



NMT

Nederlandse Maatschappij
tot bevordering
der Tandheelkunde



NMT-Arbeidsvoorwaardenregeling tandheelkundige praktijken

2011

NMT-Werkgeversdesk





NMT-Arbeidsvoorwaardenregeling
tandheelkundige praktijken
2011



Trefwoordenregister 5

1. Algemeen gedeelte		
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	7
Hoofdstuk 2	De arbeidsovereenkomst	9
Hoofdstuk 3	Verplichtingen van de werknemer	11
Hoofdstuk 4	Verplichtingen van de werkgever	13
Hoofdstuk 5	Salariëring	15
Hoofdstuk 6	Arbeidsongeschiktheid	17
Hoofdstuk 7	Arbeidsduur en werktijden	21
Hoofdstuk 8	Vakantie en (zorg)verlof	23
Hoofdstuk 9	Vergoedingsregelingen	31
Hoofdstuk 10	Aanstellingskeuring en arbeidsomstandigheden	35
Hoofdstuk 11	Einde van de arbeidsovereenkomst	39
2. Uitvoeringsregelingen		
Uitvoeringsregeling A	Salariëring	43
Uitvoeringsregeling B	Beoordelingsregeling	53
Uitvoeringsregeling C	Studiefaciliteiten	57
3. Bijlagen		
Bijlage 1	Werkoverleg, functionerings- en beoordelingsgesprekken	59
Bijlage 2	Regeling vermindering arbeidsduur	61

www.nmt.nl

Kijk op www.nmt.nl voor de arbeidsovereenkomst:

- NMT-Arbeidsovereenkomst Direct
- wijziging individuele arbeidsovereenkomst
- addendum 2011

Daar vindt u ook de volgende informatie en documenten:

- tekst van de wettelijke bepalingen waarnaar in deze regeling wordt verwezen
- overzicht van de verschillen ten opzichte van de NMT-Arbeidsvoorwaardenregeling 2010
- diverse thema's rondom personeel
- NMT-RI&E tandheelkundige praktijken
- NMT-Functieprofielen tandheelkundige praktijken
- opleidingen en bij- en nascholing
- mogelijkheden en voorwaarden taakdelegatie

Gebruikte afkortingen

BW	Burgerlijk Wetboek
UWV	Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen
WGA	Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

Inhoudsopgave



trefwoord	artikel	trefwoord	artikel
aansprakelijkheid	13, 16, 23	passende arbeid	25, 27, 28, 54
aanstellingskeuring	25, 48	pensioen	20, 21
adoptie- of pleegzorgverlof	19, 36, 40b, 40c, 54	periodieke verhoging	18, Uitvoeringsregeling A
antistoftiterbepaling	48, 51	plan van aanpak	24, 25, 27, 28, 54
arbeidsduur	4, 9, 29, 31, 36, 40e, 40f, 40g, 45, bijlage 2	preventief medisch onderzoek	49
arbeidsgezondheidskundig onderzoek	49	prikaccidenten	50
arbeidsomstandigheden	50	proeftijd	8, 53
arbeidsongeschiktheid	23, 28, 54	professioneel statuut	9, 14
arbodienst	24, 28, 49	reïntegratie	23, 24, 27
bereikbaarheidsdienst	18, 32	reis- en verblijfkosten	42, 43, 44, 48, Uitvoeringsregeling C
buitengewoon verlof	39	relatiebeding	10a
calamiteitenverlof	40d	relatiepartner	5
concurrentiebeding	10a	salaris	4, 18, 19, 20, 23, 33, 36, 37, 38, 39, 40d, 40e, 44, 45, 47, 51, 52, 55, Uitvoeringsregeling A, Uitvoeringsregeling C
deeltijdwerk	29, 39, bijlage 2	schade	13, 14, 16, 34
doktersbezoek	40	spaarloon	22
duur van de arbeidsovereenkomst	7	studiefaciliteiten	45, 46, Uitvoeringsregeling C
feestdagen	4, 30, 31, 32, 38	tandarts (werknemer)	9, 14, 45
functiebeschrijving/functieprofiel	6a, 20, Uitvoeringsregeling A	tandartsassistent	20, 21, Uitvoeringsregeling A
functiewijziging	Uitvoeringsregeling A	vakantie	25, 31, 33, 34, 35, 36, 37
geheimhouding	10, 15	vakantiebijslag	19, 31, 47, 55
hepatitis B	48, 51	verhinderend	11
jubiläum	39, 47	verhuiskosten	44
kortdurend zorgverlof	40d, 40e, 40f, 54	werk- en rusttijden	9, 30, 45, bijlage 2
langdurend zorgverlof	36, 40f, 54	werkkleding	41
levensloop	22	werkoverleg	17, 30, bijlage 1
loonsancties	25	WGA-premie	28a
maximum dagloon	23, 40e	woon-werkverkeer	42
mondhygiënist	45, Uitvoeringsregeling A	ziek- en hersteldmelding	26
nevenfuncties	12	ziekte	23, 24, 25, 26, 35, 40d, 40e, 54
non-actiefstelling	52	zwangerschaps- en bevallingsverlof	19, 23, 36, 40a, 40c, 54
ontslag	44, 53, 54, Uitvoeringsregeling C		
opzegging	53, 54		
opzegtermijn	54		
ouderschapsverlof	40g, 54		
overlijden	39, 53, 55		
overwerk	18, 31, 45		

Trefwoordenregister

.....

.....

Hoofdstuk 1

In deze regeling gelden alle begrippen die op personen betrekking hebben en in de mannelijke vorm zijn gesteld, ook voor vrouwen.

Regeling 2011

Artikel 1

Deze arbeidsvoorwaardenregeling is vastgesteld door het hoofdbestuur van NMT op 29 november 2010 en geldt als niet bindend advies voor de arbeidsovereenkomsten met werknemers in tandheelkundige praktijken.

Afwijken

Artikel 2

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen werkgever en werknemer desgewenst - voorzover wettelijk toegestaan - afwijken van een of meerdere bepalingen uit deze regeling.

Uitvoeringsregelingen

Artikel 3

De bij deze regeling gevoegde uitvoeringsregelingen en bijlagen vormen met haar één geheel.

Definities

Artikel 4

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. arbeidsovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW;
- b. werkgever: de tandarts of tandarts-specialist die, al dan niet in de vorm van een rechtspersoon, tandheelkundige zorg verleent;
- c. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten;
- d. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief de vergoedingen en/of toeslagen waarop de werknemer op grond van deze regeling dan wel anderszins aanspraak heeft;

Algemene bepalingen



- e. uurloon: het 164e deel van het salaris dat de werknemer bij een 38-urige werkweek per maand zou ontvangen;
- f. arbeidsduur: de tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, met inbegrip van door de werkgever als werktijd aangemerkte reis- en wachttijden;
- g. plaats van tewerkstelling: de plaats(en) of het werkgebied waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht;
- h. dag: de kalenderdag, tenzij uitdrukkelijk werkdag is bedoeld; maand: de kalendermaand; jaar: het kalenderjaar;
- i. feestdagen: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Koninginnedag, 5 mei (eenmaal in de vijf jaar, te rekenen vanaf 2010), Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag.

Relatiepartner

Artikel 5

1. In deze regeling wordt onder relatiepartner verstaan: de persoon met wie de werknemer een relatie heeft en met wie hij - met het oogmerk duurzaam samen te leven - op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert dan wel de geregistreerde partner van de werknemer.
2. De bepalingen van deze regeling die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn zoveel als mogelijk van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner, waarbij onder bloed- of aanverwanten van de werknemer ook de bloed- of aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer worden begrepen.



Hoofdstuk 2

Individuele arbeids- overeenkomst

Artikel 6

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan met gebruikmaking van de NMT-Arbeidsovereenkomst Direct.*
2. De werkgever draagt er zorg voor dat uiterlijk op de dag dat de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt een door beide partijen ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer wordt uitgereikt.
3. Wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst worden schriftelijk overeengekomen.

Functiebeschrijving

Artikel 6a

Aan de individuele arbeidsovereenkomst wordt een functiebeschrijving toegevoegd.

Duur arbeids- overeenkomst

Artikel 7

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
 - 2.1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ten hoogste tweemaal voor bepaalde tijd worden voortgezet.
 - 2.2. Er is sprake van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten indien tussen twee arbeidsovereenkomsten een tussenpoos van niet meer dan drie maanden zit.
 - 2.3. Indien meer dan drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan, geldt de vierde arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - 2.4. Met ingang van de dag waarop elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van 36 maanden hebben overschreden, tussenpozen van niet meer dan drie maanden inbegrepen, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - 2.5. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

* NMT-Arbeidsovereenkomst Direct is beschikbaar via www.nmt.nl

De arbeidsovereenkomst



- 2.6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de termijn is verstreken waarvoor deze is aangegaan.
3. In afwijking van het tweede lid, sub 1, 3 en 4, kan de werkgever voor werknemers jonger dan 27 jaar gebruikmaken van de mogelijkheden van artikel 7:668a, zesde lid, BW.

Proeftijd

Artikel 8

1. Bij de arbeidsovereenkomst die tussen werkgever en werknemer wordt aangegaan, kan een proeftijd worden overeengekomen.
2. De proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ten hoogste twee maanden.
3. De proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
 - a. ten hoogste twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van twee jaar of langer;
 - b. ten hoogste één maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan twee jaar;
 - c. ten hoogste één maand indien de overeenkomst niet eindigt op een in de arbeidsovereenkomst met name bepaalde datum.
4. De proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen.
5. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.



Hoofdstuk 3

Algemeen (goed werknemerschap)

Artikel 9

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2.1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen en/of gedragsregels van zijn beroep.
- 2.2. Voor de werknemer die het beroep van tandarts uitoefent, gelden hierbij de waarborgen van het bij zijn arbeidsovereenkomst gevoegde professioneel statuut.
3. Indien binnen redelijke grenzen en voorzover zulks uit het belang van het werk in de praktijk voortvloeit, een tijdelijke wijziging noodzakelijk is, is de werknemer - na overleg met de werkgever - verplicht in te stemmen met:
 - a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en/of werktijden;
 - c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.
4. Op de werknemer rust de plicht om - met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van hemzelf en van anderen - bij de arbeid de nodige voorzichtigheid, zorgvuldigheid en verantwoordelijkheid in acht te nemen en (veiligheids)instructies na te leven.
5. De werknemer draagt verantwoordelijkheid voor het gebruik en de toepassing van beschermingsmiddelen en preventieve maatregelen die door de werkgever ter beschikking zijn gesteld c.q. zijn voorgeschreven.

Geheimhouding

Artikel 10

- 1.1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voorzover die verplichting hem uitdrukkelijk is opgelegd dan wel het zaken betreft waarvan de werknemer weet of redelijkerwijs kan weten dat kennisneming daarvan door derden het belang

Verplichtingen van de werknemer



van de werkgever of patiënten kan schaden. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

- 1.2. Alle informatie betreffende of verband houdende met patiënten, die de werknemer ter kennis komt, zal de werknemer uitsluitend aanwenden ten behoeve van de uitoefening van zijn functie. Deze informatie zal niet zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever aan derden ter beschikking worden gesteld.
2. De in de vorige leden bedoelde verplichtingen gelden ook na beëindiging van het dienstverband en gelden behoudens voorzover enig wettelijk voorschrift de werknemer tot mededeling verplicht.

Non concurrentie- en relatiebeding

Artikel 10A

In de arbeidsovereenkomst kan een non concurrentie- en/of relatiebeding worden opgenomen, evenals een boetebeding.

