

Anios & Cao



Colofon

© De Jonge Specialist heeft de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van deze brochure. Desondanks accepteert De Jonge Specialist geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie in deze brochure, noch voor enigerlei schade of voor andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van deze brochure. Op geen enkele wijze kunnen rechten worden ontleend aan de informatie in deze brochure.

De informatie in deze brochure mag, ongeacht de verschijningsvorm, niet worden gewijzigd, gereproduceerd of gedistribueerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van De Jonge Specialist.

Vormgeving: IJzersterk.nu
Fotografie: Shutterstock

maart 2021



Mercatorlaan 1200
Postbus 20057
3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl
www.dejongespecialist.nl
[@jongespecialist](https://twitter.com/dejongespecialist)

Inhoud

Anios & Cao

Vooraf	4
a. Cao en andere regels	4
Primaire arbeidsvoorwaarden	6
A. Salaris en inschaling	6
B. Uren	7
I. Soorten contracten	7
II. Verschil anios en aios	8
III. Overwerk	8
IV. Vakantie-uren	9
Secundaire arbeidsvoorwaarden	12
a. Reiskosten	12
b. Verlof	12
c. PLB/LFB	12
d. Bij- en nascholing	14
e. BIG-registratie	14
f. Maaltijdvergoeding	14
Diensten	15
Uitleg loonstrook	18
Wist je dat ...	19
Conclusie	20

01 Vooraf

Je staat op het punt om te beginnen aan je eerste (of volgende) baan met een bijkomend salaris, eindejaarsuitkering en vakantiegeld. Een hele verbetering ten opzichte van het coassistentenbestaan, maar wat komt er eigenlijk allemaal kijken bij een arbeidscontract? En als je al werkzaam bent als anios, wat zijn dan je rechten en plichten?

In deze brochure zetten we op een rij wat er voor jou is geregeld in de Cao Ziekenhuizen, Cao UMC en de Cao GGZ. Daarnaast laten we de verschillen zien tussen deze cao's. Er zijn natuurlijk nog meer cao's, maar dit zijn de meest voorkomende voor de anios. Het is belangrijk om te weten wat je rechten en plichten zijn voordat je begint, maar ook gedurende je dienstverband. Ook geven we een aantal tips en aandachtspunten mee voor je arbeidsvoorwaardengesprek voordat je 'tekent bij het kruisje'. Als lid van de Jonge Specialist kun je ons altijd bellen om je arbeidsvoorwaardengesprek voor te bereiden of je arbeidsovereenkomst laten beoordelen voordat je deze gaat tekenen.

a. Cao en andere regels

De meeste anios werken bij een organisatie waar een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) van kracht is. Meestal is dit de Cao UMC (in de academische ziekenhuizen) of de Cao Ziekenhuizen (in de overige ziekenhuizen). Daarnaast zijn er anios werkzaam binnen instellingen waar de Cao GGZ (ggz-instellingen) geldt. Als werknemer onder deze cao's heb je bepaalde rechten (en plichten). Deze rechten zijn door de werknemersorganisaties zoals de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD) - waar alle leden van De Jonge Specialist door vertegenwoordigd worden - overeengekomen met de drie werkgeversorganisaties voor deze cao's: de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) voor de Cao UMC, de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) voor de Cao Ziekenhuizen en de Nederlandse ggz voor de Cao GGZ. Jij hoeft hierover dus niet zelf te onderhandelen met personeelszaken; er is al voor je bepaald hoeveel uur je maximaal mag werken, hoe je salariering is

geregeld en hoeveel vakantiedagen je krijgt. Naast de cao's bestaat er een 'Modelinstructie arts al dan niet in opleiding tot (medisch) specialist' waarin de specifieke verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor anios (en aios) zijn beschreven. Vaak zijn er in de instelling ook nog aanvullende regels, richtlijnen, protocollen en dergelijke van toepassing. Ten slotte moeten jij en je werkgever zich natuurlijk ook aan de 'normale' burgerwetten houden. Ga je binnenkort als anios van start en ben je lid van De Jonge Specialist? Laat je concept arbeidsovereenkomst (voordat je deze tekent) dan door ons beoordelen.



