

Cao Apothekers in Dienstverband 2022 - 2023



INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
PREAMBULE	5
HOOFDSTUK 1: ALGEMENE INLEIDENDE BEPALINGEN	6
Inleiding	6
Artikel 1. Werkings sfeer	6
Artikel 2. Definities	6
HOOFDSTUK 2: DE ARBEIDSOVEREENKOMST	9
Artikel 3. Indiensttreding.....	9
Artikel 4. Ketenregeling.....	9
Artikel 5. Proeftijd.....	9
HOOFDSTUK 3: PROFESSIONALITEIT, KWALITEIT EN OPLEIDING	10
Artikel 6. Functie en professioneel statuut	10
Artikel 7. Do-the-job contract.....	10
Artikel 8. Scholing en herregistratie	10
Artikel 9. Vergoeding functie gebonden kosten.....	10
Artikel 10. Opleiding tot openbaar apotheker specialist.....	11
HOOFDSTUK 4: UITKERINGEN EN SALARISSEN	12
Artikel 11. Salarissen	12
Artikel 12. Gratificatie	12
Artikel 13. Pensioenregeling	12
Artikel 14. Arbeidsongeschiktheid.....	13
Artikel 15. Dienstjaren	13
HOOFDSTUK 5 WERKTIJDENREGELINGEN, VERGOEDINGEN EN OVERWERK	14
Artikel 16. Arbeidsduur.....	14
Artikel 17. Algemene bepalingen	14
Artikel 18. Algemene bepalingen bijzondere diensten	14
Artikel 19. Overwerk.....	14
Artikel 20. Vergoeding werkoverleg	15
HOOFDSTUK 6: VAKANTIE EN VERLOF	16
Artikel 21. Buitengewoon verlof.....	16
Artikel 22. Kortdurend zorgverlof.....	16
Artikel 23. Vakantie	17
Artikel 24. Verlof deelname commissies	17
Artikel 25. Vakantietoeslag.....	17

HOOFDSTUK 7: SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN	18
Artikel 26. Verhuiskostenvergoeding.....	18
Artikel 27. Inkoop geneesmiddelen.....	18
Artikel 28. Reiskostenvergoeding.....	18
HOOFDSTUK 8: WERK- EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.....	19
Artikel 29. Aansprakelijkheidsverzekering.....	19
Artikel 30. Algemene bepalingen	19
Artikel 31. Verzuim en re-integratie.....	19
Artikel 32. Gevaarlijke stoffen	19
Artikel 33. Overige bepalingen.....	20
Artikel 34. Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst.....	20
BIJLAGE 1 Salarisschalen per maand op basis van een 38-urige werkweek	21
BIJLAGE 2 Salarisschalen per maand op basis van een 40-urige werkweek	22
BIJLAGE 3 Modelarbeidsovereenkomsten	23
BIJLAGE 4 Het Goede Gesprek	32
BIJLAGE 5 Collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering	33
BIJLAGE 6 Berekening vergoeding bijzondere diensten	35
BIJLAGE 7 Overgangsregeling leeftijdsverlofdagen	36
BIJLAGE 8 Woordenboek Competentieprofielen.....	37
BIJLAGE 9 Cao-partijen.....	46

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST APOTHEKERS IN DIENSTVERBAND

1 juli 2022 tot en met 28 februari 2023

Tussen de ondergetekenden:

**Werkgeversvereniging Zelfstandige Openbare Apothekers (WZOA), als partij aan
werkgeverszijde,**

en

Vereniging van Apothekers in Dienstverband (VAD), als partij aan werknemerszijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

PREAMBULE

De impact van maatschappelijke ontwikkelingen is bij de werknemers en de werkgevers goed voelbaar. De werknemers hebben te maken met stijgende werkdruk en toenemende kosten. De werkgevers hebben stijgende kosten, zien onvoldoende compensatie voor de stijgende kosten en zien de dienstverlening van de apotheek uitgehold worden. Ondanks deze ingewikkelde situatie zijn partijen in goede dialoog tot het volgend akkoord gekomen voor een nieuwe Cao Apothekers in Dienstverband 2022-2023.

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2022 tot en met 28 februari 2023. De belangrijkste punten in het akkoord zijn:

- **Structurele loonontwikkeling:** de salarisschalen voor apothekers in dienstverband worden per 1 oktober 2022 structureel verhoogd met 2%.
- **Incidentele loonontwikkeling:** in december 2022 ontvangen apothekers in dienstverband een incidentele uitkering van € 500,= bruto gebaseerd op 38 uur per week. Dit bedrag zal naar rato van de omvang van het dienstverband en de looptijd van het dienstverband in 2022 worden uitbetaald. Voor uitbetaling dient een werknemer op 1 december 2022 in dienst te zijn van de desbetreffende werkgever. Over dit bedrag zal geen vakantiegeld en pensioen worden opgebouwd.
- **Reiskosten:** de reiskostenvergoeding zal worden aangepast naar de fiscale onbelaste grens indien deze grens van overheidswege omhoog gaat.
- **Duurzame inzetbaarheid:** de insteek van partijen is om de komende periode te gebruiken om meer faciliteiten te kunnen bieden op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- **Dienstenvergoeding:** in de cao staat een artikel over de dienstenvergoeding. De komende periode zullen partijen in gesprek gaan over de impact van deze bepaling en het beoogde doel van deze bepaling. Partijen willen de bepaling beter laten aansluiten bij de praktijk.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE INLEIDENDE BEPALINGEN

Inleiding

Deze cao heeft het karakter van een minimum-cao, waarvan ten gunste van de werknemer mag worden afgeweken. Omwille van de leesbaarheid worden werkgever en werknemer met 'hij' aangeduid. Waar 'hij' staat aangeduid, wordt eveneens 'zij' bedoeld en vice versa.

Artikel 1. Werkingsfeer

Het in deze overeenkomst bepaalde is van toepassing op de werkgever en de werknemer zoals omschreven in artikel 2.

Artikel 2. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever

- 1) Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een apotheek exploiteert waarbij de totale bruto-omzet over een kalenderjaar voor 50% of meer wordt gegenereerd uit de verkoop van medicijnen op recept als bedoeld in de Geneesmiddelenwet (de Wet van 8 februari 2007, Stb. 93, ter vaststelling van een nieuwe Geneesmiddelenwet), niet zijnde:
 - een apotheek in een ziekenhuis in eigendom van een lid van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen en/of de Nederlandse Federatie van Universitair medische centra en waarbij een meerderheidsbelang van meer dan 50% en/of een overwegende mate van zeggenschap ligt bij het ziekenhuis;
 - een apotheek van een apotheekhoudend huisarts of een apotheek gevestigd in een gezondheidscentrum, waarbij de werknemers rechtstreeks in loondienst zijn van een stichting ter exploitatie van dat gezondheidscentrum;
 - een apotheek in eigendom van een lid van de Associatie van Ketenapotheken (ASKA).
- 2) Iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een apotheek exploiteert ongeacht de hoogte van de totale bruto-omzet over een kalenderjaar van de verkoop van medicijnen op recept als bedoeld in de Geneesmiddelenwet (de Wet van 8 februari 2007, Stb. 93, ter vaststelling van een nieuwe Geneesmiddelenwet) en waarop geen andere cao van toepassing is, niet zijnde:
 - een apotheek in een ziekenhuis in eigendom van een lid van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen en/of de Nederlandse Federatie van Universitair medische centra en waarbij een meerderheidsbelang van meer dan 50% en/of een overwegende mate van zeggenschap ligt bij het ziekenhuis;
 - een apotheek van een apotheekhoudend huisarts of een apotheek gevestigd in een gezondheidscentrum, waarbij de werknemers rechtstreeks in loondienst zijn van een stichting ter exploitatie van het gezondheidscentrum;
 - een apotheek in eigendom van een lid van de Associatie van Ketenapotheken (ASKA).

b. werknemer

hij die in dienst is van de in sub a genoemde werkgever en in het bezit is van het diploma master Farmacie.

c. (openbare) apotheek

het lokaal of samenhangend geheel van lokalen waarin geneesmiddelen worden bereid, ter hand worden gesteld en ten behoeve van terhandstelling worden opgeslagen, dan wel alleen ter hand worden gesteld en daartoe worden opgeslagen.

d. recept:

de schriftelijke aanwijzing nopens de bereiding of de aflevering van een geneesmiddel, afgegeven door een voorschrijfbevoegde ten behoeve van een of meer met name genoemde dan wel met cijfers of letters aangeduide personen.

e. werkdag

de dagen, met uitzondering van de zondag en de feestdagen van maandag tot en met zaterdag van 8.00 tot 18.00 uur.

f. werkweek

aantal werkdagen, waarop in een kalenderweek, gedurende de contractueel overeengekomen arbeidsuren, arbeid wordt verricht.

g. normale dienst

de dagdienst op werkdagen van maandag tot en met vrijdag.

h. bijzondere dienst

diensten in de avond, nacht en/of het weekend of op feestdagen waaronder ook aanwezigheids- en/of oproepdiensten.

i. dagdienst

de dienst op maandag tot en met zondag en daarmee gelijk gestelde (feest)dagen tijdens de uren waarop de apotheek normaal is geopend, zijnde van 8.00 tot 18.00 uur. Op maandag tot en met vrijdag kan de dagdienst na 18.00 uur uitgebreid worden tot 20.00 uur, indien deze uren aansluiten op de bestaande dagdienst en deze uren geen deel uitmaken van de avonddienst.

l. vakantiedag

een vrije dag welke wordt opgenomen voor het aantal uren waarop men volgens rooster werkzaam is.

m. feest- en gedenkdagen

de in Nederland erkende feestdagen -daaronder begrepen Kerstavond en Oudejaarsavond van 16.00 uur tot 18.00 uur-, alsmede de bijzondere feestdagen door de werkgever aangewezen.

n. maandsalaris

het voor de werknemer overeenkomstig artikel 11 cao en bijlage 1 of 2 van de cao vastgestelde salaris.

o. uurloon

het voor de werknemer geldende maandsalaris, vermenigvuldigd met 12 en gedeeld door 52 maal het overeengekomen aantal arbeidsuren per week van de desbetreffende werknemer.

p. bruto maandsalaris

het voor de werknemer geldende maandsalaris vermeerderd met de geldelijke vergoedingen voor bijzondere diensten doch exclusief de geldelijke overwerkvergoeding.

q. jaarsalaris

som van de bruto maandsalarissen verstrekt in de maanden januari tot en met december van enig jaar verhoogd met de vakantietoeslag.

r. maximum dagloon

het dagloon dat door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt vastgesteld.

s. relatiepartner

1. de geregistreerde partner dan wel;
2. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft. Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren met het oogmerk duurzaam samen te wonen, zulks met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

t. periodiek

een dienstjaar zoals omschreven in artikel 15 lid 1.

u. pensioenpremie

de pensioenpremie conform de pensioenregeling Stichting Pensioenfonds Openbare Apotheken (SPOA).

v. Professioneel Statuut

het door de Beroeps- en brancheorganisatie voor apothekers (KNMP) vastgestelde document,

waarin het kader is opgenomen van de professionele verantwoordelijkheid en de daaruit volgende grenzen van de professionele autonomie.

w. ApIOS

apotheker in opleiding tot openbaar apotheker specialist.

x. vervolgopleiding

vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist.

HOOFDSTUK 2: DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3. Indiensttreding

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan, waarbij de door partijen aan deze cao gehechte modelarbeidsovereenkomst in **bijlage 3** minimaal zal worden gevolgd.
2. Zij wordt in tweevoud opgemaakt; beide exemplaren worden door de werkgever en de werknemer ondertekend.
3. Onmiddellijk na het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever één van deze exemplaren aan de werknemer verstrekt, alsmede een (digitaal) exemplaar van de cao.

Artikel 4. Ketenregeling

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de apotheker in opleiding tot openbaar apotheker specialist (AplOS), is artikel 7:668a BW niet van toepassing.

Artikel 5. Proeftijd

In de arbeidsovereenkomst wordt, indien wenselijk, schriftelijk een proeftijdbeding conform de wet opgenomen.