Melden verhinderen

Artikel 11

1. Indien de werknemer is verhinderd zijn werkzaamheden te verrichten is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, op de eerste dag van verhindering uiterlijk voor aanvang van de werktijd kennis te (doen) geven aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze, tenzij overmacht hem dit verhindert.
2. Zodra het tijdstip bekend is waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te stellen.

Nevenfuncties

Artikel 12

1. Het is de werknemer niet toegestaan al dan niet gehonoreerde nevenfuncties te verrichten, behoudens toestemming van de werkgever.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen nevenfuncties te gaan verrichten dan wel bestaande nevenfuncties uit te breiden.
3. De werkgever kan zijn toestemming onthouden indien de nevenfunctie of uitbreiding daarvan redelijkerwijs als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van de functie van de werknemer kan worden beschouwd. In dat geval deelt de werkgever de werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd mee dat de verrichting van deze nevenfunctie of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is. De werkgever zal de werknemer hierover eerst horen.
4. Indien door de werkgever binnen één maand geen reactie wordt gegeven op bedoelde kennisgeving, wordt de toestemming geacht te zijn verleend.

Zorgplicht

Artikel 13

- 1.1. De werknemer is verplicht de zaken (waaronder onder andere materialen en bescheiden, al of niet vervat op gegevensdragers) die door of via de werkgever ter beschikking zijn gesteld, zorgvuldig te beheren.
- 1.2. De in 1.1. genoemde zaken dienen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst of zoveel eerder als dat door de werkgever wordt verlangd, onmiddellijk en in goede staat aan de werkgever ter beschikking te worden gesteld.
- 1.3. Het is de werknemer niet toegestaan zaken van de werkgever onder zich te houden uit hoofde van een door hem gepretendeerde vordering.
2. De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade aan zaken indien deze schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.
3. De verplichting genoemd in het vorige lid kan pas worden opgelegd nadat de werknemer terzake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.



Hoofdstuk 4

Algemeen (goed werkgeverschap)

Artikel 14

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2.1. De werkgever stelt de werknemer in staat de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en geeft daarbij aanwijzingen met inachtneming van de eisen en/of gedragsregels van het beroep van de werknemer.
- 2.2. Voor de werknemer die het beroep van tandarts uitoefent, gelden hierbij de waarborgen van het bij zijn arbeidsovereenkomst gevoegde professioneel statuut.
3. De werkgever geeft de werknemer aanwijzingen die redelijkerwijs nodig zijn ter voorkoming dat de werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden.
4. De werkgever ziet toe op naleving van de in artikel 9, vierde en vijfde lid, genoemde verplichtingen van de werknemer.

Geheimhouding

Artikel 15

1. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn hoedanigheid als werkgever bekend is, tenzij de werknemer toestemming geeft tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in het vorige lid bedoelde verplichting geldt behoudens voorzover enig wettelijk voorschrift de werkgever tot mededeling verplicht.

Verplichtingen van de werkgever

**Aansprakelijkheid
voor schade**

Artikel 16

1. De werkgever is verplicht zich genoegzaam te verzekeren voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade aan derden veroorzaakt door de werknemer in de uitoefening van zijn functie. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid terzake, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de kant van de werknemer of uit de omstandigheden van het geval anders voortvloeit.
- 2.1. De werknemer die in de uitoefening van zijn functie schade lijdt, welke niet het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade, mits hij zijn eventuele aanspraken terzake jegens derden aan de werkgever cedeert.
- 2.2. De werknemer zal op het eerste verzoek van de werkgever alle inlichtingen verstrekken die noodzakelijk kunnen zijn om de aanspraken jegens derde(n) vast te kunnen stellen.
3. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van geldelijke schade wegens loonderving terzake waarvan de werknemer aanspraak heeft op loondoorbetaling dan wel een uitkering krachtens een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Werkoverleg

Artikel 17

1. De werkgever en de werknemers voeren geregeld, doch in elk geval zo vaak als dat door werkgever of werknemers nodig wordt geacht, werkoverleg.
2. Het werkoverleg bestaat uit een open gesprek van de werkgever met de werknemers.
3. Van het overleg wordt een verslag, besluiten- en/of actielijst gemaakt.



Hoofdstuk 5

Algemeen

Artikel 18

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens Uitvoeringsregeling A.
2. Het salaris en eventuele vergoedingen worden vóór de 25e dag van elke maand overgemaakt op de bank- of girorekening van de werknemer onder aftrek van de inhoudingen waartoe de werkgever wettelijk verplicht is, alsmede van eventuele inhoudingen waartoe de werknemer hem heeft gemachtigd.
3. Een eventuele vergoeding in verband met overwerk of bereikbaarheidsdienst wordt tegelijk uitbetaald met het salaris van de maand volgend op die waarop de vergoeding betrekking heeft.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt de laatste betaling van het salaris aan het einde van de arbeidsovereenkomst.
5. De werknemer ontvangt maandelijks, op schriftelijke dan wel elektronische wijze, een gespecificeerde opgave van het salaris. Zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar wordt aan de werknemer een opgave verstrekt over het in het voorgaande jaar verdiende inkomen, de ingehouden loonbelasting en de sociale verzekeringspremies, alsmede eventuele andere inhoudingen en vergoedingen.
6. Periodieke verhoging en andere aanpassingen van het salaris geschieden volgens het bepaalde in Uitvoeringsregeling A.
7. De werkgever is in ieder geval geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. De werknemer wordt hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis gesteld.

Vakantiebijslag

Artikel 19

1. De werknemer heeft recht op een vakantiebijslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris dan wel een uitkering in verband met zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- of pleegzorgverlof heeft genoten.

Salariëring





2. De vakantiebijslag bedraagt per maand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris of aan uitkering(en) heeft genoten.
- 3.1. De vakantiebijslag bedraagt bij een volledig dienstverband:
 - a. voor de werknemer van 21 jaar of ouder: ten minste € 124,62 per maand;
 - b. voor de werknemer die jonger is dan 21 jaar: ten minste € 124,62 per maand verminderd met 7,5% voor elk leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 21 jaar.
- 3.2. De in 3.1 genoemde minimum vakantiebijslag wordt naar evenredigheid verminderd indien de werknemer in (een gedeelte van) een maand slechts gedeeltelijk salaris heeft genoten.
4. De vakantiebijslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd en wordt berekend over een tijdvak van twaalf maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
5. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt, vindt er tegelijk met de laatste betaling van het salaris betaling van de tot dan toe opgebouwde rechten van de vakantiebijslag plaats.

Pensioen tandarts-assistent(-plus)

Artikel 20

- 1.1. Voor de tandartsassistent(-plus)* die voldoet aan de voorwaarden voor deelneming in Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW), geldt een pensioenvoorziening overeenkomstig de statuten en het pensioenreglement van genoemd pensioenfonds.
- 1.2. In het kader van dit artikel worden onder 'tandartsassistent(-plus)' de volgende functies begrepen, zoals deze zijn beschreven in de NMT-Functieprofielen tandheelkundige praktijken: assistent omloop en sterilisatie, tandartsassistent (junior, vakvolwassen en senior), preventie-assistent, orthodontieassistent en kaakchirurgieassistent.
2. In het in het vorige lid bedoelde geval verhaalt de werkgever een deel van de verschuldigde pensioenpremie, het zogenaamde werknemersdeel, op het salaris van de werknemer.
- 3.1. Onder salaris wordt verstaan het salaris van de werknemer als bedoeld in artikel 1.10 van het pensioenreglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- 3.2. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen dat, in geval van verminderd salaris op grond van artikel 23, ten behoeve van de pensioenopbouw geacht wordt recht te bestaan op onverminderde loondoorbetaling.
4. Het werknemersdeel in de totale verschuldigde pensioenpremie bedraagt 57,5%.

Pensioen overig personeel

Artikel 21

1. Voor de werknemer die een andere functie vervult dan de functies die zijn genoemd in artikel 20, geldt geen verplichte collectieve pensioenvoorziening.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de werkgever al dan niet een pensioenvoorziening aanbiedt en zo ja, bij welke uitvoerder en wat de hoogte van de werknemersbijdrage in de pensioenpremie bedraagt.

Spaarloon en levensloop

Artikel 22

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling in de zin van artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964 of aan een levensloopregeling in de zin van artikel 19g van genoemde wet.

* Bij besluit van 22 december 2003 is door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de pensioenregeling van PGG/M (nu: PFZW) met ingang van 1 februari 2004 verplicht gesteld voor werknemers die de functie vervullen van tandartsassistent of tandartsassistent-plus.





Hoofdstuk 6

Loondoorbetaling

Artikel 23

- 1.1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschap of bevalling heeft de werknemer gedurende de eerste 104 weken recht op het in de arbeidsovereenkomst genoemde percentage van het salaris.
- 1.2. De loondoorbetalingsplicht van de werkgever bedraagt ten minste 70% van het loon.
- 1.3. Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer ten minste recht op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
- 1.4. Het in 1.1. genoemde recht geldt niet voor het gedeelte van het salaris boven het maximum dagloon, tenzij partijen in de arbeidsovereenkomst anders zijn overeengekomen.
2. Partijen kunnen overeenkomen dat de werknemer over de eerste dag of de eerste twee dagen van het tijdvak van arbeidsongeschiktheid geen recht heeft op loon.
3. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden eveneens samengeteld indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
4. In afwijking van het eerste lid heeft de vrouwelijke werknemer geen recht op loondoorbetaling gedurende de periode dat zij zwangerschaps- en bevallingsverlof overeenkomstig artikel 40a geniet. Zij heeft dan recht op een uitkering als genoemd in artikel 40c. Tijdens ziekte die voorafgaat aan of aansluit op dit verlof en die haar oorzaak vindt in de zwangerschap of bevalling bestaat recht op een Ziektewet-uitkering en op loondoorbetaling.

Arbeidsongeschiktheid

5. Op grond van artikel 7:629, vijfde lid, BW kan er sprake zijn van vermindering van de loondoorbetalingsverplichting in geval van een uitkering of inkomsten voor de werknemer tijdens zijn ziekte, bijvoorbeeld een Ziektewet-uitkering zoals genoemd in het vorige lid.
- 6.1. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ontstaan door een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk kan worden gesteld, kan de werkgever het netto loon dat hij op grond van de wet of de arbeidsovereenkomst moet doorbetalen rechtstreeks op die derde verhalen. Dit geldt eveneens voor door de werkgever gemaakte redelijke kosten ter nakoming van zijn wettelijke reïntegratieverplichtingen.
- 6.2. Indien de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van de werknemer direct dan wel indirect het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, zal de werknemer op het eerste verzoek van de werkgever alle inlichtingen verstrekken die noodzakelijk kunnen zijn om de aanspraken jegens die derde, welke direct of indirect verband houden met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, vast te kunnen stellen.

Verlenging

Artikel 24

Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in het vorige artikel, wordt verlengd:

- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag voor een WIA-uitkering door de werknemer later wordt gedaan dan dertien weken voor afloop van de wachttijd voor de WIA dan wel het op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer verlengde tijdvak;
- b. met de duur van het verlengde tijdvak dat UWV op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer heeft vastgesteld;
- c. met de duur van het tijdvak dat UWV heeft vastgesteld indien bij de behandeling van de WIA-aanvraag is gebleken dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn reïntegratieverplichtingen niet of niet volledig nakomt of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. De reïntegratieverplichtingen in dit kader zijn:
 - aantekening houden van het verloop van de ziekte en de reïntegratie van de werknemer;
 - tijdig in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak (op basis van een probleem-analyse) opstellen, de afspraken naleven en het plan periodiek evalueren (eerstejaarsevaluatie, etc.);
 - tijdig in overleg met de werknemer een reïntegratieverslag (eindevaluatie) opstellen en hiervan een afschrift aan de werknemer verstrekken;
 - zich bij bovenstaande verplichtingen laten bijstaan door een arbodienst.

