

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

CAO HUISARTSENZORG

1 juli 2025 – 1 juli 2027

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Huisartsenzorg, te weten:

- a. De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten, gevestigd te Baarn, hierna te noemen NVDA;
- b. FNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen FNV;
- c. CNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen CNV;
- d. De Nederlandse Vereniging van Praktijkondersteuners en Praktijkverpleegkundigen, gevestigd te Veenendaal, hierna te noemen NVvPO.

als werknemersorganisaties en

- e. De Landelijke Huisartsen Vereniging, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen LHV;
- f. InEen, vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen: InEen.

als werkgeversorganisaties hebben overeenstemming bereikt over voortzetting van de Cao Huisartsenzorg. Zij hebben de volgende afspraken gemaakt.

- Looptijd: 24 maanden (tot 1 juli 2027).
- Loonontwikkeling:
 - Per 1 november 2025: 3% structurele loonsverhoging;
 - Per 1 juli 2026: 3% structurele loonsverhoging;
 - Per 1 mei 2027: 3% structurele loonsverhoging.
- Uitbreiding PLB-uren met 5 uren: vanaf 2026 jaarlijks 25 uur dotatie PLB-uren.
- Uitbreiding ANW-toeslag:
 - Vrijdagavond vanaf 18.00 uur van 30% naar 50%.
 - Nacht na Tweede Kerstdag, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaart, Koningsdag, Tweede Pinksterdag en 5 mei (Bevrijdingsdag) eenmaal per 5 jaar naar 60%.
- Invoering generatieregeling:
 - 10 jaar in de sector huisartsenzorg, 5 jaar bij dezelfde werkgever, 3 jaar voor AOW.
 - Ondergrens van minimaal 16 uur per week, mits geen RVU risico.
 - Werkgever biedt in ieder geval de variant 80%-90%-100% aan.
 - Geen recht op terugkeer naar de initiële arbeidsomvang.
 - In afwijking van het bovenstaande kunnen werkgever en werknemer specifieke afspraken maken over deelname door werknemers aan de generatieregeling. Dat geldt in elk geval voor werknemers die de afgelopen 5 jaar structureel ANW-toeslag hebben ontvangen, daarvoor geldt een ondergrens van 8 uur per week.

- Bij deze afwijkende afspraken wordt per individueel geval in het bijzonder beoordeeld of voldaan wordt aan de voorwaarden van artikel 8.7 UR LB 2011. De werkgever legt de uitkomst van deze beoordeling vast in het personeelsdossier.
 - Ook bij een andere urenreductie blijft de werknemer over de afgesproken urenvermindering 50% salaris ontvangen en wordt 100% pensioen opgebouwd.
- Verruiming kilometervergoeding:
 - Zakelijke kilometervergoeding geldt ook voor de fiets.
 - Afschaffen drempel van eerste vijf kilometer woon-werkverkeer.
- Nieuwe regeling voor overwerk:
 - Partijen hebben een eenduidige afspraak gemaakt over overwerk, waarbij niet langer onderscheid gemaakt wordt tussen overuren en meeruren. Als overwerk wordt beschouwd incidenteel door of namens de werkgever opgedragen arbeid, buiten de contractueel overeengekomen arbeidsduur van de werknemer.
 - Overwerk dat niet binnen het kalenderkwartaal in tijd is gecompenseerd, wordt naar de keuze van de werknemer in geld uitbetaald of in tijd toegevoegd aan het PLB-tegoed.
 - De werknemer ontvangt over de uren die de werknemer, gemeten over een tijdvak van een kalenderkwartaal, meer heeft gewerkt dan contractueel is overeengekomen en die niet binnen het kalenderkwartaal in tijd is gecompenseerd, een overwerktoeslag.
 - De overwerktoeslag bedraagt 12% van het voor de werknemer geldende bruto uurloon, met een minimum van € 3,50 per uur.
 - Werknemers met een maandsalaris dat hoger is dan regelnummer 25 van de salaristabel ontvangen geen overwerktoeslag. Voor hen geldt dat de overwerktoeslag geacht wordt in het loon te zijn inbegrepen.
 - Indien de werknemer structureel meer werkt dan contractueel is overeengekomen gaan werkgever en werknemer in overleg over uitbreiding van het dienstverband. Partijen hebben afspraken gemaakt over het vervallen van het recht op overwerktoeslag indien de werkgever een contractuitbreiding aanbiedt en de werknemer kiest voor handhaving van de bestaande contractomvang.
- Uitbreiding gratificatieregeling:
 - Per 1 juli 2025 heeft de werknemer vanaf 10 dienstjaren recht op een lustrumgratificatie voor elke 5 jaar die de werknemer bij de werkgever in dienst is.
 - De lustrumgratificatie is bij ieder lustrum één half bruto basissalaris, met uitzondering van de lustrumgratificatie bij 25 dienstjaren, die bedraagt één heel netto basissalaris.
 - Voor het vervallen van de gratificatie bij 12,5 jaar in dienst is een overgangsregeling afgesproken.
- Verhoging van de vergoeding voor de contributie van de beroeps- of vakorganisatie (70% van de contributie met een maximum van 200 euro netto per jaar).
- Verhoging van de vergoeding van de kosten van (her)registratie naar maximaal 200 euro netto.
- Verhoging van het minimumloon naar 16 euro bruto per uur.
- Verhoging van de stagevergoeding per 1 september 2025 naar 250 euro bruto per maand bij 15 uur of meer per week en 175 euro bruto per maand bij minder dan 15 uur per week.

- Verhoging van de werkgeversbijdrage in 2026 en 2027 in de vorm van een eenmalige indexering van 10% in 2026 en 5% in 2027, bovenop de reguliere indexaties.
- Werkgever stimuleert actief de inschrijving in kwaliteitsregisters en de scholingstekst wordt aangepast.
- Afspraken over leefstijl en vitaliteit.
- Afspraak over doelbinding praktijkvergoeding stagebegeleiding.
- Afspraken over toewerken naar en doorwerken na de AOW-leeftijd.
- Tekst over naleving cao en sociale veiligheid in de preambule.
- De cao is geactualiseerd met technische wijzigingen.
- Gedurende de looptijd van de cao:
 - Verkenning naar het verankeren van zeggenschap.
 - Onderzoek naar 36-urige werkweek.
 - Toewerken naar een nieuw systeem voor functiewaardering.
 - Herziening functiebeschrijving praktijkmanager en POH.
 - Onderzoek naar kwaliteitsborging en de kwaliteitsregisters.
 - Ontwikkelen van stroomschema ten behoeve van de naleving van de cao.
 - Harmonisatie Cao SSFH met de in deze cao gemaakte afspraken over stage- en praktijkvergoedingen.
- Aanpassing regeling buitengewoon verlof.
- Herstel overgangs- en garantieregeling bij de diplomatoelage.
- Harmonisering bezwaarprocedure functiewaardering.
- Indexatie vergoeding bestuurszetel SSFH voor werknemers.

Aldus overeengekomen en getekend, Almere, 20 juni 2025

Namens cao-partijen

Voor NVDA
L. Gonggrijp

Voor FNV Zorg & Welzijn
M. Hoogenhout

Voor CNV Zorg & Welzijn
A. Spieseke

Voor NVvPO
A. Corpeleijn

Voor LHV
Antonie van Schothorst (onderhandelaar LHV)

Voor InEen
A.D. Mosterdijk