HOOFDSTUK 3: PROFESSIONALITEIT, KWALITEIT EN OPLEIDING

Artikel 6. Functie en professioneel statuut

1. De werknemer wordt aangesteld in de functie van:
 - tweede apotheker in opleiding, of;
 - tweede apotheker, of;
 - gevestigd apotheker.
2. De werknemer zal zijn beroep uitoefenen met inachtneming van de eisen des tijds, de wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, waaronder het vigerende Professioneel Statuut, klik [hier](#) voor het thans geldende Professioneel Statuut.
3. De werknemer in de functie van tweede apotheker in opleiding (ApIOS) verricht zijn werkzaamheden in het kader van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist. De tweede apotheker in opleiding wordt begeleid en ontvangt aanwijzingen van de gevestigd apotheker en/of de opleider. De tweede apotheker in opleiding kan, indien door werkgever en werknemer gewenst, de gevestigd apotheker waarnemen bij diens afwezigheid. Voor de ApIOS geldt dat de opleiding naar beste vermogen dient te worden verricht, de werkgever (op diens verzoek) op de hoogte gehouden dient te worden van de voortgang van de studie en het onderbreken/opschorten/afbreken van de studie onmiddellijk bij de werkgever te melden. De werkgever mag met uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de ApIOS inlichtingen inwinnen bij de onderwijsinstelling.
4. De werknemer in de functie van twee apotheker neemt deel aan de leiding van de apotheek. Tussen werkgever en werknemer wordt uitdrukkelijk afgesproken welke taken de tweede apotheker (mede) zal verrichten. De tweede apotheker kan, indien door werkgever en werknemer gewenst, de gevestigd apotheker waarnemen bij diens afwezigheid.
5. De werknemer in de functie van gevestigd apotheker beheert voor rekening en risico van de werkgever diens apotheek als goed apotheker. De gevestigde apotheker heeft op grond van zijn functie en de geneesmiddelenwet een farmaceutische verantwoordelijkheid.

Artikel 7. Do-the-job contract

1. Indien werkgever en werknemer overeenkomen om de taken en verantwoordelijkheden van de werknemer uit te voeren op basis van een 'do-the-job contract' (zie de preambule), dan:
 - a. bedraagt de gemiddelde arbeidsduur van betrokken werknemer in afwijking van artikel 16 lid 1 cao op voltijdbasis gemiddeld 40 uur per week in plaats van 38 uur per week;
 - b. de twee extra uren zet de medewerker flexibel in voor werkzaamheden buiten de reguliere werktijden;
 - c. is artikel 16 lid 2 cao niet op betrokkene van toepassing;
 - d. wordt het salaris op voltijdbasis van betrokken werknemer vastgesteld overeenkomstig de salarisschaal, behorende bij een dienstverband van gemiddeld 40 uur per week (**bijlage 2**);
 - e. is artikel 19 cao 'Overwerk' niet op betrokken werknemer van toepassing;
 - f. is artikel 20 cao 'Vergoeding Werkoverleg' niet op de betrokken werknemer van toepassing;
 - g. bedraagt het recht op vakantie voor betrokken werknemer bij een voltijd dienstverband in afwijking van artikel 22 cao geen 205,2 uur per jaar (gebaseerd op 27 verlofdagen van 7,6 uur), maar 216 uur per jaar (gebaseerd op 27 verlofdagen van 8 uur).
2. Indien betrokken medewerker in deeltijd werkt gelden bovengenoemde bepalingen naar rato van de omvang van het deeltijddienstverband.

Artikel 8. Scholing en herregistratie

De werknemer-apotheker is gehouden diens kennis en vaardigheden voor een goede beroepsuitoefening op peil te houden dan wel uit te breiden en in elk geval aan de geldende herregistratie eisen te voldoen. De werkgever stelt de werknemer hiertoe in de gelegenheid.

Artikel 9. Vergoeding functie gebonden kosten

1. Werknemer die geen tweede apotheker in opleiding is, heeft recht op een vergoeding voor persoonlijke kosten op declaratiebasis van de werkelijk gemaakte kosten in het kader van de functie-uitoefening. Deze vergoeding, tot een maximum van € 3.500,- per kalenderjaar, dient ter tegemoetkoming in de kosten van bij- en nascholing in het kader van de herregistratie en de beroepsuitoefening, de contributie voor de beroepsverenigingen KNMP, VJA, VAD, telefoonkosten en thuiswerkvergoeding.

2. Als in enig jaar het toegekende budget niet volledig wordt gedeclareerd, kunnen werkgever en werknemer over het restant nadere afspraken maken voor scholingsdoeleinden binnen de fiscale mogelijkheden.
3. Indien werknemer gedurende het jaar in of uit dienst treedt wordt de vergoeding naar rato toegekend.

Artikel 10. Opleiding tot openbaar apotheker specialist

1. De kosten van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist worden vergoed door de werkgever. Daarnaast kan de werknemer op declaratiebasis de werkelijk gemaakte kosten in het kader van de functie uitoefening, waaronder het lidmaatschap van de KNMP, VJA, VAD, telefoonkosten en thuiswerkvergoeding declareren, met een maximum van € 3.500,--.
2. De dagen waarop de vervolgopleiding wordt gevolgd komen voor rekening van de werkgever. Daarnaast kunnen de werknemer-AplOS en de werkgever nadere afspraken maken over het bezoeken van bijeenkomsten welke specifiek verband houden met de beroepsuitoefening.
3. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd dan wel niet wordt voortgezet gedurende de opleiding, dan wel de situatie waarin de opleiding tussentijds wordt beëindigd, hetzij op eigen verzoek van de werknemer, hetzij door werkgever als gevolg van aan de werknemer zelf te wijten feiten of omstandigheden, moet de studiebijdrage die tot dan toe door de werkgever is betaald, worden terugbetaald.
4. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd dan wel niet voortgezet binnen 24 maanden na het behalen van het diploma, hetzij op eigen verzoek van de werknemer, hetzij door werkgever als gevolg van de aan werknemer te wijten feiten of omstandigheden, geldt voor iedere maand dat de arbeidsovereenkomst korter dan 24 maanden heeft geduurd na het voltooien van de studie, dat 1/24^{ste} deel van de totale studiebijdrage (met een maximum van € 2.300,--) dient te worden terugbetaald. Functie gebonden kosten kunnen niet worden teruggevorderd.

HOOFDSTUK 4: UITKERINGEN EN SALARISSEN

Artikel 11. Salarissen

1. De salarisschalen voor de functies van tweede apotheker in opleiding, tweede apotheker en gevestigd apotheker zijn opgenomen in **bijlage 1** van deze cao. Ingeval werkgever en werknemer een 'do-the-job contract' aangaan, overeenkomstig artikel 7 cao, dan geldt de salarisschalen zoals opgenomen in **bijlage 2**.

De overeengekomen salariswijzingen bedragen: structureel een salarisverhoging van 2% per 1 oktober 2022. Incidenteel vindt een uitkering plaats van € 500 bruto in december 2022 gebaseerd op 38 uur per week. Deze incidentele uitkering zal naar rato van de omvang van het dienstverband en de looptijd van het dienstverband in 2022 worden uitbetaald. Voor uitbetaling dient een werknemer op 1 december 2022 in dienst te zijn van de desbetreffende werkgever. Over dit bedrag zal geen vakantiegeld en pensioen worden opgebouwd.

2. De in de salarisschalen opgenomen bedragen in bijlage 1 geldt voor de normale arbeidsduur, zijnde een voltijd dienstverband van gemiddeld 38 uur per week. De in de salarisschalen opgenomen bedragen in bijlage 2 geldt voor de 'do-the-job contract' met een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Wanneer met de werknemer een hiervan afwijkende arbeidsduur is overeengekomen, wordt het salaris naar rato vastgesteld.
3. De werknemer ontvangt een salaris op basis van de voor zijn functie geldende salarisschaal.
4. Bij indiensttreding vindt inpassing in de salarisschaal plaats op basis van al dan niet elders verkregen ervaring.
5. De tweede apotheker die met succes zijn opleiding tot openbaar apotheker specialist heeft afgerond, krijgt een extra periodiek in de salarisschaal van tweede apotheker.
6. De tweede apotheker die gevestigd apotheker in dienstverband wordt, wordt het aantal opgebouwde periodieken als tweede apotheker gedeeld door factor twee.
7. Werkgever en werknemer voeren jaarlijks ten minste één maar bij voorkeur twee gesprek(ken) waarin tenminste aandacht wordt besteed aan:
 - a. het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer;
 - b. de ontwikkelingen binnen en rond de apotheek, het daaruit voortvloeiende takenpakket en werkbelasting van de werknemer;
 - c. de verwachtingen rond het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer gedurende de komende periode;
 - d. de eventueel door de werknemer te volgen opleidingen, de bekostiging daarvan en de overige facilitering van de werknemer, mocht daar aanleiding voor bestaan.

Bijlage 4 bevat een leidraad met betrekking tot 'Het goede gesprek'.

8. In beginsel wordt aan de werknemer éénmaal per jaar een salarisverhoging conform de volgende periodiek van de van toepassing zijnde salarisschaal toegekend, zolang het maximum van de schaal nog niet is bereikt.
9. In beginsel is de datum van de jaarlijkse salarisverhoging de datum van indiensttreding. Wanneer de werknemer in de loop van een kalendermaand in dienst trad, geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding. Ingeval van een promotie wordt de promotiedatum de nieuwe datum van de jaarlijkse salarisverhoging.
10. Afhankelijk van het functioneren van de werknemer en de ontwikkelingen binnen en rond de apotheek kunnen extra periodieken in de salarisschaal worden toegekend, of kan een toeslag op het salaris aan de werknemer worden toegekend van 10% op het salaris.
11. Ingeval het functioneren van de werknemer onder de maat is, dan wordt de salarisverhoging conform lid 8 opgeschort. Werkgever en werknemer stellen in overleg een verbeterplan op.

Artikel 12. Gratificatie

Bij een 12,5-, 25-, en 40-jarig dienstverband, in beginsel bij dezelfde werkgever, wordt door de werkgever een gratificatie verstrekt van respectievelijk $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$ en een heel maandsalaris. Bij het berekenen van de duur van de dienstbetrekking wordt de diensttijd doorgebracht in dezelfde apotheek, doch bij verschillende werkgevers, als één geheel aangemerkt.

Artikel 13. Pensioenregeling

1. De pensioenpremie conform de pensioenregeling van SPOA wordt gelijkwaardig verdeeld tussen werkgever en werknemer. Werkgever en werknemer betalen beiden 50% van de premie. Het staat

werknemer vrij om gebruik te maken van aanvullende pensioenregelingen. De kosten voor deze aanvullende regelingen komen voor rekening van de werknemer.

2. Partijen kunnen afspraken maken over de afrekening van de methodiek voor de betaling van de pensioenpremie. De voorkeur gaat uit naar een maandelijks betaling, zodat de werknemer niet met betaling van te grote premies ineens geconfronteerd wordt.
3. Indien gekozen is voor een systematiek van vooruitbetaalde pensioenpremies moeten partijen rekening houden met de terugbetaling van die pensioenpremies waar de werknemer geen recht (meer) op heeft wegens het beëindigen van het dienstverband.
4. Indien het pensioenreglement tussentijds wordt gewijzigd dan komt het artikel te vervallen en moeten cao partijen opnieuw in onderhandeling treden. Klik [hier](#) voor het pensioenreglement.

Artikel 14. Arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal het bruto maandsalaris van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid aanvullen: gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid tot 100% en vanaf de tweede 52 weken van de arbeidsongeschiktheid tot 70%, maar tenminste het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
2. Indien de werknemer na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen een termijn van vier (4) weken na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede arbeidsongeschiktheid voor de duur van de aanvullende uitkering als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
3. De werkgever maakt gebruik van de door de WZOA afgesloten collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. De collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringsuitkering is flexibel en vult telkens aan tot 70% van het laatst verdiende bruto maandsalaris voor arbeidsongeschiktheid.
4. De verzekering betreft een WIA Hiaat Uitgebreid met Excedent werking. De werkgever sluit een dergelijke verzekering af voor werknemer en de premie komt ten laste van de werkgever, (**bijlage 5**).

