor de verdeling van het beschikbare budget onder de leden van de organisatorische eenheid is de bijdrage die elk lid levert aan het geheel aan activiteiten van de organisatorische eenheid en activiteiten die de organisatorische eenheid overstijgen.
8. Leidt inzet van een mediator ook niet tot consensus dan besluiten bestuur en VMSD, de organisatorische eenheid gehoord hebbende, over verdeling van het budget.

Artikel 8.4.6 Middelen

2. Het bestuur draagt zorg voor de benodigde scholing, organisatorische kaders, structuren en systemen die benodigd zijn voor een adequate professionele beroepsuitoefening.

Artikel 8.4.9 Informatie en verantwoording door de medisch specialist

2. Het informatieprotocol bevat in ieder geval:
 - de door de medisch specialist gevolgde en afgesproken bij- en nascholing;
 - afschriften van de rapporten van visitatie van de opleiding waaraan de medisch specialist participeert;

BIJLAGE 1 FUNCTIEPROFIEL MEDISCH SPECIALIST

C. Functieaspecten

8. Opleiding

Bijdragen aan de professionele ontwikkeling van anderen (onder andere coassistenten, assistent geneeskundigen (niet) in opleiding, verpleegkundigen, medisch hulppersoneel en andere beroepsbeoefenaren in de gezondheidszorg), binnen de mogelijkheden van de organisatie en conform de 'state of the art' betreffende het medische specialisme alsmede de overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Het geven van aanwijzingen aan behandelaars, beroepsbeoefenaren en medewerkers in de gezondheidszorg. In dit kader zorg dragen voor schriftelijke instructies en/of protocollen.

BIJLAGE II SALARISTABEL IN EURO'S PER MAAND

Budget functiegebonden kosten (artikel 3.4.3 lid 2)

Per 1 januari 2015: € 5.871

Dit bedrag wordt per 1 januari 2016 geïndexeerd.

BIJLAGE III VEILIG EN GEZOND WERKEN

Gesprek over werkzaamheden, roosterontwikkeling en evaluatie

- De organisatorische eenheid en het bestuur maken jaarlijks afspraken over de inzet van de beschikbare capaciteit voor:

- patiëntgebonden taken (productie);

- opleiding (van aios, anios en co-assistenten);

- onderzoek;

- management;

- overige activiteiten gebonden aan de organisatorische eenheid en de eenheid overstijgende organisatie-brede activiteiten.

Uitgangspunt is dat de hoeveelheid werk in overeenstemming is met de beschikbare capaciteit.

- Op basis van de gemaakte afspraken tussen organisatorische eenheid en het bestuur maakt de organisatorische eenheid een passend rooster voor de medisch specialisten in de organisatorische eenheid. Bij het opstellen van dit rooster worden uitgangspunten voor gezond roosteren zoals vermeld in deze bijlage gehanteerd. Het bestuur is verantwoordelijk voor het creëren van de juiste randvoorwaarden bij het gezond roosteren.

Hoofdstuk 3 - Ontwikkeling, loopbaan, kwaliteit en welzijn

Artikel 3.1 Opleiding en ontwikkeling

1 De medewerker heeft er recht op zich zo te ontwikkelen en te scholen dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen.

2 De medewerker heeft er recht op scholing en opleiding te volgen voor de uitoefening van een andere functie dan die welke hij uitoefent, als dat past in zijn loopbaanvoorzicht en daarover afspraken zijn gemaakt.

3 De werkgever biedt de medewerker ondersteuning bij het bepaalde in de voorgaande leden, voor zover dit in redelijkheid geveerd kan worden.

4 De afspraken over opleiding en ontwikkeling kunnen binnen of buiten het kader van het jaargesprek worden gemaakt. Dergelijke afspraken hebben betrekking op de wijze waarop en de termijn waarbinnen scholing en opleiding vorm krijgen en worden schriftelijk vastgelegd.

6 De kosten en het tijdsbeslag van de scholing bedoeld in het eerste en vijfde lid zijn, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend, voor rekening van de werkgever.