02 Primaire arbeidsvoorwaarden

Onder de primaire arbeidsvoorwaarden vallen alle afspraken die jij met je werkgever maakt over werkzaamheden die in geld worden uitbetaald. Ook zaken die daarmee samenhangen zijn primaire arbeidsvoorwaarden, zoals het aantal uur dat je betaald werk verricht, vergoedingen bij overwerk, vakantiegeld en loondoorbetaling tijdens ziekte of zwangerschap. Deze voorwaarden spreek je af tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek en ze worden vastgelegd in een arbeidsovereenkomst.

a. Salaris en inschaling

In alle drie de cao's is sprake van salarisindeling in schalen en treden. Een schaal betekent grofweg in welke categorie werknemers (of functiegroep) je valt. De treden zijn tussenstappen binnen de schaal, dus je begint bijvoorbeeld in schaal 10 trede 0 bij het afsluiten van je eerste contract. Het salaris behorende bij een specifieke schaal en trede is altijd een bruto bedrag (zie 'Loonstrook' voor meer informatie) en gebaseerd op een fulltime aanstelling; in principe 36 uur per week (perifeer ziekenhuis en ggz-instelling) of 46 uur per week (academisch ziekenhuis).

Deze indeling is gebaseerd op eerdere relevante (werk)ervaring. Voor een anios is de schaal volgens de Cao UMC vastgesteld op 11a (met trede 0 tot en met 10) of in sommige gevallen is schaal 10 van toepassing. In de Cao Ziekenhuizen en GGZ wordt de anios meestal ingeschaald in schaal 65. Elk dienstjaar (dat is een volledig kalenderjaar) gaat je salaris binnen de schaal standaard een trede omhoog, soms beschreven als de 'periodiekmaand'. Ten aanzien van de inschaling geldt in het algemeen het volgende: alle relevante werkervaring telt mee voor de indeling in een bepaalde schaal en trede. In de Cao UMC is de volgende ervaring vastgelegd als 'relevant' voor alle arts-assistenten:

- werkzaam als arts-assistent in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
- werkzaam als basisarts in de patiëntenzorg in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
- werkzaam als arts-onderzoeker in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek;

- werkzaam als arts-projectmedewerker voor een geneeskundig project in een ziekenhuis;
- werkzaam als basisarts in onderwijs of onderzoek in een ziekenhuis;
- bij dienstverbanden die ingaan op of na 1 april 2015 wordt relevante onderzoekservaring in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek voorafgaand aan het artsexamen meegeteld.

In de Cao Ziekenhuizen en GGZ is bovenstaande niet expliciet vastgelegd voor anios, wel voor aios (behoudens onderzoekservaring, dit wordt wel beschreven voor anios in de Cao Ziekenhuizen). Bij het bepalen van de juiste inschaling en onderhandeling daarover, kun je dit lijstje als leidraad gebruiken.

Is de arbeidsmarkt krap, dan is er vaak nog wel onderhandelingsruimte bij indiensttreding. Dus kun je in aanmerking komen voor een hogere trede dan op basis van je ervaring van toepassing is. In alle andere gevallen krijg je op basis van je cv een aanbod dat aansluit bij je ervaringsjaren. Het gaat dan om volledige jaren qua relevante werkervaring.

Ook als je minder gaat verdienen dan in je vorige baan, kan dit een reden zijn voor de werkgever om je in te delen in een hogere trede. Dit kun je echter niet afdwingen.

b. Uren

1. Soorten contracten

In de zorgsector is 36 uur per week werken de standaard volledige arbeidsduur. Echter, voor artsen kan dit afwijken. Zo is de volledige arbeidsduur in de Cao UMC 46 uur per week (2.392 werkuren per jaar) voor anios. Volgens de Cao Ziekenhuizen kan in overleg worden besloten om af te wijken van de 36 uur gemiddeld per week en bijvoorbeeld maximaal 40 uur per week (2.087 werkuren per jaar) overeen te komen. Voor de Cao GGZ geldt 36 uur per week als voltijd. Met je werkgever spreek je af of je voltijd of in deeltijd gaat werken. Het afgesproken aantal uren per week wordt vastgelegd in het arbeidscontract.