Loonsancties

Artikel 25

1. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt;
 - b. indien de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. voor de tijd dat zijn genezing langer duurt doordat de werknemer deze belemmert of vertraagt;
 - d. voor de tijd gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;

- e. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever (of door een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, te verrichten;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid;
 - g. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA-uitkering later indient dan dertien weken voor afloop van de wachttijd voor WIA dan wel het op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer verlengde tijdvak.
2. De werkgever is bevoegd de loondoorbetaling op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
 3. De werkgever kan alleen een rechtsgeldig beroep doen op één van gronden voor de in het eerste of tweede lid genoemde loonsancties indien hij de werknemer daarvan onverwijld schriftelijk in kennis stelt, nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
 4. In de in het eerste lid genoemde gevallen verwerft de werknemer eveneens geen aanspraak op vakantie.

Ziek- en hersteld- melding

Artikel 26

1. Indien de werknemer wegens ziekte is verhinderd zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, op de eerste dag van verhindering uiterlijk voor aanvang van de werktijd kennis te (doen) geven aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze, tenzij overmacht hem dit verhindert.
2. Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te stellen.

Reïntegratie

Artikel 27

1. De werkgever bevordert de reïntegratie van de werknemer. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever - gedurende de tijd dat recht op loon bestaat - de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.
2. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om de werknemer in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Onder passende arbeid wordt verstaan: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd.
4. De werkgever stelt in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
5. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in het derde lid verricht, blijft de arbeidsovereenkomst in beginsel onverkort in stand.
6. Indien de werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, neemt de werkgever contact op met UWV om nadere afspraken te maken over de reïntegratie-inspanningen die redelijkerwijs van hem mogen worden verwacht.



**Verplichtingen
werknemer**

Artikel 28

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte is de werknemer verplicht:

- a. voorschriften en instructies van de werkgever en/of de arbodienst stipt na te leven;
- b. gevolg te geven aan door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 27, tweede lid;
- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid;
- d. passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

**Verhaal
WGA-premie**

Artikel 28a

1. De werkgever kan maximaal 50% van de WGA-(eigenrisico)premie verhalen op het nettoloon van de werknemer.
2. De werkgever die nog geen gebruik maakt van deze wettelijke mogelijkheid, heeft het recht dit met ingang van een volgend jaar alsnog te doen.



Hoofdstuk 7

Arbeidsduur

Artikel 29

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 38 uur per week dan wel 152 uur per vier weken.
- 2.1. Een werknemer met een arbeidsduur van minder dan 38 uur per week verricht deeltijdwerk.
- 2.2. Indien de werknemer structureel langer werkt dan het overeengekomen aantal uren, treden de werkgever en de werknemer in overleg over het al dan niet vermeederen van de overeengekomen arbeidsduur.
- 2.3. Bij deeltijdwerk worden de arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers met een volledig dienstverband evenredig aan de omvang van het dienstverband verminderd.
- 3.1. De werknemer in dienst van een werkgever met tien of meer werknemers heeft een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur.
- 3.2. De werkgever met minder dan tien werknemers in dienst heeft een eigen regeling met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur (zie bijlage 2).

Werk- en rusttijden

Artikel 30

- 1.1. De werk- en rusttijden worden - in overleg met de werknemer - door de werkgever vastgesteld met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet. Voor werknemers jonger dan 18 jaar houdt de werkgever tevens rekening met de Leerplichtwet.
- 1.2. De werkgever houdt ook rekening met de Arbeidstijdenwet in geval van overwerk en bereikbaarheidsdienst, alsmede tijdens zwangerschap en de postpartumperiode van de vrouwelijke werknemer.
2. Indien de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen dat de werk- en rusttijden volgens een rooster worden geregeld, wordt het rooster door de werkgever ten minste tien dagen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft ter kennis van de werknemer gebracht.
3. De werktijden worden zo regelmatig mogelijk verdeeld.
4. Zondag is in de regel een rustdag.

Arbeidsduur en werktijden



5. Bij de regeling van de werktijden wordt, voor wat betreft het verrichten van werk op voor de werknemer geldende religieuze (feest)dagen, zoveel mogelijk rekening gehouden met de godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
6. Het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, daaronder begrepen het werkoverleg en vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging, wordt als werktijd aangemerkt.
7. Koffie- en theepauzes van minder dan 15 minuten worden als werktijd aangemerkt.

Overwerk

Artikel 31

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever incidenteel langer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur per week, met dien verstande dat doorwerken tot 15 minuten na de overeengekomen werktijd niet als overwerk wordt beschouwd.
2. Overwerk wordt per dag naar boven afgerond op een kwartier.
3. De werknemer ontvangt voor ieder uur overwerk het uurloon vermeerderd met een bruto toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon. Dit percentage bedraagt:
 - op maandag tot en met vrijdag tot 20.00 uur: 25%
 - op maandag tot en met vrijdag vanaf 20.00 uur: 50%
 - op zaterdag: 100%.
4. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze vergoeding geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in een evenredige compensatie in vrije tijd.
5. Tijdens overwerk verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie en vakantiebijslag.
6. Aan de werknemer die jonger is dan 18 jaar wordt geen overwerk opgedragen.
7. Aan de vrouwelijke werknemer die zwanger is, wordt tegen haar wil geen overwerk opgedragen.
8. Op werkdagen tussen 22.00 en 07.00 uur en op zon- en feestdagen wordt geen overwerk opgedragen.

Bereikbaarheidsdienst / spoed-gevallendienst

Artikel 32

- 1.1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer zich gedurende een afgesproken tijdsperiode bereikbaar dient te houden voor werkzaamheden in het kader van de spoedgevallendienst, ontvangt de werknemer daarvoor een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt:
 - voor 12 tot en met 24 uur bereikbaarheidsdienst op maandag tot en met vrijdag: twee uur;
 - voor 12 tot en met 24 uur bereikbaarheidsdienst op zaterdag en zon- en feestdagen: drie uur.
- 1.2. Indien gedurende minder dan twaalf uur bereikbaarheidsdienst wordt opgedragen, bedraagt de compensatie 50% van het in 1.1 genoemde aantal uren.
- 2.1. Indien de werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst arbeid verricht, ontvangt hij voor ieder uur het uurloon vermeerderd met een bruto toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon. Dit percentage bedraagt:
 - op maandag tot en met vrijdag tot 20.00 uur: 25%
 - op maandag tot en met vrijdag vanaf 20.00 uur: 50%
 - op zaterdag en zon- en feestdagen: 100%.
- 2.2. De tijd gedurende welke arbeid wordt verricht, wordt per bereikbaarheidsdienst naar boven afgerond op een kwartier en bedraagt per oproep minimaal een half uur.
- 2.3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze vergoeding geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in een evenredige compensatie in vrije tijd.
- 2.4. Tijdens (werkzaamheden in het kader van) bereikbaarheidsdienst verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie en vakantiebijslag.
3. Aan de werknemer die jonger is dan 18 jaar wordt geen bereikbaarheidsdienst opgedragen.
4. Aan de vrouwelijke werknemer die zwanger is, wordt tegen haar wil geen bereikbaarheidsdienst opgedragen.



Hoofdstuk 8

Opbouw vakantie-uren

Artikel 33

1. De werknemer met een volledig dienstverband heeft per kalenderjaar recht op 178,5 vakantie-uren met behoud van salaris. De eerste 152 uren hiervan worden aangemerkt als wettelijke vakantie-uren. De overige vakantie-uren zijn zogenoemde bovenwettelijke vakantie-uren.
2. Het in het vorige lid genoemde aantal vakantie-uren wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, als volgt verhoogd:

Leeftijd	Verhoging	Totaal
18 jaar of jonger	22,8 uur	201,3 uur
19 jaar	15,2 uur	193,7 uur
20 jaar	7,6 uur	186,1 uur
21 tot en met 29 jaar	0 uur	178,5 uur
30 tot en met 39 jaar	7,6 uur	186,1 uur
40 tot en met 44 jaar	15,2 uur	193,7 uur
45 tot en met 49 jaar	22,8 uur	201,3 uur
50 tot en met 54 jaar	38 uur	216,5 uur
55 tot en met 59 jaar	53,2 uur	231,7 uur
60 tot en met 65 jaar	68,4 uur	246,9 uur

3. Voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar aanvangt of eindigt, draagt het aantal vakantie-uren voor elke maand waarin de werknemer in dienst is of is geweest 1/12 deel van het aantal vakantie-uren per jaar, waarbij als maand wordt beschouwd de maand waarin de arbeidsovereenkomst vóór de 16de is ingegaan of na de 15de is beëindigd.
4. Aanspraken op niet opgenomen vakantie-uren verjaren vijf jaar na de laatste dag van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Vakantie en (zorg)verlof

Opname van vakantie**Artikel 34**

1. De vakantie dient in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
2. In enig kalenderjaar niet genoten vakantie-uren worden zoveel mogelijk in het volgende kalenderjaar door de werknemer opgenomen.

Werkgever stelt vakanties vast

- 3.1. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantieperiode(s) worden desgewenst door de werkgever - na overleg met de werknemer - bepaald, met dien verstande dat de werknemer jaarlijks recht heeft op twee weken aaneengesloten vakantie. De werkgever houdt hierbij rekening met de volgende bepalingen.
- 3.2. De werkgever houdt zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waarbij er desgewenst naar wordt gestreefd dat de vakantie van de werknemer samenvalt met de schoolvakanties van zijn kinderen dan wel ligt in de periode tussen 1 mei en 1 oktober.

Vrije keuze werknemer

- 3.3. De werkgever kan ten hoogste twee dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen.
- 3.4. Uiterlijk 31 januari zal de werkgever de vakantieperiode(s) en eventuele snipperdagen aanwijzen.
- 4.1. Vakantie-uren die niet op grond van het vorige lid door de werkgever zijn bepaald, kan de werknemer - al dan niet aaneengesloten - overeenkomstig zijn wensen opnemen. De werknemer doet hiertoe zo ruim mogelijk van tevoren een schriftelijk verzoek aan de werkgever.
- 4.2. De werknemer draagt in dat geval - indien nodig - zoveel mogelijk zelf zorg voor zijn vervanging.
- 4.3. Het tijdstip van opname van de in 4.1 genoemde vakantie-uren wordt geacht te zijn vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij de werkgever binnen twee weken het verzoek onder opgave van gewichtige redenen heeft afgewezen.
5. Indien daartoe gewichtige redenen bestaan, kan de werkgever - na overleg met de werknemer - een overeengekomen vakantieperiode wijzigen. De schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Vakantie en ziekte**Artikel 35**

1. Voor de werknemer die tijdens een vakantieperiode ziek is, gelden de ziekte-dagen niet als vakantiedagen, mits de werknemer de werkgever conform artikel 26 in kennis stelt van zijn ziekte.
2. De werknemer die volledig arbeidsongeschikt wegens ziekte is, verwerft in principe aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan één maand opvolgen.
3. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt wegens ziekte is, verwerft slechts aanspraak op vakantie over de gewerkte uren.

Vakantie en verlof**Artikel 36**

- 1.1. De werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de uren waarvoor hij recht heeft op salaris. De werknemer bouwt derhalve geen vakantie op tijdens onbetaald verlof of wanneer hij anderszins geen aanspraak heeft op salaris.
- 1.2. De werknemer die een gedeelte van zijn arbeidsduur onbetaald verlof geniet, verwerft slechts aanspraak op vakantie over de gewerkte uren.
2. In afwijking van het bovenstaande verwerft de werknemer wel aanspraak op vakantie tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en tijdens langdurend zorgverlof.