3.1.1 Kosten

Onder kosten in de zin van de artikelen 3.1 tot en met 3.1.4 worden verstaan:

a cursus-, les- of schoolgelden, inschrijfkosten en excursiekosten daaronder begrepen;

b reiskosten, mits de scholing of opleiding buiten de woonplaats of de standplaats wordt gevolgd: op basis van de laagste klasse openbaar vervoer;

c kosten voor deelname aan examens;

d kosten voor aanschaf van voorgeschreven boeken en studiemateriaal;

e verblijfkosten, overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.1.4.

3.1.2 Vergoeding opleidingskosten

1 De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor een (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten van scholing en opleiding bedoeld in artikel 3.1, eerste, tweede of vijfde lid, dient schriftelijk een opgave van de geschatte kosten (totaal en op jaarbasis) in bij het umc en verklaart daarbij bekend te zijn met de verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling als bedoeld in artikel 3.1.3.

2 De werkgever beslist op een aanvraag voor de vergoeding. Aan de toekenning van een vergoeding van de kosten kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.

3 De vergoeding van de kosten gebaseerd op artikel 3.1, eerste en vijfde lid, geschiedt in beginsel rechtstreeks aan de opleidende instantie.

4 De vergoeding van de kosten gebaseerd op artikel 3.1, tweede lid, geschiedt in beginsel achteraf aan betrokkene.

3.2 Persoonlijk budget

1 De medewerker die op of na 1 januari 1950 geboren is heeft recht op een persoonlijk budget.

Het persoonlijk budget is van de medewerker en bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid.

3.2.1 Hoogte

1 Het persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.

2 De opbouw van het persoonlijk budget bedraagt 1,55% van het salaris.

3 In afwijking van lid 2 bedraagt de opbouw van het persoonlijk budget voor de medewerkers geboren in 1950 tot en met 1957 die conform het gestelde in artikel 3.3 recht hebben op extra persoonlijk budget 1% van het salaris.

4 In afwijking van lid 2 bedraagt de opbouw van het persoonlijk budget voor medewerkers geboren in 1958 tot en met 1962 1,8%. Voor deze medewerkers wordt het budget van 1,8% pas verhoogd als de opbouw van het budget van medewerkers geboren in 1963 of later meer bedraagt dan 1,8% van het salaris.

3.2.2 Aanwending

1 De werkgever voert een ruimhartig beleid inzake de toekenning van de aanwending van het persoonlijk budget voor ontwikkeling, opleiding en duurzame inzetbaarheid. Eigen verantwoordelijkheid en vrijheid van keuze van de medewerker staan hierbij voorop. Voor zover mogelijk zal de aanwending van het persoonlijk budget fiscaal onbelast geschieden.

2 De tijd die nodig is voor uit het persoonlijk budget gefinancierde ontwikkeling komt voor rekening van de medewerker.

3 De medewerker mag het persoonlijk budget aanwenden voor studieverlof. Voor de omrekening wordt een persoonlijk budget van 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan 15 uren studieverlof. Voor academisch medisch specialisten is 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan twee dagen studieverlof.

4 De medewerker met een dienstverband betreffende de functie van arts in opleiding als bedoeld in artikel 13.4 lid 2 kan het persoonlijk budget vanaf 1 januari 2016 uitsluitend aanwenden voor educatieve doeleinden.

7 De uit het persoonlijk budget te financieren ontwikkeling is aanvullend ten opzichte van de scholing en opleiding als bedoeld in de artikelen 3.1 (opleiding en ontwikkeling) en 13.4 (scholing, opleiding en vergoeding opleidingskosten).

10 Aanwending van het persoonlijk budget wordt besproken tijdens het jaargesprek. De medewerker brengt een gemotiveerd voorstel in voor de inzet van zijn persoonlijk budget. Hierin wordt opgenomen op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van de medewerker wordt vergroot, passend bij zijn persoonlijke behoeften.

3.3 Extra persoonlijk budget

De medewerker die recht heeft op een persoonlijk budget genoemd in artikel 3.2, geboren is voor 1958 en de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft ook recht op een extra persoonlijk budget. Het extra persoonlijk budget is van de medewerker en bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid.