Naast je arbeidsduur wordt bij je aanstelling ook afgesproken of het gaat om een contract voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd. De meeste anios krijgen een contract aangeboden voor bepaalde tijd. Het is belangrijk om daarin wel een tussentijdse opzegtermijn op te nemen. Anders kan je niet tussentijds de arbeidsovereenkomst beëindigen mocht je droombaan

voorbijkomen. Verder is het belangrijk om in de gaten te houden hoe vaak je al een contract voor bepaalde tijd hebt gehad bij dezelfde werkgever. Hier zijn regels voor en op enig moment is je werkgever je verplicht een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Dit is in ieder geval aan de orde bij het vierde contract dat je werkgever met je aangaat (mits er geen zes maanden tussen hebben gezeten). Laat dit controleren door De Jonge Specialist.

II. Verschil anios en aios

Er zijn voor aios meer zaken specifiek vastgelegd in de cao's dan voor anios. Denk hierbij aan het maximale percentage diensten per jaar of de opleidingstaken die binnen de arbeidstijd mogen worden gerekend. Hier gaan we in deze folder niet volledig op in aangezien hierover niets in jouw anios-contract zal worden opgenomen. Mocht je hier meer informatie over willen, dan verwijzen we je graag naar onze brochure 'Arbeidsvoorwaarden voor aios'.

Anios in algemene ziekenhuizen krijgen helaas nog regelmatig ten onrechte het zogenaamde '38 + 10 contract' aangeboden, dat niet voor anios maar voor aios is bedoeld. Een aios wordt meestal ingeroosterd voor 48 uur per week, waarbij naast de reguliere werkweek (38 uur) extra tijd (10 uur) bestaat voor opleidingstaken. Een aios krijgt dan voor 38 uur betaald; de 10 opleidingsuren zijn onbetaald. Voor een anios is deze constructie niet juist, aangezien een anios geen opleiding volgt. Een anios moet dus, anders dan een aios, het aantal uren uitbetaald krijgen waarvoor hij wordt ingeroosterd. Teken daarom als anios nooit een contract met meer uren dan volgens de volledige arbeidsduur is toegestaan. Ben jij anios in een algemeen ziekenhuis en heb je een '38 + 10' contract? Neem dan contact met ons op.

III. Overwerk

Over het algemeen mag je ervan uitgaan dat er alleen sprake is van overwerk als de werkgever hier opdracht toe heeft gegeven. In alle cao's zijn bepalingen opgenomen over overwerk. Je kunt dan een vergoeding krijgen voor overwerk, maar dus alleen als er sprake is van een opdracht.

Niet elke vijf minuten die jij langer in het ziekenhuis doorbrengt geldt direct als overwerk. Het gaat om werk dat je langer dan een half uur vooraf

of na je dienst verricht, en bij het tellen van deze tijd wordt dit (na het eerste uur) afgerond op het halve uur. Het maximale aantal overuren dat je mag werken, is 10% van je volledige arbeidsduur (in het geval van een 38 uur contract, dus gemiddeld maximaal $38 + 3.8 = 41.8$ uur per week). Dit gemiddelde wordt berekend per kwartaal (GGZ) of per twee maanden (Ziekenhuizen). Als blijkt dat dit percentage overschreden wordt, kun je je werkgever volgens de cao verzoeken tot aanvullende maatregelen. Het aanbieden van een voltijd contract (indien je huidige contract deeltijd is), het verlenen van assistentie of het uitzetten van een vacature zijn enkele vereisten/voorbeelden die in de cao worden genoemd. Vergelijkbare bepalingen zijn opgenomen in de Cao UMC.