Artikel 15. Dienstjaren

1. Onder een dienstjaar wordt verstaan een diensttijd van 12 maanden. Deze diensttijd hoeft niet bij één en dezelfde werkgever te zijn doorgebracht.
2. Als diensttijd wordt beschouwd de tijd gedurende welke de werknemer in de openbare apotheek werkzaam is geweest, ongeacht het aantal arbeidsuren per kalenderweek.
3. Als diensttijd wordt niet beschouwd de periode na één jaar van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
4. Indien een werknemer 3 jaar of langer geen diensttijd heeft gehad, zal de werknemer bij indiensttreding worden ingeschaald op basis van het aantal dienstjaren dat hij had opgebouwd gedeeld door de factor 2.

HOOFDSTUK 5 WERKTIJDENREGELINGEN, VERGOEDINGEN EN OVERWERK

Artikel 16. Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.
2. In afwijking van lid 1 kan de gemiddelde arbeidsduur per week ook zonder de keuze voor een 'do-the-job contract' 40 uur per week bedragen. In dat geval blijft het salaris vastgesteld op basis van bijlage 1 cao, maar bouwt de werknemer ADV op. De wijze waarop invulling wordt gegeven aan de ADV wordt in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, waarbij de werkgever zo nodig de doorslaggevende stem heeft. De eerste mogelijkheid is dat de werknemer 13 vrije dagen per jaar opbouwt welke worden toegevoegd aan het vakantiesaldo. Ten tweede kan men ook overeenkomen dat de werknemer per vier weken van 40 uren twee dagdelen (ochtend en/of middag) vrij heeft (waarbij de werknemer feitelijk 38 uur per week werkt). De derde mogelijkheid is dat de ADV van de werknemer wordt afgekocht en het maandsalaris zoals genoemd in **bijlage 1** met 5% wordt verhoogd.
3. Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolgde de wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever na overleg met de werknemer geregeld, met dien verstande dat de werktijden zo regelmatig mogelijk worden verdeeld en bij voorkeur liggen tussen 08:00 en 18:00 uur op maandag tot en met zaterdag. Een grotere spreiding van het aantal te werken uren over een jaar heen zal niet gepaard gaan met de invoering van onevenwichtige werkpatronen voor individuele werknemers.

Artikel 17. Algemene bepalingen

1. Voor de indeling van de werktijden zal een rooster in overleg tussen werkgever en werknemer worden opgesteld. Een eenmaal tot stand gebracht of gewijzigd rooster moet 28 dagen voordat de regeling ingaat door de werkgever aan de werknemers worden medegedeeld. De normen uit de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit zijn leidend voor het overleg over de arbeids- en rusttijden.
2. Bijzondere omstandigheden met een aantoonbaar incidenteel karakter kunnen ertoe leiden dat wordt afgeweken van het patroon dat volgens artikel 17 lid 1 is vastgesteld. Indien het dienstbelang onder dergelijke omstandigheden zulks vordert, kan de werkgever wijzigingen aanbrengen in een reeds vastgesteld rooster van de werknemer. Indien wijzigingen worden aangebracht in een reeds vastgesteld rooster, ontvangt de werknemer schadeloosstelling in geval zij reeds (niet te restitueren) uitgaven heeft gedaan.

Artikel 18. Algemene bepalingen bijzondere diensten

1. Werkgever en werknemer komen overeen of de werknemer al dan niet bijzondere diensten verricht. Onder bijzondere diensten wordt verstaan diensten in de avond, nacht en/of het weekend of op feestdagen waaronder ook aanwezigheids- en/of oproepdiensten. Werkgever en werknemer nemen daarbij de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit in acht.
2. De vergoeding voor deze bijzondere diensten bestaat uit een all-in vergoeding van € 1.282,- bruto voor een volledige dienstweek, ongeacht het aantal diensten en/of oproepen. Deze vergoeding staat naast het salaris op basis van de ingeroosterde werkweek (artikel 11 en bijlage 1). Een volledige dienstweek is een periode van vrijdag 18.00 uur tot vrijdag 8.00 uur, inclusief de zaterdag, zondag en feestdagen conform artikel 2 sub m. Werkgever en werknemer mogen, indien zij hierover andere afspraken hebben gemaakt en de overeengekomen vergoeding minimaal gelijkwaardig is als vorenstaande, van dit lid afwijken.
3. Indien geen volledige dienstweek wordt verricht, wordt de dienstvergoeding als volgt berekend:
 - De vergoeding bedraagt 3/11 van € 1.282,- bruto per dienst verricht op zaterdag, zondag of feestdag;
 - De vergoeding bedraagt 1/11 van € 1.282,- bruto per dienst verricht op doordeweekse dagen.In **bijlage 6** is opgenomen hoe de vergoeding tot stand is gekomen.

Artikel 19. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat incidenteel wordt verricht in opdracht van de werkgever boven de in de arbeidsovereenkomst bedongen uren, tenzij de arbeid aansluit op de voor de werknemer gebruikelijke werktijd en van kortere duur is dan een kwartier.
2. Werkgever en werknemer komen overeen of het overwerk per uur wordt vergoed met een toeslag van 25% op het uurloon of tijd voor tijd.

Artikel 20. Vergoeding werkoverleg

Het werkoverleg zal zo mogelijk tijdens de normale diensttijd dienen plaats te vinden. Indien dit niet mogelijk is en het werkoverleg vindt plaats buiten de normale diensttijd, dan zullen de hiervoor benodigde uren voor de eerste vier vergaderingen van het werkoverleg per jaar vergoed worden in vrije tijd waarbij één uur werkoverleg één uur vrije tijd is. De meerdere vergaderingen van het werkoverleg worden vergoed met 100% van het uurloon.

HOOFDSTUK 6: VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 21. Buitengewoon verlof

1. In dit artikel wordt met echtgenoot gelijk gesteld de relatiepartner, zoals bedoeld in artikel 2 sub s.
2. In dit artikel wordt geregistreerd partnerschap gelijk gesteld met het huwelijk (lid 4 sub a, b en c).
3. Indien de werknemer op de desbetreffende dag of dagen ongeacht het aantal uren arbeid zou moeten verrichten, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
 - a. bij huwelijk van de werknemer gedurende drie aaneengesloten dagen, te weten de dag waarop de huwelijksvoltrekking plaatsvindt, alsmede een of twee dagen hieraan voorafgaand of hierop volgend;
 - b. bij ondertrouw van de werknemer, 1 dag;
 - c. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, 1 dag;
 - d. bij bevalling van de echtgenote of relatiepartner, 10 werkdagen. Deze bepaling geldt voor deeltijd medewerkers naar rato van de contractuele arbeidsduur. Het verlof gaat in na de dag van de bevalling;
 - e. bij overlijden van de echtgenoot (echtgenote of relatiepartner), bloed- en aanverwanten in de eerste graad, broer en zus: van de dag van het overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie;
 - f. bij de begrafenis of crematie van bloed- en aanverwanten in de tweede graad, niet zijnde broer of zus, 1 dag; Deze tijd is drie dagen, indien de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of crematie van bloed- en aanverwanten in de tweede graad;
 - g. bij het 25-, 40- of 50-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, bloedverwanten in de eerste graad, 1 dag;
 - h. bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - i. bij noodzakelijke medische behandeling, gedurende de daarvoor benodigde tijd indien de werknemer de daarvoor dichtstbijzijnde hulpverlener heeft geconsulteerd (tenzij doorverwezen wordt naar een verder afgelegen hulpverlener). De parttime werknemer dient zoveel mogelijk in eigen tijd de (noodzakelijke) medische behandeling te ondergaan;
 - j. bij verhuizing, éénmaal per jaar 1 dag;
4.
 - a. de graad van bloedverwantschap wordt bepaald door het getal der geboorten, die de bloedverwantschap hebben veroorzaakt. Hierbij telt een erkenning, een wettiging of een adoptie als geboorte;
 - b. door huwelijk ontstaat tussen de ene echtgenoot en een bloedverwant van de andere echtgenoot aanverwantschap in dezelfde graad als er bloedverwantschap bestaat tussen de andere echtgenoot en diens bloedverwant;
 - c. met huwelijk wordt gelijkgesteld geregistreerd partnerschap;
 - d. In onderstaand schema worden de graden van bloed- en aanverwantschap overzichtelijk uitgebeeld.

Betrokkene			
1 ^e graad	vader/moeder	dochter/zoon	
2 ^e graad	grootmoeder/grootvader	zuster/broer	kleindochter/kleinzoon

Artikel 22. Kortdurend zorgverlof

Indien de werknemer op de desbetreffende dag of dagen arbeid zou moeten verrichten, wordt buitengewoon verlof met behoud van 70% van het salaris (met als maximum 70% van het maximum dagloon) verleend bij ziekte van de echtgenoot (echtgenote), relatiepartner, bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, een kind van de relatiepartner, pleegkinderen, pleegouders, degene die (zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie) deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer of degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend gedurende ten hoogste 10 dagen in een periode van 12 maanden vanaf de eerst dag waarop het verlof wordt genoten. Deze bepaling geldt voor deeltijd medewerkers naar rato van de contractuele arbeidsduur.

Artikel 23. Vakantie

1. Werknemer heeft bij een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week recht op 205,2 uren en bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week recht op 216 uren per jaar vakantie met behoud van salaris (voor de berekening van het aantal vakantiedagen per jaar wordt uitgegaan van 7,6 uur per dag).
2. Met ingang van 1 september 2021 is de opbouw van leeftijdsgebonden vakantie uren vervallen. De door de werknemer op 30 augustus 2021 opgebouwde leeftijdsgebonden vakantie uren blijven in de toekomst behouden. Bij het stijgen van de leeftijd zal er van verdere opbouw echter geen sprake meer zijn. Zie **bijlage 7** voor de oude regeling.
3. De werknemer heeft het recht om de haar toekomstige vakantie-uren tenminste 21 dagen aaneengesloten op te nemen om te voorkomen dat de zaterdag voorafgaand aan de vakantie ingeroosterd wordt. Voorts zal rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer met betrekking tot het inroosteren van de werkzaamheden aaneensluitend aan de vakantie.
4. De werknemer moet in de gelegenheid worden gesteld de vakantie-uren waarop zij volgens deze regeling recht heeft en die door haar niet zijn aangewend voor het doeleinde, zoals omschreven in lid 5 van dit artikel, op te nemen alvorens de arbeidsovereenkomst eindigt.
5. Indien bij het einde van het dienstverband, de niet-genoten vakantie-uren, zoals bedoeld in het voorgaande lid, niet kunnen worden opgenomen, worden de desbetreffende vakantie-uren vergoed door uitkering van het uurloon voor elk niet-genoten uur.
6. De werkgever is verplicht voor werknemers die op 1 januari 2012 deelnamen in een levensloopregeling dit vorm te geven conform de wettelijke en fiscale voorwaarden en mogelijkheden. De werknemer heeft het recht om de vakantie-uren, die het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaan, aan te wenden als inleg ten behoeve van de levensloopregeling. De levensloopregeling is met ingang van 2012 afgeschaft en gesloten voor nieuwe deelnemers. Voor de bestaande deelnemers geldt een overgangsregeling. Bestaande levensloopregelingen kunnen tot en met 31 oktober 2021 doorlopen. Vanaf 1 januari 2022 bestaat de levensloopregeling niet meer. Dientengevolge vervalt lid 7 met ingang van 1 januari 2022.

Artikel 24. Verlof deelname commissies

Indien werknemers zich inspannen voor en deelnemen aan beroepsgerelateerde commissies kunnen zij, na overleg en overeenstemming met werkgever de uren welke normaliter binnen de werktijd van de werknemer vallen vergoed krijgen in vrije tijd of in salaris met een maximum van 12 dagdelen per jaar naar rato van de contractuele arbeidsduur. Indien de bijeenkomst plaatsvindt buiten werktijd van de werknemer ontvangt hij hier geen vergoeding voor. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat indien de werknemer enig voordeel ten goede komt na deelname van een beroepsgerelateerde commissie dat dit ten goede van de werkgever komt.

Artikel 25. Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het jaarsalaris met inbegrip van eventuele vergoedingen, waaronder overwerk-, avond-, nacht-, en bereikbaarheidsdiensten. Voor de berekening van het jaarsalaris, wordt het jaar gerekend van 1 juni tot 1 juni.
2. De vakantietoeslag zal worden uitbetaald uiterlijk in de maand mei, tenzij de dienstbetrekking eerder beëindigd wordt.
3. Indien de werknemer de dienst verlaat vóór de uitkeringsdatum, wordt op basis van het in lid 1 bedoelde jaarsalaris de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.