3.3.1 Hoogte

1 Het extra persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.

3.3.2 Aanwending

1 Doel van de aanwending van het extra persoonlijk budget is duurzame inzetbaarheid. De medewerker kan het extra budget aanwenden voor één of meer van de volgende mogelijkheden:
e recht op inzet voor ontwikkeling en/of scholingsverlof;

3 De tijd die nodig is voor uit het extra persoonlijk budget gefinancierde ontwikkeling komt voor rekening van de medewerker.

H4 Beloning

4.7 Toelagen en vergoedingen

4.7.5 Toelage op andere gronden

In bijzondere gevallen kan de werkgever de medewerker of een groep medewerkers een toelage toekennen op andere gronden dan vermeld in dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 13 - Bijzondere bepalingen voor basisartsen en arts-assistenten

13.4 Scholing, opleiding en vergoeding opleidingskosten

1 De werkgever vergoedt aan arts-assistenten 70% van de kosten van de studieactiviteiten als bedoeld in artikel 3.1, eerste lid (scholing en opleiding). Vanaf 1 januari 2016 vergoedt de werkgever aan aios 100% van de kosten van deze studieactiviteiten.

Hoofdstuk 14 - Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten

14.4 Interne opleidingen

1 De medisch specialisten zijn op verzoek van de werkgever verplicht een bijdrage te leveren aan de opleiding van personeel van het umc dat met patiëntenzorg is belast.

2 De tijd die de medisch specialisten in het kader van de in het eerste lid bedoelde verplichting als docent van interne opleidingen werkzaam zijn, geldt als werktijd.

Hoofdstuk 15 - Bijzondere bepalingen voor academisch medisch specialisten

15.1 Toepassingsbereik

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de academisch medisch specialist. Onder de academisch medisch specialist wordt verstaan de medisch specialist die uit hoofde van zijn functie een bijdrage levert aan de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding, onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Hierbij geldt dat de academisch medisch specialist voor ten minste gemiddeld 18 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam is.

2 De werkgever kan in bijzondere gevallen dit hoofdstuk van toepassing verklaren op de medisch specialist die voor minder dan gemiddeld 18 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam is, als de werkgever, gehoord het afdelingshoofd, het aannemelijk acht dat de medisch specialist de taken van academisch medisch specialist als bedoeld in het eerste lid uitoefent.

15.3.1 Inschaling

4 De academisch medisch specialist die aan de universiteit, behorend bij het umc waarbij hij in dienst is, wordt benoemd als hoogleraar als bedoeld in artikel 9.19, eerste lid van de WHW, in het vakgebied waarin hij als academisch medisch specialist werkzaam is, wordt ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met 'hoogleraar medisch specialist'.

15.4 Toelagen

Voor de academisch medisch specialist geldt een aantal specifieke toelagen.

15.4.3 Managementtoelage

Aan de academisch medisch specialist kan een managementtoelage worden toegekend door de werkgever.

15.4.5 Excellentietoelage

1 Aan de academisch medisch specialist die gepromoveerd is, met een salaris volgens de schaal die in bijlage C wordt aangeduid als 'universitair medisch specialist', wordt door de werkgever met ingang van 1 juli 2006 een excellentietoelage toegekend ter hoogte van 8% van zijn salaris, indien naar het oordeel van de werkgever op grond van door de academisch medisch specialist overgelegde documentatie, deze voldoet aan ten minste vier van de in het tweede lid genoemde criteria, waarvan ten minste twee uit de categorie patiëntenzorg, waartoe in ieder geval het als vierde aangeduide criterium behoort, en ten minste twee uit de categorie onderwijs, onderzoek en (specialisten) opleiding.