Vergoeding van overwerk kan uitgekeerd worden in de vorm van vrije tijd en/of geld. De cao's beschrijven een compensatie van 100% van de overgewerkte uren in vrije tijd én een percentage van je uurloon over de gewerkte overuren (25-100%, afhankelijk van het tijdstip en de dag). In de Cao Ziekenhuizen staat dat de werkgever mag besluiten om het aantal uren aan vrije tijd waar je recht op hebt wegens overwerk uit te keren in de vorm van geld. Dit kan gelden als het belang van jouw aanwezigheid te groot is. Vergoeding voor overwerk kan alleen als deze uren goed geregistreerd worden. Dit is helaas niet in de cao's vastgelegd. Maak hier met je leidinggevende dus goede afspraken over!

IV. Vakantie-uren

Het aantal vakantie-uren per kalenderjaar waar je minimaal recht op hebt hangt af van de cao waar je onder valt:

- Cao UMC: 9% van het aantal arbeidsuren per jaar
- Cao GGZ en Ziekenhuizen: 144 wettelijke vakantie-uren (en 22 bovenwettelijke vakantie-uren in de Cao GGZ); tevens heb je recht op drie weken met vier weekenden aaneengesloten vakantie, indien gewenst

De term 'wettelijk' verwijst naar een wet uit het burgerlijk wetboek. Hierin staan de algemene bepalingen beschreven die voor vakantie gelden voor alle werkende Nederlanders (artikel 634 t/m 645 Boek 7 BW). Wettelijk uren betreffen viermaal de arbeidsduur per week en deze vervallen nooit. 'Bovenwettelijk' zijn extra vakantie-uren. Als je deze niet wilt opnemen, ben je dat niet verplicht. Je kunt 'bovenwettelijke' vakantie-uren ook uitbetaald krijgen, in overleg met je werkgever. Kijk goed in de cao's na wanneer



vakantie-uren vervallen. Soms is dat na anderhalf jaar en soms na vijf jaar, dus houd dit in de gaten.

Let op: Niet gebruikte vakantie-uren krijg je aan het einde van je contract uitbetaald; vice versa worden te veel opgenomen vakantie-uren van je laatste salaris afgehaald.

Het aantal vakantie-uren per kalenderjaar waar je minimaal recht op hebt hangt af van de cao waar je onder valt

03 Secundaire arbeidsvoorwaarden

a. Reiskosten

Volgens de cao's heb je recht op vergoeding van je reiskosten met het openbaar vervoer. Volgens de Cao Ziekenhuizen heb je recht op € 0,08 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, met een maximale vergoeding van 30 kilometer per enkele reis. Volgens de Cao GGZ heb je recht op een vergoeding van maximaal € 152,76 per maand (peildatum 01-01-2019). Op dit bedrag komt een eigen bijdrage in mindering van € 25,98 (per 01-01-2019). In de Cao UMC zijn geen bedragen opgenomen; de werkgever moet hierover een afspraak met je maken en de vergoeding vermelden in het arbeidscontract. Op lokaal niveau worden hier soms afspraken over gemaakt met de Ondernemingsraad. Dus vraag het na tijdens je arbeidsvoorwaardengesprek.

b. Verlof

Voor verlof kunnen verschillende redenen zijn. Hieronder vind je een overzicht van de meest voorkomende redenen en de daarbij behorende afspraak per cao. Onder eerstegraads verwantschap vallen partner, ouders, kinderen, schoonouders, schoonzoons- en dochters. Onder tweedegraads verwantschap vallen grootouders, broer/zus en kleinkind.

c. PLB/LFB

Zowel in een algemeen ziekenhuis als in een ggz-instelling bouw je levensfaseverlof op met als doel je gespaarde uren te gebruiken als je levensfase daartoe aanleiding geeft. Dit beoogt de duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Volgens de Cao Ziekenhuizen ontvang je jaarlijks 57 uur persoonlijk levensfase budget (PLB); het aantal uren verjaart niet. Bij beëindiging van het dienstverband kun je je PLB-uren overdragen aan je nieuwe ziekenhuiswerkgever. Je moet dan ten minste 50 PLB-uren hebben om dit verzoek in te dienen. In ggz-instellingen ontvang je 35 verlofuren in de vorm van een levensfasebudget (LFB), dat maximaal vijf jaar waardevast blijft.