HOOFDSTUK 7: SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 26. Verhuiskostenvergoeding

De werknemer ontvangt een onbelaste vergoeding voor verhuis- en inrichtingskosten indien de werknemer op verzoek van de werkgever verhuist. De werkelijke transportkosten worden belastingvrij vergoed voor zover toegestaan conform wet- en regelgeving.

Artikel 27. Inkoop geneesmiddelen

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer gerechtigd is voor zichzelf en zijn gezin genees- en verbandmiddelen tegen inkoopprijs uit de apotheek te betrekken overeenkomstig hetgeen toegestaan is binnen de fiscale regelgeving.

Artikel 28. Reiskostenvergoeding

1. Werknemer heeft tegenover werkgever aanspraak op een belastingvrije reiskostenvergoeding -voor zover fiscaal toelaatbaar- indien de afstand woon-werkverkeer 5,1 km of meer bedraagt. Dit kan in de vorm van een kilometervergoeding of naar aanleiding van feitelijke OV-vervoersbewijzen:
 - Kilometervergoeding: de belastingvrije reiskostenvergoeding bedraagt niet meer dan fiscaal toelaatbaar, met een maximum van 35 kilometer enkele reis op basis van de kortste route. De hoogte van de kilometervergoeding bedraagt in 2022 € 0,19 per kilometer. Indien na 2022 de belastingvrije reiskostenvergoeding omhoog gaat, dan is werkgever gehouden in plaats van € 0,19 per kilometer de hogere belastingvrije reiskostenvergoeding aan de werknemer te voldoen.
 - OV-vervoersbewijs: de kosten gebaseerd op de tweede klasse van het openbaar vervoer, mits de vervoersbewijzen worden ingeleverd bij de werkgever.
2. Werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten welke werknemer maakt bij de uitvoering van de in het kader van zijn werkzaamheden gemaakte 'dienstreizen'. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de noodzakelijk gemaakte verblijfkosten worden vergoed, alsmede een reiskostenvergoeding, hetzij gebaseerd op de tweede klasse van het openbaar vervoer dan wel een vergoeding op hetgeen fiscaal is toegestaan zonder inhoudingen, indien de werknemer van een eigen auto gebruik maakt.

HOOFDSTUK 8: WERK- EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 29. Aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever verplicht zich een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, welke de persoonlijke aansprakelijkheid van werknemer dekt voor schade aan derden toegebracht in de uitvoering van zijn functie, met inachtneming van artikelen 6:160 en 7:658 van het Burgerlijk Wetboek. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer.

Artikel 30. Algemene bepalingen

1. De werkgever zorgt voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemer bij het werken in de apotheek en voert daartoe een arbobeleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De werkgever werkt daarbij samen met de preventiemedewerker, de arbodienstverlener en de gezamenlijke werknemers in het werkoverleg.
2. De werknemer neemt de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht en draagt naar vermogen zorg voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen.
3. De werkgever zorgt ervoor dat ten aanzien van de apotheek kunnen worden nageleefd alle wettelijke en door de KNMP vastgelegde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de Nederlandse Apotheek Norm (NAN), die gelden of zullen gelden voor een apotheek.
4. De werkgever voert minimaal eens in de vier jaar en in elk geval bij ingrijpende veranderingen in de werksituatie in de apotheek een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. De werkgever kan hiervoor gebruik maken van de voor de branche ontwikkelde RI&E. Deze is te downloaden via www.rie-apotheek.nl.
5. De werkgever stelt minimaal één preventiemedewerker aan die in ieder geval de volgende taken heeft:
 - het (mede) uitvoeren en opstellen van de RI&E;
 - het adviseren van en nauw samenwerken met de werknemers op het gebied van arbeidsomstandigheden;
 - het uitvoeren van preventietaken voortvloeiend uit het plan van aanpak.Heeft de werkgever niet meer dan 25 werknemers in dienst, dan mag de werkgever de taken van de preventiemedewerker ook zelf vervullen.
6. De werkgever stemt in ieder geval over de volgende zaken vooraf af met de gezamenlijke werknemers in het werkoverleg:
 - het opzetten en uitvoeren van een RI&E;
 - het daaruit voortvloeiende plan van aanpak;
 - de keuze van de te contracteren arbodienstverlener en de invulling van dat contract.
7. Werkgevers en werknemers wordt geadviseerd gebruik te maken van de Arbocatalogus Apotheken. Hierin staat informatie over de arbeidsrisico's bij het werken in een apotheek en over mogelijke maatregelen om de risico's te voorkomen dan wel te minimaliseren. De Arbocatalogus is te raadplegen op www.arbo-apotheek.nl.

Artikel 31. Verzuim en re-integratie

1. De werkgever stelt een verzuimprotocol vast, waarin ten minste bepaald wordt:
 - a) wanneer de werknemer zich in geval van arbeidsongeschiktheid, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever en/of arbodienst dient ziek te melden;
 - b) op welke wijze en in welke gevallen de werkgever contact onderhoudt met de zieke werknemer, de arbodienst en/of het re-integratiebedrijf;
 - c) aan welke voorschriften de werknemer zich bij arbeidsongeschiktheid dient te houden;
 - d) Welke controle- en re-integratieactiviteiten door de werkgever worden uitgevoerd en op welke wijze het verzuimdossier van zieke werknemers wordt bijgehouden.
2. De werkgever brengt het verzuimprotocol onder de aandacht van alle werknemers zodat er ruime bekendheid is met het protocol.

Artikel 32. Gevaarlijke stoffen

1. De werkgever voert ten aanzien van de omgang met gevaarlijke stoffen een beleid, waarbij bij het opstellen ervan in acht zijn genomen de relevante wet- en regelgeving en ten minste hetgeen in het Risico instrument Farmaceutische Stoffen (RiFaS) beschreven staat. Dit is bereikbaar via: www.rifas.nl

en www.arbo-apotheek.nl. Tevens kan men voor vragen over het werken met gevaarlijke stoffen contact opnemen met de helpdesk LNA: lna@knmp.nl.

2. De werkgever volgt de wetenschappelijke ontwikkelingen op dit gebied en neemt dit op in zijn beleid gevaarlijke stoffen. De werknemer is gehouden aan de verplichtingen voortvloeiende uit relevante wet- en regelgeving en ten minste hetgeen in het RiFaS beschreven staat.

Artikel 33. Overige bepalingen

De modelarbeidsovereenkomsten maken onverkort deel uit van de cao.

Artikel 34. Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst

1. Deze cao treedt in werking op 1 juli 2022 en eindigt op 1 maart 2023.
2. Indien geen van de partijen uiterlijk drie maanden vóór de datum waarop de cao eindigt bij aangetekend schrijven de andere partij te kennen heeft gegeven deze cao te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzingen wenst, wordt de duur van de cao met één jaar verlengd.
3. Na het eindigen van deze cao blijven partijen aan haar voorschriften onderworpen ten aanzien van de feiten die tijdens haar duur hebben plaatsgevonden.
4. Partijen kunnen overeenkomen deze cao tijdens de looptijd te wijzigen.

.....,

.....,

d.d.

d.d.

WZOA

VAD

.....
mevr. drs. K.S. Beuning, voorzitter

.....
dhr. drs. C.J.A. van de Cappelle MSc, voorzitter

BIJLAGE 1 Salarisschalen per maand op basis van een 38-urige werkweek

Gevestigd apotheker 38 uur		
Dienstjaar	+2%	
	1-1-2022	1-10-2022
0de jaars	€ 3.960	€ 4.039,07
1ste jaars	€ 4.158	€ 4.241,02
2de jaars	€ 4.366	€ 4.453,07
3de jaars	€ 4.584	€ 4.675,72
4de jaars	€ 4.813	€ 4.909,51
5de jaars	€ 5.054	€ 5.154,98
6de jaars	€ 5.307	€ 5.412,73
7de jaars	€ 5.572	€ 5.683,37
8de jaars	€ 5.851	€ 5.967,54
9de jaars	€ 6.143	€ 6.265,91
10de jaars	€ 6.450	€ 6.579,21

Tweede apotheker 38 uur		
Dienstjaar	+2%	
	1-1-2022	1-10-2022
0de jaars	€ 3.090	€ 3.152,12
1ste jaars	€ 3.245	€ 3.309,72
2de jaars	€ 3.407	€ 3.475,21
3de jaars	€ 3.577	€ 3.648,97
4de jaars	€ 3.756	€ 3.831,42
5de jaars	€ 3.944	€ 4.022,99
6de jaars	€ 4.141	€ 4.224,14
7de jaars	€ 4.348	€ 4.435,34
8de jaars	€ 4.566	€ 4.657,11
9de jaars	€ 4.794	€ 4.889,97
10de jaars	€ 5.034	€ 5.134,46

BIJLAGE 2 Salarisschalen per maand op basis van een 40-urige werkweek

Gevestigd apotheker 40 uur		
Dienstjaar	+2%	
	1-1-2022	1-10-2022
0de jaars	€ 4.168	€ 4.251,65
1ste jaars	€ 4.377	€ 4.464,23
2de jaars	€ 4.596	€ 4.687,44
3de jaars	€ 4.825	€ 4.921,81
4de jaars	€ 5.067	€ 5.167,90
5de jaars	€ 5.320	€ 5.426,30
6de jaars	€ 5.586	€ 5.697,61
7de jaars	€ 5.865	€ 5.982,49
8de jaars	€ 6.158	€ 6.281,62
9de jaars	€ 6.466	€ 6.595,70
10de jaars	€ 6.790	€ 6.925,49

Tweede apotheker 40 uur		
Dienstjaar	+2%	
	1-1-2022	1-10-2022
0de jaars	€ 3.253	€ 3.318,02
1ste jaars	€ 3.416	€ 3.483,92
2de jaars	€ 3.586	€ 3.658,11
3de jaars	€ 3.766	€ 3.841,02
4de jaars	€ 3.954	€ 4.033,07
5de jaars	€ 4.152	€ 4.234,72
6de jaars	€ 4.359	€ 4.446,46
7de jaars	€ 4.577	€ 4.668,78
8de jaars	€ 4.806	€ 4.902,22
9de jaars	€ 5.046	€ 5.147,33
10de jaars	€ 5.299	€ 5.404,70

BIJLAGE 3 Modelarbeidsovereenkomsten

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR GEVESTIGD APOTHEKERS

De ondergetekenden:

..... hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door drs.....,
nader te noemen **werkgever**

en

....., wonende te,
nader te noemen **werknemer**

VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1.

Werknemer treedt met ingang van als gevestigd apotheker
in dienst van de werkgever in zijn/haar apotheek gevestigd te
..... aan de

Artikel 2.

De werknemer zal, voor rekening en risico van de werkgever, diens apotheek als een goed apotheker beheren, met inachtneming van de eisen des tijds en der Wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, met inachtneming van het aangehechte en van deze overeenkomst deel uitmakende professioneel statuut.

Op deze arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor apothekers in dienstverband.

Artikel 3.

De werknemer zal de dagelijkse werkzaamheden in de apotheek leiden en daaraan deelnemen op een wijze, die een volledige dagtaak waarborgt. De contractuele arbeidsduur bedraagt uur per week.

De werknemer verricht wel / geen bijzondere diensten volgens het op te maken dienstrooster.

Artikel 4.

De werknemer zal uit hoofde van zijn/haar functie een basissalaris genieten van €..... per jaar (met/zonder toepassing ADV-regeling, zie artikel 16 cao, of 'do-the-job', zie artikel 7 van de cao).

Werkgever en werknemer zullen op basis van het 'goede gesprek' de voortgang van werknemer jaarlijks bespreken en evalueren.

De werknemer heeft bovendien recht op de wettelijk toegestane vakantietoeslag. De door de werknemer aan de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) verschuldigde pensioenpremie zal tussen partijen worden verdeeld overeenkomstig artikel 13 van de cao

De uitbetaling van het salaris zal per maand geschieden op de eerste / laatste* dag van elke maand door overschrijving van een door de werknemer op te geven IBAN-nummer.

Artikel 5.

De werknemer is gerechtigd jaarlijks een vakantie te nemen van 27 (205,2 uur) werkdagen.

De werknemer heeft recht op 8 extra verlofdagen per jaar voor het bezoeken van en/of deelnemen aan bijeenkomsten, congressen en cursussen verband houdend met zijn beroepsuitoefening.

Artikel 6.