2 De criteria als bedoeld in het eerste lid luiden:

a categorie patiëntenzorg:

b categorie onderwijs, onderzoek en (specialisten) opleiding:

- is opleider van door RGS en/of wetenschappelijke verenigingen erkende opleidingen en geeft supervisie aan andere (academisch) medisch specialisten;

- is primair bedenker van onderzoeksprogramma's en treedt op als projectleider en heeft bewezen met onderzoeksvoorstellen extra financiële middelen te kunnen verwerven;
- heeft meermalen als copromotor gefungeerd en publiceert regelmatig in gerenommeerde internationale en nationale tijdschriften op zijn vakgebied en wordt regelmatig geciteerd;
- geeft inhoudelijk leiding aan onderwijsprogramma's op curriculum niveau;
- ontwikkelt onderwijsmethoden en initieert vernieuwingen op het gebied van het medisch onderwijs op curriculumniveau.

15.9 Scholing en opleiding

1 Artikel 3.1 (opleiding en ontwikkeling) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist.

2 De academisch medisch specialist heeft er recht op zich zo te ontwikkelen en te scholen dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen.

3 De werkgever kan besluiten de academisch medisch specialist in staat te stellen scholing en opleiding te volgen in het kader van een onderzoek als bedoeld in artikel 12.8/12a.8, tweede lid (reorganisatieontslag), artikel 12.10, tweede lid, onder c (ontslag wegens ziekte), of artikel 12.11, derde lid (ontslag op overige gronden).

4 De werkgever kan besluiten de academisch medisch specialist in staat te stellen een managementopleiding of daarmee vergelijkbare opleiding te volgen.

5 De kosten en het tijdsbeslag van de scholing, bedoeld in het derde lid, zijn, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend voor rekening van de werkgever.

6 De kosten van de scholing, bedoeld in het vierde lid, komen, voor zover deze aantoonbaar zijn en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend, voor rekening van de werkgever, tenzij hierover in het jaargesprek een andersluidende afspraak is gemaakt. Het tijdsbeslag van de betreffende scholing komt, voor zover dit daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kan worden gerekend, voor de helft ten laste van de eigen tijd van de academisch medisch specialist tenzij in het jaargesprek hierover een andersluidende afspraak is gemaakt.

7 Ten aanzien van de toekenning van de vergoeding van kosten als bedoeld in het vijfde en zesde lid, zijn de artikelen 3.1.1 (kosten) tot en met 3.1.4 (hardheidsclausule) van overeenkomstige toepassing.

15.9.1 Functiegebonden kosten

1 De werkgever zal, ongeacht de omvang van de arbeidsduur, ten behoeve van de kosten die samenhangen met de uitoefening van zijn functie, waaronder in ieder geval worden begrepen studiekosten in het kader van de accreditatie, bij- en nascholing, bezoek aan congressen en symposia, daarin begrepen de hiermee samenhangende reiskosten, lidmaatschappen van wetenschappelijke verenigingen, KNMG en (haar) beroepsverenigingen, per academisch medisch specialist jaarlijks een persoonlijk budget van € 4.988,00 ter beschikking stellen. Dit bedrag wordt per 1 januari 2016 verhoogd naar € 6.000,00 per jaar. Per 1 januari 2017 worden de functiegebonden kosten verhoogd naar € 6.060,00 per jaar en per 1 januari 2018 vindt verhoging plaats naar € 6.121,00 per jaar. Vanaf 2019 worden de functiegebonden kosten jaarlijks per 1 januari verhoogd met de in het voorafgaande jaar overeengekomen structurele verhoging(en) van de salarisschalen zoals genoemd in artikel 4.1.

2 De academisch medisch specialist kan tot het maximum van dit bedrag rechtstreeks bij de werkgever declareren wegens kosten gemaakt in verband met de in het eerste lid gestelde activiteiten. Een eventueel saldo kan worden overgeheveld naar het volgende jaar met dien verstande dat het totale budget niet hoger kan zijn dan 150% van het bedrag bedoeld in het eerste lid. De academisch medisch specialist zal op verzoek van de werkgever de nota's overleggen van de kosten zoals bedoeld in het eerste lid.