Reden	UMC	Algemeen ziekenhuis	GGZ
Ondertrouw	1 dag ¹	-	-
Eigen huwelijk, notariële akte m.b.t. samenleven, geregistreerd partnerschap	1 dag	1 dag	1 dag
25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van ouders (of ouders van partner/ echtgenoot)	-	1 dag	1 dag
Huwelijk of registratie partnerschap bloed- en aanverwanten in 1ste en 2e graad	1 dag ¹	1 dag	1 dag
Zwangerschap ²	6 weken vooraf aan uitgerekende datum, 10 weken na bevalling	6 weken vooraf aan uitgerekende datum, 10 weken na bevalling	6 weken vooraf aan uitgerekende datum, 10 weken na bevalling
Na bevalling van partner ³	1 week + 5 weken via UWV met 70% uitbetaling	1 week + 5 weken via UWV met 70% uitbetaling	1 week + 5 weken via UWV met 70% uitbetaling
Overlijden van bloed- of aanverwanten in 1ste graad	4 dagen	Dag van overlijden t/m de uitvaart	Dag van overlijden t/m de uitvaart
Overlijden van bloed- of aanverwanten in de 2e graad	2 dagen	2 dagen (dag van overlijden en dag van uitvaart)	1 dag
Verhuizing	1 dag per kalenderjaar	2 dagen (mits in opdracht van werkgever)	2 dagen (mits in opdracht van werkgever)
Bezoek aan (tand)arts	-	Te berekenen naar omstandigheden ⁴	-

1 dit betreft onbetaald verlof

2 op basis van UWV

3 op basis van WAZO artikel 4:2

4 Mits de afspraak niet buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen plaats vinden

d. Bij- en nascholing

Als anios ben je niet in opleiding en daarom is er geen opleidingsbudget beschikbaar voor bij- en nascholing. In sommige gevallen wordt het wel vergoed. Dus het is goed om tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek te bespreken wat de mogelijkheden zijn bij je nieuwe werkgever. Verder is het goed om na te vragen of de kosten voor een lidmaatschap van een beroepsvereniging kunnen worden gedeclareerd of dat hier een fiscale regeling voor is.

e. BIG-registratie

In alle drie de cao's krijg je de kosten van je BIG-(her)registratie eenmaal in de vijf jaar vergoed.

f. Maaltijdvergoeding

Volgens de Cao UMC heb je recht op een maaltijdvergoeding, indien je niet in de gelegenheid bent om op de gebruikelijke plaats en tijd je maaltijd te nuttigen vanwege bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst die langer dan twee uren duurt, of wanneer je is opgedragen aansluitend aan je werkdag langer dan twee uur overwerk te verrichten. Deze maaltijd is afkomstig uit het eigen ziekenhuisrestaurant. Als je je maaltijd niet in je eigen ziekenhuisrestaurant kunt afnemen, worden de kosten van een elders genuttigde maaltijd vergoed. In de Cao Ziekenhuizen en GGZ is geen maaltijdvergoeding opgenomen.

04 Diensten

Als anios werk je veel in diensturen. Elke cao kent vergoedingen voor diensten. Het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen onregelmatige diensten en bijzondere diensten. Onregelmatige diensten worden gedraaid in een continu rooster zoals de verpleegkundigen dat doen. Bijzondere diensten zijn bereikbaarheids- of aanwezigheidsdiensten (en in de ggz kan ook nog sprake zijn van crisisdiensten). Onregelmatige diensten zijn zelden aan de orde voor anios. Bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten zijn meestal wel aan de orde. In het geval van een bereikbaarheidsdienst ben je thuis en kun je opgeroepen worden om werk te verrichten. In het geval van een aanwezigheidsdienst ben je in de instelling en kun je opgeroepen worden om werk te verrichten. De frequentie en invulling hiervan wisselt uiteraard per specialisme en ziekenhuis. Afhankelijk van de cao krijg je voor het verrichten van deze diensten een vergoeding voor de tijd dat jij je beschikbaar moet houden en voor de uren die je gewerkt hebt tijdens de dienst. Er gelden verschillende afspraken voor de umc's, algemene ziekenhuizen en ggz-instellingen. Een overzicht vind je in tabel 1 op de hierna volgende pagina's. Deze tabel geeft een idee van de verschillen tussen de cao's en laat het algoritme zien dat wordt gebruikt voor de berekening van de compensatie in uren en geld. Als je hier de details van wilt weten, kun je dit het beste opzoeken in de betreffende hoofdstukken van jouw cao of vraag De Jonge Specialist om raad.