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat ten aanzien van de apotheek kunnen worden nageleefd alle wettelijke en door de KNMP vastgelegde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de Nederlandse Apotheek Norm (NAN), die gelden of zullen gelden voor een apotheek. De werkgever draagt zorg voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij het werken in de apotheek zoveel mogelijk bevorderen.

Artikel 7.

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met dien verstande dat de eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst wel/niet als proeftijd zullen gelden. De arbeidsovereenkomst kan door beide partijen met inachtneming van de wettelijke bepalingen en een opzegtermijn van één maand voor de werknemer en afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst tenminste één maand voor de werkgever tegen het einde van de kalendermaand worden opgezegd.

of

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten van tot, met dien verstande dat de eerste maand / twee maanden¹ wel/niet als proeftijd zullen gelden en kan tussentijds slechts worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen en een opzegtermijn van één maand tegen het einde van de kalendermaand.

Artikel 8.

De volgende concurrentieclausule is wel / niet van toepassing:

- 1 De werknemer zal tijdens de duur van deze overeenkomst en na beëindiging gedurende nog 50% van de gewerkte periode (met een maximum van één jaar) niet in dienst treden dan wel een financieel belang mogen hebben bij een apotheek of enig aanverwant bedrijf, gelegen binnen 2 à 3 kilometer in de stad en 5 à 6 kilometer hemelsbreed gemeten van de in artikel 1 genoemde apotheek.
In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: + motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen én de reden van het vereisten van het concurrentiebeding (nader in te vullen door werkgever).²
2. Bij overtreding van het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een bedrag van € 500,- voor iedere dag dat de werknemer in overtreding is, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling nodig is.
3. De werkgever mag op de vorengenoemde clausule geen beroep doen indien er voor de werknemer zo zwaarwegende gronden zijn, dat in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden het bepaalde in de clausule in acht te nemen.
4. De werking van het in sub 1 genoemde verbod wordt opgeschort voor de duur van de schriftelijk overeengekomen proeftijd.

Artikel 9.

- 1 De werknemer zal tegenover derden, daaronder begrepen werknemers van de in artikel 1 genoemde apotheek, tijdens en na de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de apotheek als genoemd in artikel 1. Deze geheimhoudingsverplichting omvat eveneens alle gegevens, waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie van cliënten of andere relaties van de in artikel 1 genoemde apotheek kennis neemt.
2. Bij overtreding bij het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct opvorderbaar bedrag van € 2.500,- per overtreding, benevens een bedrag van

¹ Een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst die 6 maanden of korter duurt, is nietig.

² In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan er slechts een non-concurrentiebeding worden overeengekomen, als er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang aanwezig is en dit schriftelijk is gemotiveerd.

€ 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zijnde de genoemde bedragen de vergoeding van alsdan door de in artikel 1 genoemde apotheek geleden en te lijden schade, welke schade door de werknemer wordt erkend, onverminderd het recht van de werkgever van de werknemer volledige schadevergoeding te vorderen, indien deze meer mocht belopen.

Artikel 10.

Wanneer een geschil, verband houdende met (een tekortkoming in) de uitvoering van deze overeenkomst niet door middel van overleg tussen partijen kan worden geregeld, dienen partijen, alvorens zich tot de bevoegde rechter (of de arbitragecommissie) te wenden, zich in te spannen het geschil op te lossen door middel van mediation conform het Reglement van de Stichting Nederlands Mediationinstituut.

De meest gereede partij maakt schriftelijk of elektronisch zijn voornemen om over te gaan tot mediation aan de wederpartij kenbaar.

Zolang deze mediation niet is beëindigd, zal geen der partijen zich tot de rechter of een verzoek tot arbitrage doen tenzij uitsluitend tot het nemen van conservatoren of spoedeisende maatregelen. Indien het binnen 14 dagen na ontvangst van het hierboven bedoelde kennisgeving onmogelijk gebleken is een geschil op te lossen met behulp van mediation, wordt het geschil beslecht door de bevoegde rechter of een arbitragecommissie.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt te de 20..

de werkgever,

.....

de werknemer,

.....

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR TWEEDE APOTHEKERS

De ondergetekenden:

..... hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door drs.....,
nader te noemen **werkgever**

en

....., wonende te.....,
nader te noemen **werknemer**

VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1.

Werknemer treedt met ingang van als tweede apotheker in dienst van de gevestigde apotheker in zijn/haar apotheek gevestigd te aan de.....

Artikel 2.

De werknemer zal aan de leiding van de werkzaamheden in de apotheek deelnemen. Tussen de werkgever en de werknemer zal uitdrukkelijk worden afgesproken welke taken de werknemer (mede) zal verrichten.

De werknemer zal voor de gevestigd apotheker bij zijn/haar afwezigheid wel / niet* waarnemen. Voor de indeling van de werktijden zal een rooster worden opgesteld in overleg met de werkgever en werknemer.

De werknemer zal zijn/haar beroep naar behoren uitoefenen met inachtneming van de eisen des tijds en der wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, met inachtneming van het aangehechte en van deze overeenkomst deel uitmakende professioneel statuut.

De werkgever zal beslissingen inzake farmaceutisch beleid, personeelsbeleid en investeringsbeleid niet nemen dan na overleg met de werknemer.

De werknemer zal zich richten naar de aanwijzingen welke hem/haar terzake van zijn/haar arbeid door de werkgever worden gegeven.

Op deze arbeidsovereenkomst zijn van toepassing de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor apothekers in dienstverband.

Artikel 3.

De contractuele arbeidsduur bedraagt uur per week. De werknemer verricht wel / geen* bijzondere diensten volgens het op te maken dienstrooster.

Artikel 4.

De werknemer zal uit hoofde van zijn/haar functie een basissalaris genieten € per maand (met/zonder toepassing van ADV-regeling, zie artikel 16 van de cao, of 'do-the-job', zie artikel 7 van de cao).

Werkgever en werknemer zullen op basis van het 'goede gesprek' de voortgang van werknemer jaarlijks bespreken en evalueren.

De werknemer heeft bovendien recht op de wettelijk toegestane vakantietoeslag. De door de werknemer aan de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) verschuldigde pensioenpremie zal tussen partijen worden verdeeld overeenkomstig artikel 13 van de cao.

De uitbetaling van het salaris zal per maand geschieden op de eerste / laatste* dag van elke maand door overschrijving van een door de werknemer op te geven IBAN-nummer.

Artikel 5.

De werknemer is gerechtigd jaarlijks een vakantie te nemen van 27 (205,2 uur) werkdagen. De werknemer heeft recht op 8 extra verlofdagen per jaar voor het bezoeken van en/of deelnemen aan bijeenkomsten, congressen en cursussen verband houdend met zijn beroepsuitoefening.

Artikel 6.

De werkgever zal ervoor zorg dragen dat ten aanzien van de apotheek kunnen worden nageleefd alle wettelijke en door de KNMP vastgelegde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de Nederlandse Apotheek Norm (NAN), die gelden of zullen gelden voor een apotheek. De werkgever draagt zorg voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij het werken in de apotheek zoveel mogelijk bevorderen.

Artikel 7.

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met dien verstande dat de eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst wel / niet als proeftijd zullen gelden. De arbeidsovereenkomst kan door beide partijen met inachtneming van de wettelijke bepalingen en een opzegtermijn van één maand voor de werknemer en afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst tenminste één maand voor de werkgever tegen het einde van de kalendermaand worden opgezegd.

of

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten van tot, met dien verstande dat de eerste maand / twee maanden³ wel / niet als proeftijd zullen gelden en kan tussentijds slechts worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen en een opzegtermijn van één maand tegen het einde van de kalendermaand.

Artikel 8.

1. De volgende concurrentieclausule is wel / niet van toepassing:
De werknemer zal tijdens de duur van deze overeenkomst en na beëindiging gedurende nog 50% van de gewerkte periode (met een maximum van één jaar) niet in dienst treden dan wel een financieel belang mogen hebben bij een apotheek of enig aanverwant bedrijf, gelegen binnen 2 à 3 kilometer in de stad en 5 à 6 kilometer hemelsbreed gemeten van de in artikel 1 genoemde apotheek.
*In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
+ motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen én de reden van het vereisten van het concurrentiebeding. (nader in te vullen door werkgever).⁴*
2. Bij overtreding van het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een bedrag van € 500,- voor iedere dag dat de werknemer in overtreding is, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling nodig is.
3. De werkgever mag op de vorengenoemde clausule geen beroep doen indien er voor de werknemer zo zwaarwegende gronden zijn, dat in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden het bepaalde in de clausule in acht te nemen.
4. De werking van het in sub 1 genoemde verbod wordt opgeschort voor de duur van de schriftelijk overeengekomen proeftijd.

Artikel 9.

1. De werknemer zal tegenover derden, daaronder begrepen werknemers van de in artikel 1 genoemde apotheek, tijdens en na de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de apotheek als genoemd in artikel 1. Deze geheimhoudingsverplichting

³ Een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst die 6 maanden of korter duurt, is nietig.

⁴ In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan er slechts een non-concurrentiebeding worden overeengekomen, als er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang aanwezig is en dit schriftelijk is gemotiveerd.

omvat eveneens alle gegevens, waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie van cliënten of andere relaties van de in artikel 1 genoemde apotheek kennis neemt.

2. Bij overtreding bij het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct opvorderbaar bedrag van € 2.500,- per overtreding, benevens een bedrag van € 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zijnde de genoemde bedragen de vergoeding van alsdan door de in artikel 1 genoemde apotheek geleden en te lijden schade, welke schade door de werknemer wordt erkend, onverminderd het recht van de werkgever van de werknemer volledige schadevergoeding te vorderen, indien deze meer mocht belopen.

Artikel 10.

Wanneer een geschil, verband houdende met (een tekortkoming in) de uitvoering van deze overeenkomst niet door middel van overleg tussen partijen kan worden geregeld, dienen partijen, alvorens zich tot de bevoegde rechter (of de arbitragecommissie) te wenden, zich in te spannen het geschil op te lossen door middel van mediation conform het Reglement van de Stichting Nederlands Mediationinstituut.

De meest gereede partij maakt schriftelijk of elektronisch zijn voornemen om over te gaan tot mediation aan de wederpartij kenbaar.

Zolang deze mediation niet is beëindigd, zal geen der partijen zich tot de rechter of een verzoek tot arbitrage doen tenzij uitsluitend tot het nemen van conservatoren of spoedeisende maatregelen. Indien het binnen 14 dagen na ontvangst van het hierboven bedoelde kennisgeving onmogelijk gebleken is een geschil op te lossen met behulp van mediation, wordt het geschil beslecht door de bevoegde rechter of een arbitragecommissie.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt tede 20...

de werkgever,

.....

de werknemer,

.....

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR TWEEDE APOTHEKERS TIJDENS DE VERVOLGOPLEIDING TOT OPENBAAR APOTHEKER SPECIALIST

De ondergetekenden:

..... hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door drs.
....., nader te noemen **werkgever**

en

....., wonende te, nader te
noemen **werknemer**

VERKLAREN TE ZIJN OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

Artikel 1.

..... treedt met ingang van
..... als tweede apotheker in opleiding in dienst van de werkgever in
zijn/haar apotheek gevestigd te
..... aan
de.....

Artikel 2.

De werknemer zal zijn/haar werkzaamheden verrichten in het kader van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist. Hij/zij zal hiertoe aanwijzingen ontvangen van de gevestigd apotheker, die als begeleider optreedt.

Tussen de werkgever en de werknemer zal uitdrukkelijk worden afgesproken welke taken de werknemer (mede) zal verrichten. De werkgever zorgt voor een goed opleidingsklimaat.

De werknemer heeft in het kader van de vervolgopleiding een volledige dagtaak. De werknemer zal voor de gevestigd apotheker bij zijn/haar afwezigheid wel / niet* waarnemen. Voor de indeling van de werktijden zal een rooster worden opgesteld in overleg met de werkgever en werknemer.

De werknemer zal zijn/haar beroep naar behoren uitoefenen met inachtneming van de eisen des tijds en der Wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, met inachtneming van het aangehechte en van deze overeenkomst deel uitmakende Professioneel Statuut.