Vakantie en einde arbeidsover- eenkomst

Artikel 37

1. Bij beëindiging van het dienstverband kan de werknemer de hem toekomende vakantieuren opnemen, met dien verstande dat de werkgever in plaats daarvan de nog bestaande rechten op vakantie kan omzetten in een geldelijke vergoeding indien daartoe gewichtige redenen bestaan. In dat geval verstrekt hij een verklaring aan de werknemer waaruit blijkt over welk tijdvak deze bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
2. Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst met een werkgever aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de vakantie-verklaring nog aanspraak op vakantie had. Over deze opgenomen vakantie-uren ontstaat wel een opbouw van vakantie-uren bij de nieuwe werkgever.
3. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband teveel vakantie-uren heeft genoten, kan de werkgever deze met het laatste salaris verrekenen.

Feestdagen

Artikel 38

1. Op feestdagen heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris.
2. Indien het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van deze verlofdagen, worden de gewerkte dagen gecompenseerd door middel van het toekennen van vervangende verlofdagen met behoud van salaris alsmede een toeslag voor de gewerkte uren overeenkomstig artikel 31, derde lid.
3. Aan de werknemer kan op zijn verzoek - al dan niet met behoud van salaris - verlof worden gegeven op andere voor hem van belang zijnde godsdienstige of levensbeschouwelijke dagen.

Buitengewoon verlof

Artikel 39

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris indien en voorzover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is:
 - a. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een door wet of overheid opgelegde onbezoldigde verplichting: de daarvoor benodigde tijd;
 - b. bij zijn verhuizing: twee dagen per kalenderjaar;
 - c. bij zijn ondertrouw: één dag;
 - d. bij zijn huwelijk: vier dagen;
 - e. bij bevalling van zijn echtgenote en het doen van aangifte van een geboorte: de daarvoor benodigde tijd;
 - f. binnen vier weken na de bevalling van zijn echtgenote: twee dagen kraamverlof;
 - g. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag;
 - h. bij overlijden van zijn echtgenote of bloed- en aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
 - i. bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de tweede graad: twee dagen;
 - j. bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad: één dag;
 - k. indien de werknemer in de sub i. en j. genoemde gevallen is belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap: vier dagen;
 - l. bij zijn 25-, 40- en 50-jarige dienstjubileum: één dag;
 - m. bij zijn 25-, 40- en 50-jarige huwelijksjubileum en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksjubileum van zijn ouders, schoonouders, stief- of pleegouders: één dag;
 - n. bij de kerkelijke bevestiging, Eerste Heilige Communie en andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen van de werknemer of zijn echtgenote, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: één dag.

Graden van bloedverwantschap

- 1^e ouder, kind
- 2^e grootouder, kleinkind, broer, zus
- 3^e overgrootouder, achterkleinkind, neef/nicht (kind van broer/zus), oom/tante (broer/zus van ouder)
- 4^e betovergrootouder, achterneef/-nicht (kleinkind van broer/zus), neef/nicht (kind van broer/zus van ouder), oudoom/-tante (oom/tante van ouder)



2. In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever - wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat - buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor een beperkte, per geval te stellen tijdsduur.
- 3.1. De werknemer met een niet volledig dienstverband heeft volledig recht op buitengewoon verlof indien de betreffende dagen door de werknemer niet vrij gekozen kunnen worden en deze dagen vallen binnen de overeengekomen werktijd.
- 3.2. De werknemer met een niet volledig dienstverband heeft evenredig aan de omvang van zijn dienstverband recht op buitengewoon verlof, indien de verlofdagen vrij bepaald kunnen worden door de werknemer.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van buitengewoon verlof, dient daartoe een verzoek in bij de werkgever.
5. Bij een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof wordt rekening gehouden met artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg. De werkgever deelt de afwijzing schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

Doktersbezoek

Artikel 40

1. Bezoek aan (tand)arts, verloskundige, fysiotherapeut en andere zorg- en hulpverleners vindt zoveel mogelijk plaats buiten werktijd.
- 2.1. Indien het niet mogelijk is om de afspraak voor noodzakelijk bezoek aan een zorg- of hulpverlener buiten werktijd te maken, dan houdt de werknemer ten aanzien van het tijdstip van de afspraak zoveel mogelijk rekening met de belangen van de werkgever.
- 2.2. De werknemer overlegt zo snel mogelijk met de werkgever over het geplande werkverzuim.
- 2.3. De werkgever kan de werknemer verplichten om de afspraak te verzetten indien het bedrijfsbelang dat vereist, tenzij dit nadelige gevolgen heeft voor de gezondheidstoestand van de werknemer.
- 2.4. Gedurende de periode van noodzakelijk werkverzuim heeft de werknemer recht op behoud van salaris tenzij de werkgever de werknemer voorafgaand aan een afspraak informeert dat hij hiervan wil afwijken, bijvoorbeeld vanwege de duur en/of frequentie van het verzuim. Een zwangere werknemer heeft in ieder geval recht op behoud van salaris in geval van noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 40a

1. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschapsverlof vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling in.
2. De werknemer meldt de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof uiterlijk drie weken van tevoren aan de werkgever. Daarbij wordt een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige overlegd.
3. De werknemer meldt de bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling aan de werkgever.
4. De werknemer heeft recht op bevallingsverlof vanaf de dag na de bevalling. Het bevallingsverlof bedraagt een aaneengesloten periode van tien weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.
5. Indien de werknemer in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, ziek is in verband met haar zwangerschap, worden deze ziektedagen voor de toepassing van het vorige lid aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
6. Artikel 40c is van toepassing.



**Adoptie- of pleeg-
zorgverlof****Artikel 40b**

1. De werknemer heeft in verband met adoptie of opname van een pleegkind recht op verlof vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke opnemingsaanvang zal nemen. Het verlof bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken gedurende een tijdvak van achttien weken.
2. De werknemer meldt de ingangsdatum van het adoptie- of pleegzorgverlof zo mogelijk uiterlijk drie weken van tevoren aan de werkgever onder opgave van de omvang van het verlof. Daarbij worden officiële documenten gevoegd waaruit blijkt dat en per welke datum een kind ter adoptie of pleegzorg wordt opgenomen.
3. Artikel 40c is van toepassing.

Uitkering**Artikel 40c**

1. De werknemer heeft gedurende een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dan wel adoptie- of pleegzorgverlof recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg. Deze bedraagt 100% van het dagloon, zoals vastgesteld overeenkomstig de Ziektewet.
2. De uitkering wordt uiterlijk twee weken van tevoren door de werknemer via de werkgever aangevraagd bij UWV.
3. De uitbetaling van de uitkering loopt via de werkgever.
4. De artikelen 3:6 tot en met 3:14 van de Wet arbeid en zorg zijn van toepassing op de uitkering van de werknemer.

**Calamiteiten- en
ander kort verzuim-
verlof****Artikel 40d**

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer plotselinge ziekte in het gezin van de werknemer verstaan.
2. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het bedoelde verlof opneemt. Indien dit niet mogelijk is dan zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding wordt de reden aangegeven.
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat zich een situatie heeft voorgedaan, die het opnemen van het calamiteitenverlof rechtvaardigde.
4. Indien aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof ex artikel 40e wordt voldaan, eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.

**Kortdurend
zorgverlof****Artikel 40e**

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn echtgenote, een inwonend kind of een (uitwonende) ouder van de werknemer.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag van het verlof.
3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij kortdurend zorgverlof opneemt. Indien dit niet mogelijk is dan zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding worden de reden, de omvang, de wijze van opnemingsaanvang en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven.
4. Het verlof gaat in bij de melding ervan aan de werkgever. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.

5. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat zich een situatie heeft voorgedaan, die het opnemen van het zorgverlof rechtvaardigde.
6. De werknemer heeft gedurende de periode van zorgverlof recht op 70% van zijn salaris, doch minimaal het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Dit recht geldt niet voor het gedeelte van het salaris boven het maximum dagloon (zie artikel 23, eerste lid).

Langdurend zorgverlof

Artikel 40f

1. De werknemer heeft recht op onbetaald verlof voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, indien het betreft zijn echtgenote, een kind tot wie de werknemer of zijn echtgenote als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, een pleegkind van de werknemer of een ouder van de werknemer. Onder levensbedreigend ziek wordt verstaan: de gezondheids-situatie die zo ernstig is dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt.
 - 2.1. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag van het verlof.
 - 2.2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.
 - 2.3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
 - 2.4. In afwijking van het bovenstaande kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - verlof voor een langere periode dan twaalf weken, tot ten hoogste achttien weken; of
 - meer uren verlof per week.
- 3.1. Het langdurend zorgverlof wordt uiterlijk twee weken van tevoren aangevraagd, tenzij de werkgever instemt met een kortere periode. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren.
- 3.2. De werknemer verstrekt desgevraagd aan de werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarover hij redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken teneinde aannemelijk te maken dat is voldaan aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden. De werkgever doet een schriftelijk verzoek tot het verstrekken van aanvullende informatie binnen een week nadat het verzoek om verlof bij hem is ingediend.
- 3.3. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.
- 3.4. Indien de werkgever overweegt het verzoek om verlof niet of niet geheel in te willigen, overlegt hij met de werknemer over diens verzoek. De beslissing op het verzoek om verlof wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet (geheel) inwilligt, deelt hij dit onder opgave van redenen aan de werknemer mee.
- 3.5. Indien de werkgever een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek nog niet schriftelijk aan de werknemer heeft meegedeeld, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Zolang de werknemer niet heeft voldaan aan een verzoek van de werkgever om informatie als bedoeld in 3.2, wordt de in de vorige zin bedoelde periode verlengd met het aantal dagen dat de werknemer niet heeft voldaan aan dit verzoek.
4. Indien de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof is verleend voor het verstrijken van de verlofduur overlijdt dan wel niet langer levensbedreigend ziek is, eindigt het verlof met ingang van de dag na die waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.
5. Indien het verzoek om langdurend zorgverlof wordt ingewilligd, kan het daaraan voorafgaand kortdurend zorgverlof ex artikel 40e op verzoek van de werknemer geheel of gedeeltelijk worden aangemerkt als langdurend zorgverlof.

Ouderschapsverlof**Artikel 40g**

1. De werknemer die ten minste één jaar in dienst is, heeft, gedurende de periode dat zijn kind de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt, recht op onbetaald ouderschapsverlof. Voor de berekening van de termijn van één jaar worden perioden die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, samengeteld.
- 2.1. Het verlof bedraagt ten hoogste 26 maal de arbeidsduur per week.
- 2.2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
- 2.3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- 2.4. In afwijking van het bovenstaande kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - verlof voor een langere periode dan twaalf maanden; of
 - meer uren verlof per week; of
 - het verlof van 26 weken op te delen in ten hoogste zes perioden waarbij elke periode ten minste een maand bedraagt.De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
3. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de ingangsdatum van het verlof, het aantal uren verlof per week, de werkdagen waarop het verlof wordt opgenomen en de duur van de verlofperiode.
4. De werkgever kan - na overleg met de werknemer - de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
5. Op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werknemer de werkgever verzoeken het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten. De werkgever kan dit verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

.....

.....

Hoofdstuk 9

Werkkleding

Artikel 41

1. De werknemer is verplicht de door de werkgever voorgeschreven werkkleding te dragen.
2. De werkgever verstrekt de werkkleding aan de werknemer in bruikleen of vergoedt de kosten verbonden aan de aanschaf van de werkkleding.
3. De kosten verbonden aan het onderhoud van de werkkleding komen voor rekening van de werkgever.
4. De werknemer draagt zorg voor een goed gebruik van de werkkleding.