Verder moet de werkgever ook de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit in acht nemen. Hieronder valt bijvoorbeeld ook het aantal uren dat je recht hebt op rust na dienst. Soms zijn hierover nog aanvullende bepalingen opgenomen in de cao, zoals het maximum aantal nacht- en weekenddiensten. Het voert te ver om hier alle regels over arbeidstijden uit te leggen, maar onthoud dat de regels er zijn om werknemers te beschermen en dat ook van toepassing zijn op anios. Weet dat je een dienstrooster kan laten controleren door De Jonge Specialist.

		maandag t/m vrijdag					
		00u00	06u00	07u00	20u00	22u00	
Periferie	Onregelmatige dienst gewerkte uren <i>binnen</i> het aantal uren van je werkweek						
			48%	22%	-	22%	48%
	Bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst gewerkte uren <i>bovenop</i> het aantal uren van je werkweek						
	Compensatie dienst ongeacht gewerkte uren	bereikbaarheidsdienst	1/18 uren				
		aanwezigheidsdienst	3/18 uren				
	+						
Vergoeding voor gewerkte uren	aantal compensa- tie-uren gelijk aan gewerkte uren	+	50%	25%		50%	
Academie	Onregelmatige dienst gewerkte uren <i>binnen</i> het aantal uren van je werkweek						
			47%		-		47%
	Bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst gewerkte uren <i>bovenop</i> het aantal uren van je werkweek						
	Compensatie dienst ongeacht gewerkte uren	geen					
		geen					
	+						
Vergoeding voor gewerkte uren	aantal compensa- tie-uren gelijk aan gewerkte uren	+	47%		-	47%	
GGZ	Onregelmatige dienst gewerkte uren <i>binnen</i> het aantal uren van je werkweek						
			44%	22%	-	22%	44%
	Bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst gewerkte uren <i>bovenop</i> het aantal uren van je werkweek						
	Compensatie dienst ongeacht gewerkte uren	bereikbaarheidsdienst	1/18 uren				
		aanwezigheidsdienst	overdag: 2/18 uren, nacht: 3/18 uren				
	+						
Vergoeding voor gewerkte uren	aantal compensa- tie-uren gelijk aan gewerkte uren	+	50%	25% (eerste 5 uur in 7 dagen, daarna 50%)		50%	

zaterdag						zondag	feestdagen
00u00	06u00	08u00	12u00	18u00	22u00		
52%	38%	-	-	38%	52%	60%	60%
2/18 uren						3/18 uren	
6/18 uren						7/18 uren	
75%				100%		100%	
47%	-	47%		72%		72%	
47%	-	47%		72%		72%	
49%	38%	-	-	38%	49%	60%	60%
2/18 uren						3/18 uren	
overdag: 4/18 uren, nacht: 6/18						overdag: 5/18 uren, nacht: 7/18	
75%				100%		100%	

05 Uitleg loonstrook

Na al die jaren studeren ben je als anios trots als je je eerste loonstrook ontvangt. Maar wat staat er nou eigenlijk allemaal op en wat betekenen alle heffingen die worden vermeld? In deze links vind je de volledige uitleg van alle afkortingen, heffingen en toeslagen die op je loonstrook staan vermeld. Zorg dat je weet wat je ontvangt en controleer of het klopt!