De werknemer zal zich richten naar de aanwijzingen welke hem/haar terzake van zijn/haar arbeid door de werkgever en gevestigd apotheker worden gegeven. Deze aanwijzingen dienen overeenkomstig te zijn met het Besluit Opleidingseisen van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist.

Op deze arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst voor Apothekers in Dienstverband van toepassing.

Artikel 3.

De contractuele arbeidsduur bedraagt uur per week. De werknemer verricht wel / geen* bijzondere diensten volgens het op te maken dienstrooster.

Artikel 4.

De werknemer zal uit hoofde van zijn/haar functie een basissalaris genieten van €..... per jaar.

Werkgever en werknemer zullen op basis van het 'goede gesprek' de voortgang van werknemer jaarlijks bespreken en evalueren.

De werknemer heeft recht op de wettelijk toegestane vakantietoeslag. De door de werknemer aan de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) verschuldigde pensioenpremie zal tussen partijen worden verdeeld overeenkomstig artikel 13 cao.

De uitbetaling zal per maand geschieden op de eerste /laatste* dag van elke maand door overschrijving op een door de werknemer op te geven IBAN-nummer.

Artikel 5.

De werknemer is gerechtigd jaarlijks een vakantie te nemen van 27 (205,2 uur) werkdagen.

De werknemer heeft voorts recht op extra verlofdagen voor het bezoeken van bijeenkomsten welke specifiek verband houden met de beroepsuitoefening. Het opnemen van deze dagen geschiedt in overleg en overeenstemming met de werkgever.

Artikel 6.

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat ten aanzien van de apotheek kunnen worden nageleefd alle wettelijke en door de KNMP vastgelegde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de Nederlandse Apotheek Norm (NAN), die gelden of zullen gelden voor een apotheek.

De werkgever draagt zorg voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij het werken in de apotheek zoveel mogelijk bevorderen.

Artikel 7.

1. De kosten van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist worden vergoed door de werkgever, waarbij deze kosten in mindering gebracht mogen worden op de vergoeding persoonlijke kosten uit artikel 8 Cao Apothekers in Dienstverband. De dagen waarop de vervolgopleiding wordt gevolgd, worden eveneens vergoed door de werkgever.
2. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tijdens de opleiding, hetzij op eigen verzoek van de werknemer, hetzij door werkgever als gevolg van aan de werknemer zelf te wijten feiten of omstandigheden, moet de volledige studiebijdrage die tot dan toe door de werkgever is betaald, worden terugbetaald. Ditzelfde geldt voor de situatie waarin de opleiding tussentijds wordt beëindigd, hetzij op eigen verzoek van de werknemer, hetzij als gevolg van aan hem/haar zelf te wijten feiten en omstandigheden.
3. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd binnen 24 maanden na het behalen van het diploma, hetzij op eigen verzoek van de werknemer, hetzij door werkgever als gevolg van aan de werknemer zelf te wijten feiten of omstandigheden, geldt dat de werknemer voor iedere maand dat de arbeidsovereenkomst korter dan 24 maanden heeft geduurd na het voltooien van de studie 1/24 deel van de totale (door de werkgever betaalde) studiebijdrage terug moet betalen.

Artikel 8.

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten van tot, met dien verstande dat de eerste twee maanden wel / niet als proeftijd zullen gelden.⁵

Deze overeenkomst is afgesloten in het kader van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist en kan tussentijds slechts worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen en een opzegtermijn van één maand tegen het einde van de kalendermaand. Uiterlijk twee maanden vóór het verstrijken van de bepaalde tijd zijn partijen verplicht te overleggen over voortzetting van het dienstverband.

Verlenging van het dienstverband dient vastgelegd te worden in een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd.

Artikel 9

⁵ Een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst die 6 maanden of korter duurt, is nietig.

De volgende concurrentieclausule is wel / niet* van toepassing:

1. De werknemer zal tijdens de duur van deze overeenkomst en na beëindiging gedurende nog 50% van de gewerkte periode (met een maximum van één jaar) niet in dienst treden dan wel een financieel belang mogen hebben bij een apotheek of enig aanverwant bedrijf, gelegen binnen 2 à 3 kilometer in de stad en 5 à 6 kilometer hemelsbreed gemeten van de in artikel 1 genoemde apotheek.
*In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
+ motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen én de reden van het vereisten van het concurrentiebeding. (nader in te vullen door werkgever).⁶*
2. Bij overtreding van het in onder sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een bedrag van € 500,- voor iedere dag dat de werknemer in overtreding is, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling nodig is.
3. De werkgever mag op de vorengenoemde clausule geen beroep doen indien er voor de werknemer zo zwaarwegende gronden zijn, dat in redelijkheid niet van hem/haar verlangd kan worden het bepaalde in de clausule in acht te nemen.
4. De werking van het in sub 1 genoemde verbod wordt opgeschort voor de duur van de schriftelijk overeengekomen proeftijd.

Artikel 10

- 1 De werknemer zal tegenover derden, daaronder begrepen werknemers van de in artikel 1 genoemde apotheek, tijdens en na de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de apotheek als genoemd in artikel 1. Deze geheimhoudingsverplichting omvat eveneens alle gegevens, waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie van cliënten of andere relaties van de in artikel 1 genoemde apotheek kennis neemt.
- 2 Bij overtreding bij het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct opvorderbaar bedrag van € 2.500,- per overtreding, benevens een bedrag van € 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zijnde de genoemde bedragen de vergoeding van alsdan door de in artikel 1 genoemde apotheek geleden en te lijden schade, welke schade door de werknemer wordt erkend, onverminderd het recht van de werkgever van de werknemer volledige schadevergoeding te vorderen, indien deze meer mocht belopen.

Artikel 11

Wanneer een geschil, verband houdende met (een tekortkoming in) de uitvoering van deze overeenkomst niet door middel van overleg tussen partijen kan worden geregeld, dienen partijen, alvorens zich tot de bevoegde rechter (of de arbitragecommissie) te wenden, zich in te spannen het geschil op te lossen door middel van mediation conform het Reglement van de Stichting Nederlands Mediationinstituut.

De meest gerede partij maakt schriftelijk of elektronisch zijn voornemen om over te gaan tot mediation aan de wederpartij kenbaar.

Zolang deze mediation niet is beëindigd, zal geen der partijen zich tot de rechter of een verzoek tot arbitrage doen tenzij uitsluitend tot het nemen van conservatoren of spoedeisende maatregelen. Indien het binnen 14 dagen na ontvangst van het hierboven bedoelde kennisgeving onmogelijk gebleken is een geschil op te lossen met behulp van mediation, wordt het geschil beslecht door de bevoegde rechter of een arbitragecommissie. .”

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt te de 20..

de werkgever,
.....

de werknemer,
.....

⁶ In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan er slechts een non-concurrentiebeding worden overeengekomen, als er een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang aanwezig is en dit schriftelijk is gemotiveerd.

BIJLAGE 4 Het Goede Gesprek

Het nieuwe beoordelen is een combinatie van continue feedback gericht op ontwikkeling en het uitspreken van een formeel oordeel over het functioneren van een medewerker, gericht op arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Om dit goed te kunnen doen is het raadzaam om de volgende punten met elkaar te bespreken:

- eigenaarschap van de medewerker;
- hoe zullen werkgever en werknemer prestatieafspraken monitoren en ontwikkelen;
- een gesprekscyclus met elkaar afspreken dat gericht is op ontwikkeling;
- georganiseerde feedback.

Het belang van een goed gesprek is dat de werknemer zich eigenaar voelt van zijn eigen ontwikkeling en het gesprek met elkaar aangaan om écht open en eerlijk te zijn.

Wat is 'Het Goede Gesprek'?

Het goede gesprek geldt ter vervanging van de functionerings- en beoordelingsgesprekken tussen werkgever en werknemer. In feite is een 'goed' gesprek een vervanging van de traditionele HR-gesprekscyclus. De belangrijkste doelen van het goede gesprek zijn om de betrokkenheid en het werkplezier van de werknemer te vergroten, de prestaties van de werknemer te verbeteren en de werknemer te stimuleren om zich te blijven ontwikkelen.

Wat zijn de kenmerken van de methodiek 'het goede gesprek'?

1. De frequentie van de gesprekken ligt hoger, over het algemeen wordt een dergelijk gesprek eens per kwartaal met elkaar gevoerd.
2. Tijdens elk gesprek wordt zowel geëvalueerd als vooruit gekeken. Je kijkt niet alleen vooruit maar gaat ook met elkaar evalueren. Uit het verleden kan namelijk lering getrokken worden.
3. Werkgever en werknemer bespreken alle onderwerpen die gedurende de werkzaamheden aan de orde komt. Denk daarbij aan o.a. het functioneren (de doelen), de duurzame inzetbaarheid van de medewerker, de persoonlijke- en professionele ontwikkeling en de carrière ambities.

BIJLAGE 5 Collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

WIA regeling voor apothekers in loondienst die vallen onder de Cao Apothekers in Dienstverband.

Inkomensbescherming bij langdurige arbeidsongeschiktheid voor apothekers in dienstverband. Een oplossing voor veel onzekerheden. Op grond van artikel 14 Cao Apothekers in Dienstverband kan de werkgever gebruik maken van de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Door het aanbieden van een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering is het mogelijk om aan arbeidsongeschikte werknemer meer zekerheid voor financiële terugval in geval van een WIA-uitkering te bieden. Voor werkgevers betekent de collectiviteit dat zij minder duur uit zijn dan bij een individueel afgesloten verzekering (met een zelfde dekking).

De WZOA heeft een marktconforme regeling gevonden welke zekerheid geeft voor werkgever én werknemer. Bovendien biedt een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering de mogelijkheid om meer te kunnen sturen omdat inzicht wordt verkregen in het grotere plaatje.

De collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering treedt in werking zodra het UWV heeft geoordeeld dat een apotheker in loondienst in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WIA. De werknemer ontvangt van het UWV een beschikking en deze beschikking dient met de verzekeraar gedeeld te worden. Hoe werkt dan de voorgestelde collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering?

Vanaf het moment dat de werknemer een WIA-uitkering van het UWV ontvangt, vult de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering de WIA-uitkering aan.

Een afbeelding ter verduidelijking:



Dekking

De collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringsuitkering is flexibel en vult telkens aan tot 70%, voor alle salarissen, waardoor het duidelijk en eenvoudig is voor werkgever en werknemer.

Medische acceptatie

Iedere werknemer die momenteel arbeidsgeschikt is, kan deelnemen aan de regeling. Voor situaties waarin een werknemer bij aanvang arbeidsongeschikt is zal aan de verzekeraar moeten worden voorgelegd.

Individueel mogelijk?

Natuurlijk kan een apotheker als werknemer of als werkgever ook individueel een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten. Bij een gelijke dekking, zal de premie in dat geval zeer waarschijnlijk hoger zijn.

Voordeel van lidmaatschap WZOA

Leden van de WZOA hebben met de regeling toegang tot de gunstige aanvullende WIA-verzekering en voldoen daarmee direct aan de in de Cao Apothekers in Dienstverband gestelde eisen. Zij worden door de tussenpersoon geholpen bij de transitie van de oude naar de nieuwe aanvullende WIA-verzekering en bij de communicatie naar de werknemer toe.

Hulp en contact

Leden van de WZOA krijgen indien gewenst goede begeleiding bij het aanmeldings- en transitietraject waaronder een digitale landingspagina, FAQ, (online) aanmeldingsmogelijkheid, schademeldingsbegeleiding en tot slot telefonisch bereikbaar zijn voor vragen.

Contactgegevens Tussenpersoon

Website: www.kuijpers-kuijpers.nl, email: info@kuijpers-kuijpers.nl

Telefoonnummer: 076-2055131

BIJLAGE 6 Berekening vergoeding bijzondere diensten

Voor het vaststellen van de vergoeding voor de volledige dienstweek is de volgende berekening en zijn de volgende uitgangspunten toegepast.

Uitgaande van de openingstijden van de dienstdoende apotheek wordt van het volgende uitgegaan:

- doordeweekse dagen van 18:00 tot 08:00 uur de volgende dag (= 14 uur);
- zaterdag 24 uur (inclusief 2 uur voor het nakijken van recepten);
- zondag 24 uur (inclusief 2 uur voor het nakijken van recepten).