3 Het afdelingshoofd kan met betrekking tot de door de academisch medisch specialist gewenste besteding van het budget als bedoeld in het eerste lid, voor zover het betreft het bijwonen van

congressen en symposia, marginaal toetsen of deze past binnen de doelstelling van het umc en/of het betreffende vakgebied.

15.9.2 Studieverlof

1 De academisch medisch specialist heeft jaarlijks recht op ten hoogste tien verlofdagen wegens studie, accreditatieactiviteiten, bij- en nascholing en het bezoeken van congressen en symposia.

2 Indien de bij- en nascholing door de academisch medisch specialist met onvolledige arbeidsduur wordt gevolgd buiten het overeengekomen arbeidspatroon, ontstaat aanspraak op een evenredige compensatie in tijd binnen het overeengekomen arbeidspatroon.

Bijlage I - Professioneel Statuut

12 Opleiding

1 De medisch specialist is, in het geval de raad van bestuur/afdelingshoofd daarop een beroep doet, gehouden mee te werken aan het opleiden van aios overeenkomstig de daartoe onder andere door het Centraal College en Medisch Specialisten Registratie Commissie gestelde eisen.

2 De medisch specialist zal op verzoek van de raad van bestuur/afdelingshoofd meewerken aan de opleiding en/of bijscholing van het in het academisch ziekenhuis werkzame personeel, alsmede aan opleidingen door het academisch ziekenhuis gegeven.

13 Wetenschappelijk onderzoek en onderwijs

1 De medisch specialist wordt voor zover de belangen van de patiënten en het beleid van de afdeling dat toelaten, in de gelegenheid gesteld, overeenkomstig de daartoe geldende procedures mee te werken aan het verrichten van wetenschappelijk geneeskundig onderzoek en wetenschappelijk geneeskundig onderwijs.

H1 A Begripsbepalingen en werkingssfeer

17. Medisch specialist

De specialist die als medisch specialist ingeschreven staat in het register van de RGS van het KNMG, waaronder: psychiater, kinderarts, klinisch geriater, internist en neuroloog.

Artikel 7 Bijzondere toeslagen

5. Complementaire toeslag voor de medisch specialist. Aan de medisch specialist wordt in het kader van het vervullen van een aan de functie gerelateerde complementaire bijdrage, een maandelijkse toeslag toegekend voor maximaal de duur van het vervullen van deze complementaire bijdrage.

De complementaire bijdrage-toeslag die wordt toegekend, bedraagt voor:

- medisch specialist Manager I (divisiedirecteur): 10%;
- medisch specialist Manager II (cluster- afdelingshoofd): 5%;
- medisch specialist Opleidingsverantwoordelijke: 10%.

Deze functieprofielen zijn opgenomen in **Bijlage VIII**.

Bijlage VIII Functieprofielen en complementaire bijdragen

Complementaire bijdrage medisch specialist Manager I, Manager II en Opleidingsverantwoordelijke

Teneinde te bepalen of een medisch specialist voor een complementaire toeslag voor managementtaken of opleidingstaken in aanmerking komt, zijn algemene organieke functieprofielen opgesteld. Deze functieprofielen kunnen op instellingsniveau op basis van de plaatselijke situatie worden verfijnd. Uitgangspunt vormen de werkzaamheden vanuit het voor de medisch specialist geldende functieprofiel en de geldende functiebeschrijving.

Functiekenmerken

1. Opleidingsbeleid

Het vertalen van de eisen die het CGS (College Geneeskundige Specialismen) stelt aan een opleidingsprogramma voor het medische specialisme dat de inhoud van de opleiding vastlegt alsmede de condities waaronder de opleiding wordt gegeven. Het zorg dragen voor coördinatie en afstemming van andere relevante onderdelen van de opleiding dan wel de ondersteuning. Daartoe overleggen en afstemmen met de Raad van Bestuur/directie en de medisch specialisten van het (de) betreffende medische specialisme(n) en het CGS (College Geneeskundige Specialismen)) omtrent programmering en kwaliteit van de opleiding.