Perc./ Aantal	Omschrijving	Berekening over	Totalen Betaling	Inhouding	LN SV	Ln Loonh Tabel	Ln Loonh tarief	Waarvan eenmalig
	Salaris	3543,00	3543,00		J	3543,00		
	Uitruil ivm reisk			542,02	J		-542,02	-542,02
8,750	Urn ORT 72,00%	20,41	128,58		J	128,58		128,58
9,000	Urn OVW 72,00%	20,41	86,33		J	86,33		86,33
7,500	Urn OVW 72,00%	20,41	110,21		J	110,21		110,21
8,000	% Vakantietoeslag		592,89		J		592,89	592,89
7,470	% Premie pensioen	2937,18		219,40	J	-219,40		
0,180	% Premia AOP	2337,18		4,21	J	-4,21		
	Loonheffing	3644,51		967,58				-158,83
49,020	% Loonheffing BT	50,87		24,94				-24,94
	Reisk. BAD/WKR		21,60					21,60
0,180	% Inh WN WIA WGA	3695,38		6,65				-0,68
	Reiskosten BAD		45,60					45,60
	Inh parkeren			8,40				-8,40
	Maaltijdverg.		60,30					60,30
	Reiskosten ww		542,02					542,02
	Totaal		5130,53	1773,20		3644,51	50,87	
	Netto		3357,33					852,66
	Uitbetaling:			3357,33				

Voorbeelden loonstrook:

Cao Ziekenhuizen en Cao GGZ, [klik hier](#)

Cao UMC, [klik hier](#)

06 Wist je dat ...

- een contract van 38 uur met 10 extra onderwijsuren voor anios in algemene ziekenhuizen niet is toegestaan?
- relevante onderzoekservaring voor je afstuderen en werkervaring als zowel arts-assistent als arts-onderzoeker meetellen voor je inschaling en salaris als anios?
- je voor avond- en weekenddiensten meer uitbetaald krijgt dan voor dagdiensten?
- het minimum aantal vakantie uren in de cao is vastgelegd?
- als jij of je partner zwanger bent/is, je recht hebt op verlof?
- je werkgever de reiskosten altijd vergoedt ongeacht het type vervoer en tot een enkele maximale woon-werkafstand van dertig kilometer?
- je werkgever en jij het arbeidscontract voortijdig mogen ontbinden, mits beide partijen hier akkoord mee zijn?
- je voor het 25-jarig huwelijksfeest van je ouders recht hebt op betaald verlof?

07 Conclusie

Als anios is het belangrijk om te weten waar je recht op hebt en wat er in de cao is afgesproken. Lees de cao dus goed door als je een arbeidsvoorwaardengesprek aan het voorbereiden bent of als je als anios werkzaam bent. Over deze arbeidsvoorwaarden is immers niet voor niets voor jou onderhandeld. Let daarbij op dat de Cao Ziekenhuizen, Cao UMC en Cao GGZ verschillen op diverse punten, zoals salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden, en doe daar je voordeel mee in je arbeidsvoorwaardengesprek en tijdens je verdere loondienst: onderhandelen over je arbeidsvoorwaarden is echt niet gek!

Wees je ervan bewust dat je niet hoeft te tekenen tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek, dus zet nooit zomaar blind je handtekening onder een contract. Je mag de overeenkomst mee naar huis nemen om deze rustig door te lezen indien je dat wilt. Bel met De Jonge Specialist om je arbeidsvoorwaardengesprek voor te bereiden en laat daarna je concept arbeidsovereenkomst door ons beoordelen. Ben je eenmaal in loondienst en wil je misstanden melden of heb je een vraag over je huidige contract en/of arbeidsvoorwaarden? Ook dan is De Jonge Specialist er om jou verder te helpen. Neem contact met ons op via info@dejongespecialist.nl, het contactformulier op onze website dejongespecialist.nl/contact of telefonisch op 088 13 44 122.



BRONVERMELING

1. [Modelinstructie](#) aios en anios in een zorginstelling
2. [Cao UMC](#)
3. [Cao Ziekenhuizen](#)
4. [Cao GGZ](#)
5. [Loonstrook cao Ziekenhuizen en cao GGZ](#)
6. [Loonstrook cao UMC](#)



Werken aan een gezonde werkomgeving en toekomst?

Word lid van De Jonge Specialist en profiteer van al onze lidmaatschapsvoordelen.

Mercatorlaan 1200
Postbus 20057
3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl
www.dejongespecialist.nl
[@jongespecialist](https://twitter.com/jongespecialist)