Tegemoetkoming woon-werkverkeer

Artikel 42

- 1.1. De werknemer heeft recht op een vergoeding voor het dagelijks eenmaal heen en weer reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, mits de enkele reisafstand ten minste elf kilometer bedraagt.
- 1.2. De werknemer heeft geen recht op een reiskostenvergoeding indien de werkgever vervoer ter beschikking stelt.
2. De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, met een maximum van 25 kilometer enkele reis.
3. De werkgever verstrekt naar zijn keuze een vergoeding per verreden kilometer of een vaste vrije vergoeding overeenkomstig de fiscale 'praktische regeling'.
4. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever op een zodanig tijdstip tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling moet reizen, dat naar het oordeel van de werkgever aan dit reizen voor de werknemer een sociaal veiligheidsrisico is verbonden, wordt op de navolgende wijze een vergoeding van de reiskosten verleend:
 - a. de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klastarief; of

Vergoedingsregelingen



- b. € 0,19 per kilometer indien de werknemer voor de reis die niet of niet op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden verricht, met toestemming van de werkgever gebruik maakt van een eigen auto; of
 - c. de taxikosten indien de werknemer voor de reis die niet of niet op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden verricht, met toestemming van de werkgever gebruik maakt van een taxi.
5. Bij verhuizing van de werknemer naar een woning die verder van de plaats van tewerkstelling is gelegen dan zijn oude woning, vindt geen aanpassing van de reiskostenvergoeding plaats, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Reis- en verblijf- kostenvergoeding

Artikel 43

- 1. De werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en/of verblijfkosten moet maken, heeft recht op een vergoeding.
- 2. Reiskosten worden vergoed overeenkomstig artikel 42, vierde lid.
- 3. Verblijfkosten worden - na voorafgaande goedkeuring en onder overlegging van de nota's - vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten, voorzover deze redelijk zijn.

Verhuiskosten- vergoeding

Artikel 44

- 1. Indien de werknemer op expliciet verzoek van de werkgever verhuist nabij de plaats van tewerkstelling, heeft hij recht op een vergoeding van verhuiskosten conform artikel 15a, lid 1, sub g van de Wet op de loonbelasting 1964.
- 2. De verhuiskostenvergoeding wordt slechts verleend, indien de werknemer schriftelijk verklaart dat de vergoeding zal worden terugbetaald, indien de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na de verhuizing van de werknemer eindigt op initiatief van de werknemer, dan wel op initiatief van de werkgever, indien de werknemer hiervoor een ernstig verwijt valt te maken in de zin van een dringende reden voor ontslag.

Bij- en nascholing / studiefaciliteiten

Artikel 45

- 1. De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen, die door de werkgever noodzakelijk worden geacht voor een goede uitoefening van zijn functie. Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en de hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever. Voorzover deze bijscholingsactiviteiten niet tijdens de overeengekomen werktijden kunnen worden gevolgd, kan in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat er sprake is van overwerk dan wel een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur voor de duur van de bijscholing.
- 2.1. De werkgever stelt de werknemer met de functie van mondhygiënist of tandarts in de gelegenheid om cursussen te volgen, conferenties bij te wonen en vakbeurzen te bezoeken door middel waarvan de werknemer in staat is in het kader van kwaliteitsbevordering zijn noodzakelijke vakkennis op peil te houden.
- 2.2. Het voorgaande geschiedt in tijdig overleg met de werkgever en tot een maximum van 24 uur per jaar bij een volledig dienstverband met behoud van salaris.
- 2.3. Het derde lid is van overeenkomstige toepassing.
- 3. De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek verlof en/of een tegemoetkoming in de kosten verlenen voor het volgen van een niet verplicht gestelde cursus of opleiding overeenkomstig Uitvoeringsregeling C. De terugbetalingsregeling in artikel 6 van deze uitvoeringsregeling is in een dergelijk geval van toepassing, tenzij partijen anders overeenkomen.



Studiefaciliteiten**Artikel 46**

1. Door de werkgever wordt jaarlijks 0,85% van de totale loonsom van de werknemer(s) over het voorafgaande jaar beschikbaar gesteld voor studiefaciliteiten.
2. Onder loonsom wordt verstaan het totaal van alle bedragen waarover loonbelasting en premies volksverzekeringen moet worden afgedragen.
3. In het kader van het in het eerste lid bepaalde wordt door de werkgever jaarlijks in overleg met de werknemer(s) een plan voor scholing vastgesteld, waarin wordt vastgelegd ten behoeve van welke faciliteiten besteding van het in het eerste lid genoemde percentage zal plaatsvinden.
4. Indien in enig kalenderjaar blijkt dat het in het eerste lid genoemde percentage niet of niet volledig kan worden besteed, worden de niet aangewende middelen overgeheveld naar het daaropvolgende jaar.
5. Door de werkgever wordt jaarlijks aan de werknemer(s) een overzicht verstrekt van de in het kader van dit artikel door de werkgever getroffen faciliteiten en de mate waarin hiervan door de werknemers in dienst bij de werkgever gebruik wordt gemaakt.

Jubileum**Artikel 47**

1. De werknemer die 12½, 25 of 40 jaar in dienst is bij de werkgever, heeft recht op een jubileumgratificatie. De jubileumgratificatie bedraagt:
 - a. bij 12½ jaar: een half maandsalaris;
 - b. bij 25 jaar: een maandsalaris;
 - c. bij 40 jaar: een maandsalaris.
2. Onder maandsalaris wordt verstaan: het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantiebijslag over één maand.



Hoofdstuk 10

Aanstellingskeuring

Artikel 48

- 1.1 De werkgever kan de werknemer verplichten om zich bij het aangaan of wijzigen van de arbeids-overeenkomst te onderwerpen aan een aanstellingskeuring indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld.
- 1.2 Onder medische geschiktheid wordt begrepen de bescherming van de gezondheid van de werknemer en van derden bij de uitvoering van de betreffende werkzaamheden.
- 1.3 Voor werknemers als genoemd in artikel 51, eerste lid, kan een antistoftiterbepaling deel uitmaken van de aanstellingskeuring.
2. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk en tijdig voor aanvang van de keuring over het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht, alsmede over diens rechten bij keuringen.
3. De keuringsgeneeskundige wordt door de werkgever aangewezen.
4. De uitslag van de keuring wordt binnen 14 dagen na vaststelling daarvan door de werkgever aan de werknemer meegedeeld.
5. De werknemer heeft het recht de verklaring van de geneeskundige in te zien zodra deze door de geneeskundige is toegezonden aan de werkgever.
6. De kosten van de medische keuring komen ten laste van de werkgever. Hieronder worden tevens de reis- en verblijfkosten van de werknemer verstaan; deze worden vergoed overeenkomstig artikel 43.
7. De werknemer kan binnen een week na ontvangst van de uitslag van de keuring een verzoek tot herkeuring indienen. De werkgever is verplicht dit verzoek tot herkeuring te honoreren. De herkeuringsgeneeskundige wordt door de werkgever - in overleg met de werknemer - aangewezen en zal een andere geneeskundige zijn dan degene die de eerste keuring heeft verricht.
8. De kosten van deze herkeuring komen voor rekening van de werkgever. Hij kan echter van de werknemer een redelijke bijdrage verlangen indien de uitslag van de herkeuring overeenstemt met de uitslag van de eerste keuring.

Aanstellingskeuring en arbeidsomstandigheden



9. De uitslag van een herkeuring wordt als beslissend beschouwd.
10. De in het derde en zevende lid genoemde geneeskundigen mogen noch familielid, huisarts of behandelend geneesheer van de betrokken werknemer zijn, noch betrokken zijn bij de praktijk van de werkgever.

PAGO of PMO

Artikel 49

1. De werkgever stelt de werknemer periodiek in de gelegenheid om bij de arts van de arbodienst een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemer met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken (PAGO). In plaats hiervan kan de werkgever een Preventief medisch onderzoek (PMO) aanbieden, dat is gericht op de algemene gezondheidstoestand van de werknemer.
2. De werknemer is verplicht zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen wanneer de werkgever van oordeel is dat de lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer een beletsel vormt of kan vormen om zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. De uitslag van dit geneeskundig onderzoek zal binnen 14 dagen na vaststelling daarvan aan de werknemer worden meegedeeld. Het vijfde tot en met tiende lid van artikel 48 zijn van overeenkomstige toepassing.

Arbeids- omstandigheden

Artikel 50

- 1.1. De werkgever zal zoveel mogelijk maatregelen nemen en voorwaarden scheppen die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer beschermen. Daarbij kan de werkgever gebruik maken van de NMT-RI&E tandheelkundige praktijken*.
- 1.2. De werkgever met meer dan 25 werknemers stelt één van de werknemers aan als preventie-medewerker in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet. De preventiemedewerker ondersteunt de werkgever op het gebied van preventie en bescherming.
2. De werkgever verstrekt de werknemer alle beschermingsmiddelen die volgens de algemeen aanvaarde eisen inzake praktijkhygiëne en infectiepreventie** redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor een verantwoorde beroepsuitoefening. De werkgever neemt daartoe ten behoeve van de werknemer eveneens de nodige preventieve maatregelen. Naast de werkgever draagt tevens de werknemer verantwoordelijkheid voor het gebruik en de toepassing van beschermingsmiddelen en preventieve maatregelen.
3. De werkgever heeft een adequate regeling in geval van prikaccidenten (prik-, snij-, bijt- en spat-accidenten).

Vaccinatie hepatitis B

Artikel 51

1. De werkgever stelt de werknemer die risico loopt met bloed in contact te komen, in de gelegenheid zich te laten vaccineren tegen hepatitis B. Dit geldt in ieder geval voor tandartsassistenten, mondhygiënist, tandartsen en indirect bij de tandheelkundige patiëntenzorg betrokken werknemers die kans lopen te worden besmet.
2. De werknemer zal zich op verzoek van de werkgever laten vaccineren tegen hepatitis B, tenzij hij daar te eerbiedigen medische, religieuze of andere bezwaren tegen heeft, waarbij hij zijn visie stelt boven het risico patiënten te besmetten.
3. De werkgever ziet erop toe dat bij de werknemer op de juiste momenten antistoftiterbepaling plaatsvindt. Indien de werknemer weigert zich te laten testen, zijn de door de werkgever te nemen maatregelen afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en de mogelijke alternatieven.

* Beschikbaar via www.nmt.nl

** Richtlijn infectiepreventie in de tandheelkundige praktijk



- 
4. Een niet-gevaccineerde werknemer mag risicohandelingen verrichten mits elk kwartaal zijn antistoftiter wordt bepaald, waarbij het testresultaat negatief moet zijn. Het voorgaande geldt ook indien de werknemer niet adequaat reageert op de vaccinatie(s).
 5. De uitslag van een antistoftiterbepaling kan voor de werkgever aanleiding zijn om de werkzaamheden van de werknemer (tijdelijk) aan te passen. De werkgever motiveert zijn besluit aan de hand van wet- en regelgeving, wetenschappelijke studies en richtlijnen.
 6. De werkgever houdt van elke werknemer een registratie bij van de data en geldigheidsduur van de vaccinaties, alsmede van de data en uitslagen van de antistoftiterbepalingen.
- 

.....

.....

Hoofdstuk 11

Op non-actiefstelling

Artikel 52

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste twee weken op non-actief stellen indien naar zijn oordeel de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met twee weken worden verlengd.
2. Indien mogelijk zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen gehoord te worden alvorens hij besluit tot op non-actiefstelling over te gaan.
3. De werkgever deelt het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het eventuele besluit tot verlening ervan, binnen 24 uur schriftelijk aan de werknemer mee onder vermelding van de duur van de op non-actiefstelling en de redenen.
4. De werkgever en de werknemer zijn verplicht binnen twee weken met elkaar in overleg te treden.
5. Na het verstrijken van de periode van twee c.q. vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij de werkgever inmiddels een procedure is gestart om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In het laatste geval kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk achten.
6. Gedurende de op non-actiefstelling behoudt de werknemer het recht op salaris.

Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 53

Het dienstverband eindigt:

- a. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd;
- b. door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- c. met wederzijds goedvinden op een door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- d. door opzegging door werknemer of werkgever met inachtneming van artikel 54;
- e. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 BW wegens gewichtige redenen;

Einde van de arbeidsovereenkomst

- f. door ontslag op staande voet door de werkgever of de werknemer om een dringende reden op grond van artikel 7:677 BW;
- g. door overlijden van de werknemer;
- h. op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, zonder dat daartoe opzegging is vereist.

Opzegging

Artikel 54

1. Opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden. De werkgever heeft voorafgaande toestemming van UWV WERKbedrijf nodig om de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen.
- 2.1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.
- 2.2. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt één maand.
- 2.3. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf tot tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien tot vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- 2.4. In afwijking van 2.2 kunnen partijen afspreken dat de opzegtermijn voor de werknemer langer is dan één maand (ten hoogste zes maanden). De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt in dat geval het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer.
- 2.5. De opzegtermijn voor de werkgever wordt met één maand verkort indien aan de werkgever toestemming is verleend door UWV WERKbedrijf, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging nog ten minste één maand moet bedragen.
3. In geval van opzegging door de werknemer zal deze in het belang van de continuïteit van de patiëntenzorg de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte stellen van zijn ontslagname.
- 4.1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid ten minste twee jaar heeft geduurd of een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om een ontslagvergunning door UWV WERKbedrijf is ontvangen.
- 4.2. Voor de berekening van de termijn van twee jaar worden perioden van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap buiten beschouwing gelaten.
- 4.3. De termijn van twee jaar wordt verlengd in de in artikel 24 genoemde gevallen.
- 4.4. Het opzegverbod als bedoeld in 4.1 is niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan de door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften en/of mee te werken aan maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, te verrichten;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid.
- 4.5. UWV WERKbedrijf kan toestemming verlenen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte indien:
 - a. aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden, en
 - b. de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen 26 weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de praktijk, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende zwangerschap; gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof en gedurende de eerste zes weken na werkhervatting; wegens het opnemen van adoptie- of pleegzorgverlof, kort- of langdurend zorgverlof of ouderschapsverlof; wegens overgang van de onderneming; gedurende lidmaatschap van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
6. Met uitzondering van het opzegverbod gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn de in het vierde en vijfde lid genoemde opzegverboden niet van toepassing bij opzegging wegens beëindiging van de praktijk van de werkgever.
7. Bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen kan UWV WERKbedrijf toestemming verlenen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst indien de werkgever:
 - a. de bedrijfseconomische redenen en het structureel vervallen van een of meer arbeidsplaatsen ten gevolge daarvan aannemelijk heeft gemaakt,
 - b. de juiste ontslagvolgorde heeft gehanteerd, en
 - c. aannemelijk heeft gemaakt dat er geen mogelijkheden voor herplaatsing zijn.

Overlijdens- uitkering

Artikel 55

Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en vakantiebijslag tot en met de dag van overlijden, aan de nabestaanden een uitkering verleend op grond van artikel 7:674 BW.

.....

.....

Uitvoeringsregeling A

§ 1 INSCHALINGSBEPALINGEN

Bepaling salaris

Artikel 1

- 1.1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de bij zijn functie behorende salarisschaal, zoals opgenomen in § 3.
- 1.2. In § 2 staat een overzicht van de functies en optionele aanvullende modules, die zijn beschreven in de NMT-Functieprofielen tandheelkundige praktijken. Deze functies zijn qua zwaarte met elkaar vergeleken en met ingang van 1 januari 2011 opgenomen in de NMT-salarisschalen. Dit geldt niet voor de functies van assistent omloop en sterilisatie, student tandheelkunde en tandarts.
- 1.3. Het toevoegen van een module aan een functieprofiel heeft geen invloed op de inschaling.
- 1.4. Met ingang van 1 januari 2011 zijn de namen van de salarisschalen gewijzigd en wel in salarisschaal I (voorheen Tandartsassistent), salarisschaal II (voorheen Tandartsassistent-plus), salarisschaal III (voorheen Mondhygiënist) en salarisschaal IV (voorheen Mondhygiënist-plus).

NMT-salarisschalen I en II

- 2.1.1. Salarisschaal I is van toepassing op de functies van baliemedewerker, junior tandartsassistent en tandartsassistent (vakvolwassen). Salarisschaal I bestaat uit een tabel voor werknemer tot 21 jaar en een tabel voor werknemers vanaf 21 jaar.
- 2.1.2. Salarisschaal II is van toepassing op de functies van senior tandartsassistent, preventieassistent, orthodontieassistent, kaakchirurgieassistent, officemanager en junior mondhygiënist.
- 2.2. Indien de baliemedewerker, junior tandartsassistent of tandartsassistent (vakvolwassen) jonger is dan 21 jaar, vindt de inschaling plaats conform salarisschaal I voor werknemers jonger dan 21 jaar.

Salariëring

- 2.3. Indien een werknemer van 21 jaar of ouder een opleiding tot tandartsassistent volgt in de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) dan wel in deeltijd in de Beroepsopleidende Leerweg (BOL)* van het mbo én in dat kader met een werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat, kan hij gedurende maximaal één jaar vanaf datum van indiensttreding worden gesalarieerd conform het in salarisschaal I voor werknemers jonger dan 21 jaar genoemde salaris voor een 20-jarige. Daarna heeft de werknemer recht op het salaris behorend bij periodiek 0 in salarisschaal I voor werknemers vanaf 21 jaar.
- Bovenstaande is eveneens van toepassing indien een werkgever een werknemer die geen enkele ervaring als baliemedewerker of tandartsassistent heeft, zelf aan het begin van de arbeidsovereenkomst de benodigde praktische vaardigheden bijbrengt.

NMT-salarisschalen III en IV

- 3.1. Salarisschaal III is van toepassing op de functie van mondhygiënist (vakvolwassen).
- 3.2. Salarisschaal IV is van toepassing op de functies van senior mondhygiënist en praktijkmanager.

Overig personeel

- 4.1. Voor werknemers met een andere functie dan de in het tweede en derde lid genoemde, is er geen salarisschaal aanwezig. Het salaris wordt door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de inhoud en de zwaarte van de functie in relatie tot de in het tweede en derde lid genoemde functies.
- 4.2. Het salaris wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met het percentage waarmee de NMT-advies-salarissen worden geïndexeerd.
- 4.3. Het bepaalde in het volgende artikel is uitsluitend van toepassing indien de werkgever voor de functie van de werknemer een salarisschaal met periodieken heeft vastgesteld.

Artikel 2

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met een periodiek tot het maximum is bereikt van de voor zijn functie geldende salarisschaal.
2. De periodieke verhoging gaat in op de eerste dag van de eerste maand van het nieuwe kalenderjaar dan wel op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer in dienst trad. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de genoemde mogelijkheden van toepassing is.
3. Indien salarisschaal I voor werknemers tot 21 jaar van toepassing is of is geweest, gaat de periodieke verhoging in op de eerste dag van de geboortemaand.

Artikel 3

Indien de werknemer bij dezelfde werkgever na overleg bevorderd wordt tot een functie in een hogere salarisschaal, heeft hij op het moment van de functiewijziging ten minste recht op het salaris dat voor hem gold bij zijn vorige functie. Het op de werknemer van toepassing zijnde periodiek in de nieuwe salarisschaal is ten minste het laagste periodiek van deze schaal.

Bij promotie naar de volgende schaal heeft de werknemer ten minste recht op één periodiek. Indien dit samenvalt met de datum van de jaarlijkse periodieke verhoging, heeft de werknemer recht op twee periodieken.

* Bij een voltijdse opleiding in BOL is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, maar van een stageovereenkomst.

**Inhouden van
periodieke
verhoging**

Artikel 4

De werkgever kan besluiten de periodieke verhoging conform artikel 2 niet toe te kennen indien hij na toepassing van de in Uitvoeringsregeling B opgenomen beoordelingsregeling definitief van oordeel is dat aan ten minste zes van de te beoordelen gezichtspunten de waardering slecht (1) of onvoldoende (2) moet worden toegekend.

Mededelingen met betrekking tot de niet toekenning van een periodieke verhoging worden schriftelijk, gemotiveerd en met vermelding van de gevolgen voor de salariering aan de werknemer gedaan. Vóór het verstrijken van de datum van de eerstvolgende periodieke verhoging kan de werkgever met terugwerkende kracht de niet toekenning ongedaan maken.

**Toekenning extra
periodieken**

Artikel 5

Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie goed (4) of uitstekend (5) vervult, kan de werkgever besluiten aan de werknemer extra periodieken toe te kennen. Als gevolg hiervan kan het maximum van de salarisschaal geldend voor de werknemer worden overschreden.

Mededelingen met betrekking tot het toekennen van extra periodieken worden schriftelijk, gemotiveerd en met vermelding van de gevolgen voor de salariering aan de werknemer gedaan.



§ 2 OVERZICHT VAN DE FUNCTIES IN DE TANDHEELKUNDIGE PRAKTIJKEN

<i>Functie</i>	<i>Toelichting bij functie</i>	<i>Optioneel</i>
Assistent omloop en sterilisatie	Belast met het reinigen en desinfecteren van gebruikte materialen en instrumenten; zorgt ervoor dat gebruikte materialen worden opgehaald en dat behandelkamers worden voorzien van schoon materiaal.	
Baliemedewerker	Eerste aanspreekpunt voor patiënten en daarmee 'het gezicht van de praktijk'; belast met administratieve en secretariële ondersteuning van de praktijk.	module financiële administratie
Junior tandartsassistent	Anders dan de vakvolwassen tandartsassistent is de junior een werknemer die (nog) geen opleiding tot tandartsassistent heeft afgerond en nog niet beschikt over voldoende werkervaring. De werkzaamheden worden uitgevoerd onder begeleiding van een ervaren tandheelkundige professional. Het accent in de functie is gericht op leren.	
Tandartsassistent (vakvolwassen)	Ondersteunt de tandarts en eventueel ook andere tandheelkundige professionals, zodat deze efficiënt en effectief de patiënten kunnen behandelen; kan in opdracht gedelegeerde taken uitvoeren.	- module financiële administratie - module orthodontie - module kaakchirurgie

<i>Functie</i>	<i>Toelichting bij functie</i>	<i>Optioneel</i>
Senior tandartsassistent	Anders dan de vakvolwassen tandartsassistent is de senior een werknemer die in staat is om de werkzaamheden ook in complexe situaties met enig gemak te verrichten. De senior heeft veel werkervaring en is een expert op zijn deskundigheidsgebied in de volle breedte. Hij heeft inzicht en overzicht over de grenzen van zijn werkzaamheden heen. De senior verricht ook werkzaamheden met betrekking tot het uitdragen van expertise en het vakinhoudelijk begeleiden, instrueren, coachen en motiveren van (junior) assistenten en stagiaires.	- module financiële administratie - module orthodontie - module kaakchirurgie
Preventieassistent	Ondersteunt bij de patiëntenbehandelingen en is belast met het uitvoeren van onderdelen van tandheelkundige behandelingen, met name op het gebied van preventie en mondhygiëne.	
Orthodontieassistent	Ondersteunt bij de patiëntenbehandelingen en is belast met het uitvoeren van onderdelen van tandheelkundige behandelingen, met name op het gebied van orthodontie.	
Kaakchirurgieassistent	Ondersteunt bij de patiëntenbehandelingen en is belast met het uitvoeren van onderdelen van tandheelkundige behandelingen gericht op kaakchirurgie.	