2. Uitvoering opleiding

Het vaststellen, vormgeven en geven van het patiënt- en niet-direct patiëntgebonden onderwijs, binnen de eisen van het CGS (College Geneeskundige Specialismen), teneinde te waarborgen dat de noodzakelijke kennis wordt overgedragen en vaardigheden worden ontwikkeld. Het in het kader van de opleiding bewaken van de kwaliteit van de activiteiten van de in opleiding tot specialist zijnde artsen. Het maken van opleidingsafspraken met, het voeren van voortgangsgesprekken met en het toetsen van kennis en vaardigheden van de AIOS. Ten aanzien van de assistent in opleiding (AIO) kunnen mutatis mutandis vergelijkbare aspecten gelden.

Hoofdstuk 11 Kostenvergoedingen

B Scholing en duurzame inzetbaarheid

1. Iedere werknemer heeft het recht op en de plicht tot scholing, zodat zijn deskundigheid en inzetbaarheid in de organisatie bevorderd worden en zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot worden. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voor zover dit past in zijn

persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 2 of het organisatie-opleidingsplan als bedoeld in artikel 4.2.

De werkgever en de werknemer dragen er samen zorg voor dat de werknemer een meerjarig persoonlijk ontwikkelingsplan opstelt waarin de scholingsbehoefte wordt geconcretiseerd. Het gaat hierbij om functiegerichte scholing én scholing gericht op blijvende inzetbaarheid. In het plan kunnen alle denkbare leervormen opgenomen worden. Daarnaast kan de werknemer een individueel verzoek tot scholing richten aan de werkgever.

1. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan kan bevatten:

a. de door de werkgever verplicht gestelde scholing gericht op functie, beroep en inzetbaarheid;

b. de individuele scholingsbehoefte van de werknemer gericht op functie, beroep en inzetbaarheid.

2. Voor studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, worden de kosten volledig vergoed.

3. Voor studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, wordt de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd aangemerkt.

4. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een strategisch opleidingsplan op. Hierin wordt aandacht geschonken aan de meerjarenvisie van de organisatie, wat dit betekent voor de werkwijze van afdelingen, teams en werknemers, en wat dit betekent voor de ontwikkeling en inzetbaarheid van werknemers. Ook een terugbetalingsregeling komt aan bod evenals hoe cumulatie van aanspraken wordt voorkomen. Op basis hiervan wordt in overleg met de ondernemingsraad een jaarlijks opleidingsplan en –budget vastgesteld. De werkgever draagt er zorg voor dat het strategisch opleidingsplan, het jaarlijkse opleidingsplan en –budget direct na vaststelling aan de werknemers bekend zal worden gemaakt.

5. Voor de medisch specialist geldt dat de benodigde tijd voor het volgen van bij- en nascholing in het kader van herregistratie en voor het bezoeken van congressen en symposia in het kader van accreditatie wordt aangemerkt als werktijd.

C Budget persoonlijke kosten medisch specialist

Artikel 1 Budget persoonlijke kosten

1. Aan de medisch specialist als bedoeld in H1A onder 17. van deze cao met een arbeidsovereenkomst wordt jaarlijks een maximum budget persoonlijke kosten toegekend. De kosten worden vergoed op declaratiebasis en bevatten in elk geval: alle kosten in het kader van bij- en nascholing ten behoeve van de herregistratie in het register van de RGS (Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten) als voorgeschreven door de betreffende wetenschappelijke vereniging dan wel het CGS (College Geneeskundige Specialismen), alsmede de kosten van het bezoeken van congressen, cursussen en symposia in het kader van accreditatie. Op basis van nadere afspraken binnen de instelling wordt bepaald welke andere persoonlijke kosten op basis van dit budget kunnen worden gedeclareerd.

2. De hoogte van het maximum budget is € 4377,- (per 01-01-2017) per volledig kalenderjaar bij een voltijds dienstverband.

3. Indien in enig jaar het toegekende budget vanwege de individuele accreditatie dan wel het bij- en nascholingsprogramma niet volledig wordt gedeclareerd, kan in overleg met de werkgever het restant met een maximum van 50% van het jaarbudget worden toegevoegd aan het budget voor het volgende kalenderjaar.