De diensturen voor een volledige dienstweek bedragen:

Maandag t/m vrijdag 70 uur, zaterdag 24 uur, zondag 24 uur, totaal 118 uur, dit is inclusief tijd voor het nakijken van recepten.

Voor het berekenen van de vergoeding voor bijzondere diensten wordt gerekend met € 9,- per uur en voor het nakijken van de recepten en/of aanwezigheid in de dienstdoende apotheek € 55,- per uur. De vergoeding komt dan overeen met $(118 \text{ uur} \times € 9,-) + (4 \text{ uur} \times € 55,-) = € 1.282,-$.

Voor eventueel sterk afwijkende situaties, bijvoorbeeld indien een dienstdoende apotheek om 23.00 uur sluit, bijvoorbeeld omdat de dienst overgaat naar een dienstdoende apotheek in een grotere regio, dan kan worden uitgegaan van een vergoeding voor een avond van 5 uur, ofwel $5 \times € 9,- = € 45,-$. Een weekenddag (8.00 - 23.00 uur) wordt dan bijvoorbeeld $(15 \times € 9,-) + (2 \times € 55,-) = € 245,-$.

BIJLAGE 7 Overgangsregeling leeftijdsverlofdagen

De Commissie gelijke Behandeling heeft eerder vastgesteld dat het onderscheid in opbouw van vakantieverlof op basis van leeftijd discriminerend en ongewenst is. Vanaf de ingangsdatum van deze cao (1 september 2021) zal geen onderscheid meer gemaakt worden in verlofopbouw op basis van leeftijd. De op 1 september 2021 bestaande individuele rechten op leeftijdsdagen bij apothekers in dienstverband worden gerespecteerd en bevroren. Dat betekent dat er met ingang van 1 september 2021 geen nieuwe leeftijdsverlofdagen meer kunnen worden toegekend.

Om inzicht te behouden op de bevroren rechten van de medewerker hieronder de bepaling uit de vorige.

De oude bepaling omtrent vakantiedagen uit Cao Apothekers in Dienstverband 2017 luidt als volgt:

- “ 1. *De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van salaris (voor de berekening van het aantal vakantiedagen per jaar wordt uitgegaan van 7,6 uur per dag),*
 - a. *205,2 uren per jaar, ongeacht de leeftijd van de werknemer;*
 - b. *212,8 uren per jaar indien de werknemer 45 jaar of ouder is;*
 - c. *220,4 uren per jaar indien de werknemer 55 jaar of ouder is;*
 - d. *228 uren per jaar indien de werknemer 60 jaar of ouder is.*
 2. *Voor de berekening van de vakantie wordt het jaar gerekend van 1 januari tot en met 31 december en wordt uitgegaan van een 38-urige werkweek. De werknemer die deeltijd werkt heeft recht op vakantie met behoud van salaris naar rato van de contractuele arbeidsduur.*
 3. *De berekening van de opbouw van de vakantie geschiedt naar rato van de exacte datum van enig jaar.*
- {...}”

BIJLAGE 8 Woordenboek Competentieprofielen

Inleiding

Dit Woordenboek levert basisinformatie ten behoeve van het Beoordelingssysteem Apothekers in Dienstverband . Voor deze doelgroep bestaan geen algemeen geldende functiebeschrijvingen binnen de branche. Vanwege de diversiteit binnen de verschillende organisatie is besloten geen functiebeschrijvingen op te stellen, maar te komen tot een Woordenboek Competentieprofielen, waaruit werkgever en werknemer kunnen putten om de beoordelingscriteria vast te stellen. Hiermee is de uniformiteit binnen de bestaande situatie gemaximaliseerd en bestaat voldoende ruimte voor eigen invulling.

Het Woordenboek is geschreven voor de functies van gevestigd apotheker, tweede apotheker, en tweede apotheker in opleiding tot openbaar apotheker specialist . Het Woordenboek is opgebouwd uit een handleiding, resultaatgebieden, kennis en competenties.

De resultaatgebieden zijn gebaseerd op het Professioneel Statuut openbaar apotheker en ziekenhuisapotheker.

De competenties zijn opgebouwd conform de beschrijvingen van de competenties ten behoeve van de medewerkers vallend binnen de CAO Apotheken, maar zijn qua inhoud aangepast aan de doelgroep apothekers in dienstverband .

U kunt de beoordelingscriteria toespitsen op de situatie zoals deze in uw organisatie en de desbetreffende functie geldt en deze vastleggen op het hiervoor ontwikkelde Formulier Afspraken Beoordelingssysteem.

Handleiding

Werkgever en apotheker in dienstverband bepalen gezamenlijk welke resultaatgebieden, kennis en competenties noodzakelijk zijn voor een goede uitoefening van de functie. Aangezien omstandigheden wijzigen en de werknemer zich verder ontwikkelt, worden deze criteria jaarlijks bijgesteld. Dit gebeurt tenminste voor eind februari, waarbij tevens aanvullende afspraken worden gemaakt voor het lopende kalenderjaar. Deze afspraken worden vastgelegd in het Formulier Afspraken Beoordelingssysteem.

Resultaatgebieden

Onderstaand treft u een aantal resultaatgebieden welke gehanteerd kunnen worden voor de apotheker in dienstverband . Wellicht dat er andere resultaatgebieden van toepassing zijn die niet beschreven zijn, deze kunt u zelf in overleg toevoegen. U kunt de resultaatgebieden dus facultatief toepassen en bent **niet verplicht** deze resultaatgebieden te hanteren. Ook kunt u ervoor kiezen om specifieke onderdelen uit een resultaatgebied wel of niet mee te nemen in de beoordeling. De resultaatgebieden waarop de apotheker in dienstverband **kan** worden aangesproken zijn de volgende:

Farmaceutische Zorg

De apotheker in dienstverband is verantwoordelijk voor een effectieve verstrekking van de juiste medicijnen van alle cliënten van de apotheek, binnen de wettelijke richtlijnen, de landelijk geldende professionele richtlijnen en normen en overige binnen het vakgebied algemeen aanvaarde normen en richtlijnen.

Dit resultaatgebied betreft de volgende aspecten:

Ordering van gegevens, zodat een verantwoorde medicatiebewaking en -begeleiding plaats kan vinden, met als doel de patiënt effectief te ondersteunen bij een juist geneesmiddelengebruik;

Opslaan van farmaceutische dossiers, zodanig dat geheimhouding verzekerd is en dossiers in overeenstemming met gangbare normen worden beheerd;

Farmaceutische patiëntenzorg verlenen op basis van vigerende inzichten, waarbij de verrichte activiteiten op overzichtelijke wijze worden vastgelegd;

Bijdrage leveren aan kennisniveau van de werknemers op het gebied van farmaceutische zorg;

Continuïteit waarborgen van de farmaceutische zorg bij afwezigheid;
Treffen van maatregelen om farmaceutische zorg tussentijds te beëindigen, dan wel elders te continueren, indien er redenen zijn om deze niet zelf te bieden;
De bereidingen binnen de apotheek (laten) uitvoeren volgens de richtlijnen en protocollen die binnen de apotheek zijn vastgesteld.

Management en beheer

Het zo effectief en efficiënt mogelijk inrichten en uitvoeren van alle processen die binnen de apotheek plaatsvinden. Een optimaal functioneren van de organisatie door het aansturen en begeleiden van werknemers.

Dit resultaatgebied bestaat uit de volgende deelgebieden:

Patiëntenbegeleiding: het interactieproces, zowel schriftelijk als mondeling, met de patiënt, artsen en zorgverleners;

Cliëntenadministratie: het administratieve proces, zowel geautomatiseerd als op papier, ten behoeve van het up-to-date houden van het patiëntendossier;

Faciliteiten: alle activiteiten gericht op het in voldoende mate beschikken en onderhouden van facilitaire voorzieningen zoals het gebouw, het meubilair, de apparatuur en andere benodigheden passend bij het beleid en de processen binnen de apotheek en voldoende aan relevante wetgeving en richtlijnen;

Kwaliteitszorg: draagt zorg voor het inrichten en instandhouden van een kwaliteitssysteem waarbij alle handelingen, organisatorische en facilitaire aspecten, evenals alle medewerkers van de apotheek evalueerbaar betrokken zijn;

Financiën: het gehele proces, zowel geautomatiseerd, op papier als fysiek, van het registreren van transacties tot het ontvangen dan wel betalen van transacties;

Personeel: alle activiteiten gericht op werknemers binnen de apotheek met als doel een optimale bezetting, voldoende deskundigheid en een optimale samenwerking binnen arbeidsvoorwaarden die vallen binnen de CAO Apotheken en binnen de apotheek gemaakte afspraken.

De logistieke keten van de geneesmiddelenvoorziening: selectie, verwerving, bereiding, voorraadbeheer en op de patiënt gerichte aflevering;

Laboratoriumonderzoek: organiseren, uitvoeren en kwaliteit beheersen van klinisch farmaceutisch en toxicologisch laboratoriumonderzoek ten behoeve van begeleiding van farmacotherapie of van diagnose in verband met toxicologie. Dit met inbegrip van de interpretatie van de onderzoeksresultaten en de specialistische adviezen aan medische beroepsbeoefenaren betreffende een therapie of een eventueel nader vervolgonderzoek; een en ander indien dit van toepassing is in de instelling waarin hij werkzaam is.

Communicatie met patiënten en externe partijen

De apotheker in dienstverband is verantwoordelijk voor de inhoud en vorm van interactie tussen de apotheek, patiënten en externe partijen. Dit bestaat uit de volgende deelgebieden:

Verstrekking van gegevens: verstrekken van individuele dan wel geaggregeerde patiëntengegevens voor welomschreven doelen, waarbij de belangen van de patiënt niet geschaad worden en de geldende wettelijke richtlijnen, en binnen de apotheek geldende richtlijnen gehanteerd worden;

Advisering van de patiënt: de patiënten krijgen voldoende gelegenheid de Apotheker in dienstverband te consulteren, ontvangen goede voorlichting betreffende aan hen te verlenen zorg. De apotheker verleent geen medewerking aan het verstrekken van (gezondheids)producten waarbij hij op grond van zijn deskundigheid onvoldoende advies of begeleiding kan geven;

Behandelaars informeren en adviseren: gevraagd en ongevraagd informeren en adviseren van de behandelend(e) arts(en) en andere zorgverleners in het belang van de patiënt teneinde een zo goed mogelijk therapeutisch resultaat te bereiken;

Preventieve activiteiten: meewerken aan preventieve activiteiten op het gebied van de gezondheid;

Samenwerking met artsen en overige zorgverleners: een stimulerende inbreng hebben bij het tot stand komen van gestructureerd overleg en het komen tot afspraken betreffende farmacotherapie en andere relevant inhoudelijke onderwerpen, met artsen en overige zorgverleners. Houdt zich aan beleid gebaseerd op de uitkomsten van dit overleg;

Leveranciers: overleg voeren en afspraken maken met leveranciers ten aanzien van product, levering, service en kosten van alle middelen binnen de organisatie.

Ontwikkeling

De apotheker in dienstverband is verantwoordelijk voor het vertalen van in- en externe ontwikkelingen naar kansen en bedreigingen voor de apotheek en neemt passende maatregelen binnen de gestelde kaders.

Deze verantwoordelijkheid bestaat uit de volgende deelgebieden:

Visie: de apotheker in dienstverband heeft een heldere visie op kansen en bedreigingen voor de apotheek in het licht van relevante in- en externe ontwikkelingen.

Maatregelen treffen: de Apotheker in dienstverband neemt maatregelen, binnen de vastgestelde kaders, met als doel het beleid van de apotheek aan te passen aan deze ontwikkelingen.

Werknemers informeren/opleiden: de werknemers op de hoogte houden en bijscholen over relevante externe ontwikkelingen.

Positioneren apotheek: binnen vastgestelde kaders passende maatregelen treffen richting externe partijen om de positie van de apotheek te waarborgen of te versterken.

Benodigde kennis en vaardigheden

De apotheker in dienstverband beschikt over actuele kennis en inzichten voor alle aspecten die voor het uitoefenen van het vak van belang zijn. Onderstaande kennisgebieden bieden een leidraad aan kennis en vaardigheidsaspecten. In onderling overleg wordt vastgesteld welke aspecten van belang zijn om op te nemen. Het is, indien wenselijk, mogelijk aanvullende kennis en vaardigheden toe te voegen.