<i>Functie</i>	<i>Toelichting bij functie</i>	<i>Optioneel</i>
Officemanager	Belast met het coördineren en realiseren van de administratieve, secretariële en facilitaire ondersteuning van de praktijk, alsmede het verrichten van uitvoerende en coördinerende werkzaamheden op het gebied van personeel en organisatie.	module financiële administratie
Junior mondhygiënist	Anders dan de vakvolwassen mondhygiënist is de junior een werknemer met geen of beperkte ervaring in de beroepsuitoefening. De werkzaamheden worden uitgevoerd onder begeleiding van een senior mondhygiënist/tandarts. Werkzaamheden worden (steekproefsgewijs) gecontroleerd door en geëvalueerd met een senior mondhygiënist/tandarts.	- module curatieve mondzorgkundige handelingen - module kindertandverzorging - module orthodontie
Mondhygiënist (vakvolwassen)	Expert op het gebied van preventie en mondhygiëne; verricht de werkzaamheden, die onderdeel zijn van een totaal zorg- en behandelplan, zelfstandig.	- module curatieve mondzorgkundige handelingen - module kindertandverzorging - module orthodontie
Senior mondhygiënist	De senior is in staat om de werkzaamheden ook in complexe situaties met enig gemak te verrichten. Hij heeft veel werkervaring en is een expert op zijn deskundigheidsgebied of heeft zich verder verdiept/geschoold in een bepaald aandachtsgebied. Hij heeft inzicht en overzicht over de grenzen van zijn deskundigheidsgebied heen. De senior verricht ook werkzaamheden met betrekking tot het uitdragen van expertise en het vakinhoudelijk begeleiden, instrueren, coachen en motiveren van medewerkers binnen de praktijk.	- module curatieve mondzorgkundige handelingen - module kindertandverzorging - module orthodontie

<i>Functie</i>	<i>Toelichting bij functie</i>	<i>Optioneel</i>
Praktijkmanager	Verantwoordelijk voor de interne bedrijfsvoering van de praktijk.	
Student tandheerkunde	Tandarts in opleiding; is niet BIG-geregistreerd en niet zelfstandig bevoegd tot het verrichten van voorbehouden handelingen.	
Junior tandarts	Anders dan de vakvolwassen tandarts is de junior een werknemer met geen of beperkte ervaring in de tandheerkundige beroepsuitoefening. De werkzaamheden worden uitgevoerd onder begeleiding van een senior tandarts. Werkzaamheden worden (steekproefsgewijs) gecontroleerd door en geëvalueerd met een senior tandarts.	
Tandarts (vakvolwassen)	De tandarts heeft een spilfunctie in de zorgverlening aan patiënten, stelt de diagnose en heeft een coördinerende rol in de zorgverlening door de diverse tandheerkundige professionals.	
Senior tandarts	Anders dan de vakvolwassen tandarts is de senior een werknemer die in staat is om de werkzaamheden ook in complexe situaties met enig gemak te verrichten. De senior heeft veel werkervaring en is een expert op zijn deskundigheidsgebied in de volle breedte of heeft zich verder verdiept/geschoold in een bepaald aandachtsgebied. Hij heeft inzicht en overzicht over de grenzen van zijn deskundigheidsgebied heen. De senior verricht ook werkzaamheden met betrekking tot het uitdragen van expertise en het vakinhoudelijk begeleiden, instrueren, coachen en motiveren van medewerkers binnen de praktijk.	



§ 3 SALARISSCHALEN

Met ingang van 1 januari 2011 zijn de salarissen met 1,8% geïndexeerd. Deze indexatie is verwerkt in de NMT-adviestabellen in de rechterkolom. Het staat werkgever en werknemer vrij om hiervan af te wijken. De salarissen zijn op basis van een volledige arbeidsduur van 38 uur per week. Met ingang van 1 januari 2011 is de structuur van de NMT-salarisschalen gewijzigd. Zie §1, artikel 1, eerste lid, voor meer informatie.

Salarisschaal I

- baliemedewerker
- junior tandartsassistent
- tandartsassistent

<i>Leeftijd</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2010</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2011</i>
16	€ 974,07	€ 991,61
17	€ 1.091,38	€ 1.111,03
18	€ 1.209,22	€ 1.230,99
19	€ 1.327,60	€ 1.351,49
20	€ 1.442,77	€ 1.468,74

Salarisschaal I

Vanaf 21 jaar

- baliemedewerker
- junior tandartsassistent
- tandartsassistent

<i>Periodiek</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2010</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2011</i>
0	€ 1.559,57	€ 1.587,64
1	€ 1.638,14	€ 1.667,62
2	€ 1.720,93	€ 1.751,91
3	€ 1.809,05	€ 1.841,62
4	€ 1.861,09	€ 1.894,59
5	€ 1.918,94	€ 1.953,48
6	€ 1.984,76	€ 2.020,48
7	€ 2.050,05	€ 2.086,96
8	€ 2.111,62	€ 2.149,63

Salarisschaal II

- senior tandartsassistent
- preventieassistent
- orthodontistassistent
- kaakchirurgieassistent
- officemanager
- junior mondhygiënist

<i>Periodiek</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2010</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2011</i>
0	€ 1.720,93	€ 1.751,91
1	€ 1.809,05	€ 1.841,62
2	€ 1.861,09	€ 1.894,59
3	€ 1.918,94	€ 1.953,48
4	€ 1.984,76	€ 2.020,48
5	€ 2.050,05	€ 2.086,96
6	€ 2.111,62	€ 2.149,63
7	€ 2.174,79	€ 2.213,94
8	€ 2.239,02	€ 2.279,33



Salarisschaal III

- mondhygiënist

<i>Periodiek</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2010</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2011</i>
0	€ 2.050,05	€ 2.086,96
1	€ 2.111,62	€ 2.149,63
2	€ 2.174,79	€ 2.213,94
3	€ 2.239,02	€ 2.279,33
4	€ 2.303,48	€ 2.344,94
5	€ 2.367,92	€ 2.410,54
6	€ 2.430,18	€ 2.473,92
7	€ 2.495,71	€ 2.540,63
8	€ 2.559,06	€ 2.605,12
9	€ 2.621,31	€ 2.668,49

Salarisschaal IV

- senior mondhygiënist
- praktijkmanager

<i>Periodiek</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2010</i>	<i>Brutosalaris NMT-adviestabel 2011</i>
0	€ 2.303,48	€ 2.344,94
1	€ 2.367,92	€ 2.410,54
2	€ 2.430,18	€ 2.473,92
3	€ 2.495,71	€ 2.540,63
4	€ 2.559,06	€ 2.605,12
5	€ 2.621,31	€ 2.668,49
6	€ 2.699,95	€ 2.748,55
7	€ 2.781,87	€ 2.831,94
8	€ 2.865,96	€ 2.917,55
9	€ 2.951,16	€ 3.004,28

**Minimum-(jeugd)
loon**

<i>Leeftijd</i>	<i>Brutosalaris per 1 juli 2010</i>	<i>Brutosalaris per 1 januari 2011</i>
16	€ 488,50	€ 491,40
17	€ 559,30	€ 562,65
18	€ 644,30	€ 648,10
19	€ 743,40	€ 747,80
20	€ 870,85	€ 876,00
21	€ 1.026,60	€ 1.032,70
22	€ 1.203,60	€ 1.210,75
23 of ouder	€ 1.416,00	€ 1.424,40





Uitvoeringsregeling B

§ 1 VOORWAARDEN

Beoordeling kan onder andere plaatsvinden voor het einde van de proeftijd, bij de beslissing van de werkgever of de werknemer wel of niet in aanmerking komt voor een aanstelling voor onbepaalde tijd of een periodieke salarisverhoging. Indien de werkgever overgaat tot het beoordelen van de werknemer in zijn functioneren, geldt hiervoor de volgende regeling.

§ 2 GEZICHTSPUNTEN

1. De beoordeling van de werknemer in zijn functioneren in de functie als genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, geschiedt op de volgende punten:
 - a. kennisniveau
 - b. zelfstandigheid
 - c. inzet en verantwoordelijkheidsgevoel
 - d. organisatie van het eigen werk
 - e. houding ten opzichte van de werkgever
 - f. houding ten opzichte van collega's
 - g. houding ten opzichte van patiënten
 - h. houding ten opzichte van derden
 - i. bereidheid tot overleg
 - j. leiding aanvaarden/leiding geven
 - k. mondelinge uitdrukkingsvaardigheid
 - l. schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
 - m. kwaliteit van het werk
 - n. kwantiteit van het werk.

Beoordelingsregeling





2. Voor elk van de onder 1 genoemde punten wordt door de in § 3 genoemde beoordelaar een cijfer gegeven, dat kan variëren van 1 tot en met 5, welke cijfers de volgende waardering uitdrukken:
 1. slecht
 2. onvoldoende
 3. voldoende
 4. goed
 5. uitstekend.

§ 3 PROCEDURE

Bij de beoordeling geldt de volgende procedure:

1. De werknemer wordt schriftelijk voor het beoordelingsgesprek uitgenodigd, met inachtneming van een termijn van ten minste twee weken.
2. Het beoordelingsgesprek wordt gevoerd door degene die (direct) leiding geeft aan de werknemer of degene die is belast met de hoogste dagelijkse leiding van de praktijk dan wel door hen gezamenlijk.
3. Indien de werknemer hierom verzoekt, kan de werkgever besluiten dat het beoordelingsgesprek uitsluitend wordt gevoerd door degene die is belast met de hoogste dagelijkse leiding van de praktijk.
4. De uitkomst van het beoordelingsgesprek wordt door de werkgever binnen twee weken schriftelijk en met redenen omkleed in tweevoud aan de werknemer voorgelegd in de vorm van een voorlopige beoordelingsuitslag. Hierbij wordt de werknemer gewezen op de mogelijkheid tot indiening van bezwaar als bedoeld in het zesde lid en de daarvoor gestelde termijn.
5. De werknemer dient één exemplaar van deze voorlopige beoordelingsuitslag voor ontvangst te tekenen en binnen één week na het verkrijgen hiervan aan de werkgever te retourneren.
6. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de voorlopige beoordelingsuitslag, kan hij binnen twee weken na ontvangst hiervan een schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar indienen bij degene die de hoogste dagelijkse leiding heeft van de praktijk.
7. Naar aanleiding van dit ingediende bezwaar neemt de werkgever de voorlopige beoordelingsuitslag opnieuw in overweging en kan deze worden herzien.
8. Zo spoedig mogelijk na het verstrijken van de bezwaartermijn, doch in ieder geval niet later dan vier weken daarna, deelt de werkgever schriftelijk en met redenen omkleed de definitieve uitslag van de beoordeling aan de werknemer mee.



Model beoordelingsformulier

Beoordeelde	Naam:	
	Functie:	
	Datum indiensttreding:	
	Datum van beoordeling:	
	Tijdvak van beoordeling:	
	Datum voorgaande beoordeling:	

Beoordelaar	Naam:	
	Functie:	

Waardering 1. slecht 2. onvoldoende 3. voldoende 4. goed 5. uitstekend

Gezichtspunten

- a. kennisniveau
- b. zelfstandigheid
- c. inzet en verantwoordelijkheidsgevoel
- d. organisatie van het eigen werk
- e. houding t.o.v. de werkgever
- f. houding t.o.v. collega's
- g. houding t.o.v. patiënten
- h. houding t.o.v. derden
- i. bereidheid tot overleg
- j. leiding aanvaarden/leiding geven
- k. mondelinge uitdrukkingsvaardigheid
- l. schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
- m. kwantiteit van het werk
- n. kwaliteit van het werk

Waardering

Motivering

Datum verzending voorlopige beoordelingsuitslag in tweevoud aan beoordeelde: ... - ... - 20...