De kennis en vaardigheidsaspecten waarop de apotheker in dienstverband **kan** worden aangesproken zijn de volgende:

- anatomie, fysiologie en pathologie;
- geneesmiddelen (werking, bijwerkingen, interacties en contra-indicaties);
- de chemische en fysische eigenschappen van geneesmiddelen en hulpstoffen ;
- verbandmiddelen en medische hulpmiddelen;
- het zorgsysteem in Nederland;
- de financiële/managementkant van de apotheek;
- de wet- en regelgeving m.b.t. de apotheek;
- beschikbare vakopleidingen binnen de branche, zowel voor apothekers als voor alle andere functies binnen een apotheek;
- maatschappelijke en vakinhoudelijke ontwikkelingen;
- kwaliteitssystemen;
- het werkgebied.

Daarnaast kan de apotheker in dienstverband beschikken over de vaardigheid: te werken met gebruikelijk computerprogramma's zoals tekstverwerking, rekenprogramma's, presentatieprogramma's en programma's voor Internet- en e-mailgebruik; te werken met alle administratieve-, boekhoud- en andere geautomatiseerde ondersteunende systemen binnen de apotheek.

Competenties

De competenties zijn beschreven conform de competentieprofielen van de functies binnen de CAO Apotheken. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg welke competenties essentieel zijn om de functie uit te oefenen en op welk niveau de competentie beheerst dient te worden binnen de functie. Dit wordt vastgelegd op het Formulier Afspraken Beoordelingssysteem. Binnen het Woordenboek zijn de volgende competenties beschreven:

- Cliëntgerichtheid
- Communicatievermogen
- Leidinggeven
- Besluitvaardigheid
- Integriteit
- Omgevingsbewustzijn
- Plannen en organiseren
- Analytisch vermogen
- Toekomstvisie

- Resultaatgerichtheid
- Standvastigheid
- Onderhandelen
- Kwaliteitsgerichtheid
- Positiebewustzijn
- Voortgangsbewaking (medicatie)

De competenties kennen binnen dit systeem een verdeling op drie niveaus. In gezamenlijk overleg wordt ieder kalenderjaar bepaald welke competenties van toepassing zijn en het gewenste niveau van deze competenties voor het betreffende jaar.

Definitiebeschrijving op drie niveaus

In onderstaande tabel staan de verschillende competenties beschreven, met een definitiebepaling op drie niveaus.

Werkgever en werknemer bepalen welke competenties voor de functie van belang zijn en op welk niveau de functiehouder de competentie dient uit te voeren.

Niveau	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Competentie			
Cliëntgerichtheid	Signaleren van en inleven in wensen en behoeften van de cliënt en werkwijze hierop afstemmen. Hoge prioriteit geven aan service en cliënttevredenheid.	Signaleren van en inleven in wensen en behoeften van de cliënt en werkwijze en inhoud van procedures binnen de organisatie hierop afstemmen. Hoge prioriteit geven aan service en cliënttevredenheid.	Signaleren van en inleven in wensen en behoeften van de cliënt en werkwijze en beleid van de organisatie en de werkomgeving hierop afstemmen. Hoge prioriteit geven aan service en cliënttevredenheid.

Communicatievermogen	<p>Ideeën, meningen en informatie aan diverse doelgroepen duidelijk maken, bilateraal of groepsgewijs, gebruik makend van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • duidelijke taal, non-verbale communicatie en relevante middelen en/of • een grammaticaal correct rapport of document met de juiste opzet, structuur en terminologie voor de lezer. 	<p>Ideeën, meningen en informatie van diverse partijen begrijpen en aan diverse doelgroepen overbrengen, bilateraal of groepsgewijs, gebruik makend van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • duidelijke taal, non-verbale communicatie, luistertechnieken en relevante middelen en/of • een grammaticaal correct rapport of document met de juiste opzet, structuur en terminologie voor de lezer. 	<p>Ideeën, meningen en informatie van diverse partijen begrijpen en aan diverse doelgroepen overbrengen, bilateraal of groepsgewijs, signaleren van communicatieproblemen en plegen van interventies om deze te doorbreken, gebruik makend van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • duidelijke taal, nonverbale communicatie, luister- en conflicthanteringtechnieken en relevante middelen en/of • een grammaticaal correct rapport of document met de juiste opzet, structuur en terminologie voor de lezer.
-----------------------------	--	---	---

Leidinggeven	<p>Richting en sturing geven aan werknemers en hen stimuleren tot actie in het kader van hun taakvervulling om ten slotte een bepaald resultaat te bereiken. Creëren van een veilige situatie waarin de werknemer zich optimaal kan ontwikkelen.</p>	<p>Richting en sturing geven aan werknemers en groepen werknemers in het kader van hun taakvervulling; stijl en methode van leidinggeven aanpassen aan de situatie en personen om een optimaal resultaat te bereiken. Creëren van een veilige situatie waarin de werknemer zich optimaal kan ontwikkelen.</p>	<p>Richting en sturing geven aan een groep werknemers in het kader van hun taakvervulling; samenwerkingsverband en tot stand brengen; coachen van werknemers; de stijl en methode van leidinggeven aanpassen aan de situatie en persoon om een optimaal resultaat te bereiken. Creëren van een veilige situatie en stimuleren van persoonlijke ontwikkeling.</p>
---------------------	--	---	--

Besluitvaardigheid	Beslissingen nemen over interne vraagstukken door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen en daarvoor verantwoordelijkheid nemen.	Beslissingen nemen over complexe vraagstukken op organisatieniveau door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen en daarvoor verantwoordelijkheid nemen.	Beslissingen nemen over complexe, strategische vraagstukken door middel van het ondernemen van acties, betrekken van anderen, het evalueren van risico's, het vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen en daarvoor verantwoordelijkheid nemen.
Integriteit	Het hanteren en handhaven van algemeen aanvaarde en bedrijfsnormen en waarden op zowel sociaal en ethisch als professioneel vlak.	Het uitdragen van en aanspreken op algemeen aanvaarde en bedrijfsnormen en waarden op zowel sociaal en ethisch als professioneel vlak.	Een voorbeeldfunctie vervullen binnen en buiten de organisatie ten aanzien van algemeen aanvaarde en bedrijfsnormen en waarden op zowel sociaal en ethisch als professioneel vlak. Beïnvloeden van medewerkers om tot nieuwe bedrijfsnormen en -waarden te komen.

Positiebewustzijn	Zicht hebben op het informele krachtenveld binnen de organisatie en dit combineren met een heldere visie op eigen positie binnen dit krachtenveld.	Invullen van eigen rol binnen de organisatie, waarbij de formele positie wordt gecombineerd met een goede samenwerking tussen alle werkzame personen, rekening houdend met het informele krachtenveld.	Invullen van eigen rol binnen de organisatie, waarbij de formele positie wordt gecombineerd met een goede samenwerking tussen alle werkzame personen, rekening houdend met het informele krachtenveld. Beïnvloeden van het interne krachtenveld dusdanig dat persoonlijke- of organisatiedoelstellingen worden gerealiseerd.
Plannen en organiseren	Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te bereiken.	Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om de Organisatiedoelstellingen te bereiken. Aanpassen van de planning aan nieuwe situaties	Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om complexe, organisatieoverstijgende doelen te bereiken. Aanpassen van planning aan nieuwe situaties dan wel onder tijdsdruk.

		dan wel door tijdsdruk.	
Analytisch vermogen	Herkennen van belangrijke informatie en verbanden leggen, signaleren van afwijkingen; zoeken naar ter zake doende gegevens en deze helder formuleren.	Binnen complexe situaties herkennen van belangrijke informatie en verbanden leggen, signaleren van afwijkingen; zoeken naar ter zake doende gegevens en deze helder formuleren.	Binnen een kort tijdsbestek complexe situaties overzien, de relevante gegevens verzamelen, analyseren en het leggen van verbanden, signaleren van afwijkingen en op heldere wijze formuleren.
Toekomstvisie	Afstand nemen van de dagelijkse praktijk en zich concentreren op hoofdlijnen en lange termijnbeleid.	Afstand nemen van de dagelijkse praktijk en zich concentreren op hoofdlijnen en lange termijnbeleid, dusdanig dat dit lange termijnbeleid herkenbaar is voor alle werknemers binnen de organisatie.	Afstand nemen van de dagelijkse praktijk en zich concentreren op hoofdlijnen en lange termijnbeleid, uitdragen van dit lange termijnbeleid naar alle werknemers binnen de organisatie en andere functionarissen in de gezondheidszorg uit de directe werkomgeving.

Resultaatgerichtheid	Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en bereid zijn om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.	Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen voor de organisatie; ingrijpen bij tegenvallende resultaten ten behoeve van het realiseren van doelstellingen.	Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen voor de eigen organisatie en de werkomgeving; ingrijpen bij tegenvallende resultaten en bereid zijn concessies te doen op andere gebieden om resultaten te boeken; bij sterk veranderende situaties het doel helder voor ogen houden.
-----------------------------	---	--	---

Standvastigheid	Bij een bepaald probleem of een bepaalde opvatting blijven, totdat de zaak is gerealiseerd of het doel is bereikt of ophoudt redelijkerwijs haalbaar te zijn.	Bij een bepaald probleem of een bepaalde opvatting blijven en energie richten op het realiseren van het doel, in situaties waarbij veel obstakels binnen de organisatie van invloed zijn, totdat de zaak is gerealiseerd, het doel is bereikt of ophoudt redelijkerwijs haalbaar te zijn.	Bij een bepaald probleem of een bepaalde opvatting blijven en energie blijven richten op het realiseren van het doel, ook in situaties waarbij veel obstakels binnen en buiten de organisatie van invloed zijn, totdat de zaak is gerealiseerd, het doel is bereikt of ophoudt redelijkerwijs haalbaar te zijn. .
Onderhandelen	Het effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie leidt met partijen binnen de organisatie.	Het effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie leidt met een externe partij.	Het effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie leidt in complexe situaties met meerdere externe partijen.
Kwaliteitsgerichtheid	Werken volgens de geldende kwaliteitsnormen en het signaleren als werknemers daarvan afwijken, bespreekbaar maken van afwijkingen.	Erop toezien dat wordt gewerkt volgens geldende kwaliteitsnormen en het doen van voorstellen die de kwaliteit van producten en diensten verbeteren.	Streven naar optimale kwaliteit van dienstverlening en ontwikkelen en implementeren van veranderingen in werkwijzen, procedures en systemen om de kwaliteit van producten en diensten te verbeteren.

Omgevingsbewustzijn	Opzoeken van relevante informatie over maatschappelijke, politieke, economische en marktontwikkelingen en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of apotheek.	Opzoeken van relevante informatie over maatschappelijke, politieke, economische en marktontwikkelingen en deze kennis inzetten voor de eigen organisatie. Relaties en netwerken opbouwen en effectief benutten voor het verkrijgen van relevante informatie.	Initiatieven nemen om relevante maatschappelijke, politieke, economische marktontwikkelingen over te dragen en te vertalen naar beleid. Relaties en netwerken opbouwen en effectief benutten voor het realiseren van de doelstellingen.
----------------------------	---	--	---

Voortgangsbewaking (medicatie)	<p>Opstellen en bewaken van interne procedures om de voortgang van taken of activiteiten van medewerkers en de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen. In het kader van medicatiebewaking monitoren van de afspraken die met de patiënt zijn gemaakt.</p>	<p>Opstellen en bewaken van in- en externe procedures om de voortgang van taken of activiteiten van medewerkers en de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen. In het kader van medicatiebewaking voor patiënten monitoren van afspraken die zijn gemaakt.</p>	<p>Opstellen en bewaken van in- en externe procedures om de voortgang van taken of activiteiten van medewerkers en van de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen. In het kader van medicatiebewaking voor patiënten en patiëntgroepen monitoren van afspraken die zijn gemaakt met zorgverleners en patiënt.</p>
---------------------------------------	--	--	---

BIJLAGE 9 Cao-partijen

Werkgeversvereniging Zelfstandige Openbare Apothekers (WZOA)

Postbus 30460

2500 GL Den Haag

Tel. 070 - 373 72 71

E-mail: info@wzoa.nl

www.wzoa.nl

Vereniging van Apothekers in Dienstverband (VAD)

Postbus 13362

3507 LJ Utrecht

E-mail: info@apothekersindienstverband.nl

www.apothekersindienstverband.nl