Handtekening beoordelaar

Handtekening beoordeelde
voor ontvangst en gezien

Maakt beoordeelde gebruik van recht tot bezwaar (binnen twee weken na ontvangst)? ja / nee

Zo ja, datum verzending definitieve beoordeling door werkgever aan beoordeelde: ... - ... - 20...



.....

.....



Uitvoeringsregeling C

Artikel 1

Studiefaciliteiten kunnen worden verleend in de vorm van:

- a. studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze uitvoeringsregeling; en/of
- b. een financiële tegemoetkoming in de studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling.

Artikel 2

1. De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen, dient het verzoek daartoe voor aanvang van de studie in. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.
2. De werkgever beslist binnen twee weken op een verzoek om studiefaciliteiten.
3. Studiefaciliteiten worden verleend voor een door de werkgever te bepalen termijn die wordt afgeleid van de normaal te achten studieduur. De werkgever kan deze termijn verlengen.
4. Verleende studiefaciliteiten kunnen, al dan niet tijdelijk, worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat de werknemer niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de op grond van het derde lid bepaalde termijn te voltooien. De intrekking geschiedt niet indien de betrokken werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hemzelf te wijten is.

Artikel 3

1. De werkgever kan studieverlof met behoud van salaris verlenen voor (een gedeelte van) het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van lessen en voor het deelnemen aan een examen of tentamen.
2. De werkgever kan eveneens studieverlof met behoud van salaris verlenen ter voorbereiding van een examen of tentamen.

Studiefaciliteiten



**Artikel 4**

De werkgever stelt de hoogte van de vergoeding van de kosten in verband met de studie vast. Het kan hierbij gaan om:

- a. noodzakelijk gemaakte cursus- en leskosten, de examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal;
- b. noodzakelijk te maken reiskosten voor het volgen van lessen en het deelnemen aan een examen of tentamen;
- c. noodzakelijk te maken verblijfskosten voor het deelnemen aan een examen of tentamen.

Artikel 5

Afspraken omtrent de toekenning van studiefaciliteiten worden schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

**Terugbetalings-
regeling****Artikel 6**

Tenzij bij de aanvang van de studie schriftelijk tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen, kan de werkgever de aan de werknemer verleende tegemoetkoming in de studiekosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen indien:

- a. de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werknemer dan wel op initiatief van de werkgever indien de werknemer hiervoor een ernstig verwijt valt te maken, voordat de studie met goed gevolg is beëindigd: het bedrag dat de werkgever heeft vergoed in het tijdvak van drie jaar voorafgaande aan het ontslag;
- b. de werknemer de studie niet met goed gevolg heeft beëindigd op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn: het bedrag dat de werkgever heeft vergoed in het tijdvak van drie jaar voorafgaande aan de beëindiging van de studie;
- c. de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werknemer dan wel op initiatief van de werkgever indien de werknemer hiervoor een ernstig verwijt valt te maken, binnen een termijn van drie jaar na het beëindigen van de studie: voor elke maand die ontbreekt aan de termijn van drie jaar, maximaal 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werkgever heeft vergoed in het tijdvak van drie jaar voorafgaande aan het tijdstip waarop de studie is beëindigd.



Bijlage 1

Overleg tussen werkgever en werknemers over het functioneren van de praktijk en de werknemers kan diverse vormen aannemen. We onderscheiden hier drie min of meer geformaliseerde overlegstructuren. Deze vinden alle plaats 'los van de dagelijkse werkzaamheden', dat wil zeggen op een plaats waar - en tijd waarop - ongestoord overleg gevoerd kan worden. Daarnaast kenmerken de overlegstructuren zich door een cyclisch karakter: (vastgelegde) afspraken uit voorgaand overleg worden steeds weer als evaluatiepunt op de agenda voor het komende overleg opgenomen.

Werkoverleg*

- Gericht op heden
- Groepsgesprek
- Informeel karakter
- Wederzijdse afstemming
- Begeleiden van het team
- Open gesprek
- Iedere twee weken

Het hele team komt bijeen in een vooraf geagendeerd overleg, waarvan alle aan- en afwezigen achteraf een verslag met notulen en actiepunten krijgen. Alle deelnemers aan het werkoverleg worden in de gelegenheid gesteld in alle rust zaken betreffende de werkzaamheden in de praktijk aan de orde te brengen. Het is tevens de plaats waar veranderingen in deze praktijkwerkzaamheden worden geïntroduceerd en afgestemd. De frequentie zal bij voorkeur ten minste iedere twee weken zijn.

* Zie ook artikel 17 van de arbeidsvoorwaardenregeling

Werkoverleg, functionerings- en beoordelingsgesprekken

**Functionerings-
gesprek**

- Gericht op heden en toekomst
- Tweegesprek
- Informeel karakter
- Wederzijdse afstemming
- Begeleiden van de werknemer
- Open gesprek
- Een- à tweemaal per jaar

Tweerichtingsoverleg tussen de leidinggevende (meestal de praktijkhouder) en een werknemer; zowel het functioneren van de werknemer als dat van de praktijk staat ter discussie. Het kader van dit overleg wordt in eerste instantie bepaald door de functieomschrijving van de werknemer en de in het vorige functioneringsgesprek gestelde doelen en de gemaakte afspraken. In de tandheelkundige praktijk kan een belangrijk onderdeel van een functioneringsgesprek het (her-)beschouwen van de bekwaamheden van de werknemer zijn.

De leidinggevende stelt voorafgaand aan het functioneringsgesprek tezamen met de werknemer een agenda op. Beiden bereiden op basis daarvan het gesprek grondig voor. Het is de bedoeling dat in een opbouwende sfeer zowel naar het verleden (positieve punten en verbeterpunten), het heden, maar vooral naar de toekomst wordt gekeken: wat te doen om beter te functioneren, welke randvoorwaarden moeten aangepakt worden? De frequentie is meestal ten minste eenmaal per jaar. Met name het eerste jaar na aanstelling is het aan te bevelen ten minste tweemaal een functioneringsgesprek te voeren.

**Beoordelings-
gesprek***

- Gericht op verleden
- Leidinggevende deelt oordeel over werknemer mee
- Formeel karakter
- Eenzijdig
- Koppeling aan beloning
- Gesloten gesprek
- Eenmaal per jaar

Een beoordelingsgesprek wordt nogal eens verward met een functioneringsgesprek. De onderwerpen zijn immers vergelijkbaar, de gesprekspartners gelijk. Echter, het gaat nu om een eenzijdig, door de leidinggevende (meestal de praktijkhouder) geformuleerd oordeel over het functioneren van de werknemer. Er zal vooral worden teruggekeken. Het oordeel heeft veelal consequenties in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer. Zo kan het al dan niet toekennen van een (extra) periodiek of bonus afhangen van de jaarlijkse beoordeling. Het is daarbij van groot belang om heldere, min of meer meetbare, vooraf overeengekomen criteria te hanteren. Dit is nodig om het beoordelingsgesprek als sturingsinstrument in het personeelsbeleid te kunnen gebruiken. Het ontbreken van heldere criteria kan al snel leiden tot een averechts effect: de werknemer raakt gedemotiveerd.

In Uitvoeringsregeling B is een regeling met criteria vastgelegd voor het voeren van beoordelingsgesprekken.

Voor meer informatie over het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken kunt u contact opnemen met NMT-Ledenservice, telefoon 030 6076 380 of e-mail LS@nmt.nl.

* Zie ook Uitvoeringsregeling B

Bijlage 2

Op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur hebben werknemers die ten minste één jaar in dienst zijn recht op aanpassing (vermeerdering of vermindering) van de arbeidsduur.

In bedrijven met minder dan tien werknemers hebben deze geen wettelijk recht op vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur. De wetgever heeft ingezien dat voor dit type bedrijven een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur veel ingrijpender en verstrekender is dan in grote bedrijven. Zozeer zelfs dat dit kan leiden tot onoverkomelijke organisatorische problemen. De wet bepaalt overigens wel dat deze zogenaamde kleine werkgevers een regeling moeten treffen met betrekking tot het recht van werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. In deze regeling moet ten minste een recht op vermindering van de arbeidsduur zijn opgenomen. Aan dit recht kunnen wel beperkende voorwaarden worden verbonden. Deze voorwaarden mogen echter niet zo stringent zijn dat het recht op vermindering van de arbeidsduur in de praktijk geen betekenis meer heeft.

Op de volgende pagina staat een model voor de opstelling van een regeling voor praktijken met minder dan tien werknemers. Aan de hand hiervan kan een eigen regeling voor uw praktijk worden opgesteld. U wordt dringend aangeraden dit ook te doen.

Indien u tien of meer werknemers in dienst heeft, zijn de Wet aanpassing arbeidsduur en de in deze wet genoemde procedure en uitsluitingsgronden onverkort van toepassing.

Regeling vermindering arbeidsduur

Regeling vermindering arbeidsduur

Naam werkgever: _____

Deze regeling is vastgesteld door de werkgever op ...-... 20...

Artikel 1

Iedere werknemer die ten minste (bijv. drie) jaar in dienst is, kan een verzoek indienen om zijn arbeidsduur te verminderen.*

Artikel 2

1. Een werknemer kan hoogstens eens per (bijv. twee of vijf) jaar een verzoek indienen om zijn arbeidsduur in de eigen functie te verminderen.
2. De werknemer dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Daarbij deelt hij mee: de omvang van de gewenste vermindering van de arbeidsduur, het gewenste tijdstip van ingang, de gewenste spreiding van de werktijden en zijn motieven voor de wijziging. Dit verzoek moet uiterlijk (bijv. vier) maanden voor de gewenste ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsduur worden ingediend.
3. De werkgever deelt zijn besluit zo mogelijk (bijv. één) maand(en) voor de gewenste ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsduur schriftelijk aan de werknemer mee.
4. Indien het verzoek om vermindering van de arbeidsduur wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de nieuwe werktijden vast.

Artikel 3

1. Bij de beoordeling van het verzoek vindt een afweging plaats tussen de belangen van de werknemer bij vermindering van de arbeidsduur en de gevolgen daarvan voor de praktijkvoering.
2. Criteria bij de beoordeling van het verzoek door de werkgever zijn: (doorhalen wat niet van toepassing is en eventueel aanvullen)
 - de belangen van de werknemer;
 - de mogelijkheid van herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - roostertechnische gevolgen;
 - de mogelijkheid om de gewenste werktijden in te willigen;
 - gevolgen van financiële of organisatorische aard;
 - de overdraagbaarheid van het werk;
 - het functioneren of de geschiktheid van de werknemer;
 - _____
 - _____
3. Bij het vaststellen van de werktijden geldt de doelmatigheid van het bedrijfsproces als uitgangspunt. Daarnaast houdt de werkgever zo veel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer(s).
4. De arbeidsduur dient minimaal (bijv. 16) uur per week te bedragen (eventueel differentiëren naar bepaalde functies).
5. Werknemers die als gevolg van toewijzing van het verzoek om vermindering van de arbeidsduur hun functie in deeltijd of als duobaan gaan uitoefenen, dienen zich bereid te verklaren incidenteel meer uren te werken en/of op andere tijden te werken.

* In de regeling moet ten minste een recht op vermindering van de arbeidsduur zijn opgenomen (zie toelichting). Het is echter ook mogelijk een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur onder de regeling te brengen. In dat geval dient achter 'vermindering/te verminderen' telkens 'of vermeerdering/of te vermeerderen' te worden gevoegd.







NMT-Ledenservice
Geelgors 1
Postbus 2000
3430 CA Nieuwegein

Telefoon 030 6076 380
Telefax 030 6048 994
Internet www.nmt.nl
E-mail LS@nmt.nl

