



# RECHTSPOSITIEREGLEMENT NHC

1 juli 2015

## HOOFDSTUK V: INKOMEN

### *Artikel 5.1: Bepaling van het schaalsalaris en het maandsalaris*

1. De werknemer wordt gesalarieerd volgens de in bijlage A bij dit rechtspositiereglement opgenomen salaristabel.
2. De werknemer wordt op grond van zijn functie ingedeeld in een van de salarisschalen, behorend bij de niveau-indeling van zijn functie. Het gaat daarbij om de eerste schaal die behoort bij de functiegroep en de direct daarop volgende twee schalen. Dit is de zogenaamde bandbreedte.
3. Bij aanstelling wordt als regel de eerste periodiek gehanteerd behorende bij de eerste van de drie bij de functie behorende schalen. Van deze regel zal door de werkgever worden afgeweken indien leeftijd, opleiding en/of ervaring dit rechtvaardigen.
4. De bedragen in de salaristabel gelden wanneer de werknemer is aangesteld in een volledig dienstverband. Bij deeltijdwerkers wordt het maandsalaris bepaald naar rato van de omvang van de individuele arbeidsduur.

### *Artikel 5.2: Uitbetaling van het salaris*

1. De uitbetaling van het salaris geschiedt per maand; het salaris dient uiterlijk op de voorlaatste dag van die maand ter beschikking van de werknemer te zijn.
2. Het salaris wordt uitbetaald tot en met de dag waarop de dienstbetrekking eindigt.
3. Aan de werknemer met wie dat is overeengekomen, kan bij uitzondering een voorschot ten bedrage van ten hoogste 75% van het te verwachten netto salaris worden uitbetaald. Het voorschot wordt met de uitbetaling van het eerstvolgende salaris verrekend.

### *Artikel 5.3: Algemene loonsverhogingen*

1. Per 1 januari worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met de, in het daaraan voorafgaande jaar, door het CBS vastgestelde index voor de cao-lonen voor gesubsidieerde instellingen.
2. In december wordt een eindejaaruiterkering van 1,5% van het bruto jaarsalaris uitbetaald, naar rato van de lengte van het aantal gewerkte maanden.
3. Bij uitdiensttreding wordt de eindejaaruiterkering naar rato van het aantal gewerkte maanden met de eindafrekening verrekend.

### *Artikel 5.4: Periodieke verhogingen*

1. De doorlooptijd in de schalen behorend bij bandbreedte van de in artikel 5.1 lid 2 vermelde niveau-indeling is bepaald op het maximum van de schalen aangegeven in de bandbreedte behorend bij de functie.
2. De directie beslist jaarlijks voor het einde van het jaar, en gehoord hebbende de direct leidinggevende, of de medewerker in aanmerking komt voor een periodieke verhoging van het

salaris. Bij het behalen van de vooraf in een beoordelingsgesprek met de (adjunct-)directie afgesproken uitzonderlijke resultaten kan de directeur meer dan één periodiek extra toekennen. De directeur kan een medewerker die vooraf afgesproken uitzonderlijke resultaten heeft behaald en het einde van een salarisschaal heeft bereikt, binnen de bij de functie behorende bandbreedte, in de naast hogere schaal plaatsen. Er wordt geen periodieke salarisverhoging geboden wanneer een medewerker reeds is ingeschaald aan het einde van de laatste schaal van de bij de functie behorende bandbreedte.

3. Een salarisverhoging door toekenning van een periodiek blijft achterwege, indien de directie, gehoord hebbende de direct leidinggevende, van oordeel is dat de medewerker zijn functie niet naar behoren heeft vervuld.
4. De werknemer ontvangt per 1 januari de door de directie toegekende periodieke verhoging volgens de geldende salaristabel tot het maximum van de schaal behorende bij de bandbreedte is bereikt.
5. Werknemers die op of ná 1 juli van een bepaald jaar in dienst zijn getreden hebben per 1 januari daaropvolgend geen recht op een periodieke verhoging.
6. Werknemers die op of ná 1 juli van een bepaald jaar in een nieuwe functie zijn aangesteld hebben per 1 januari daaropvolgend geen recht op een periodieke verhoging, indien bij deze nieuwe aanstelling een extra periodiek is toegekend.

### ***Artikel 5.5: Bevordering***

Wanneer zijn functie in een hoger niveau wordt ingedeeld, dan wel na aanstelling op een andere, in een hoger niveau ingedeelde functie, kan de werknemer in een hogere salarisschaal horend bij de bandbreedte van de nieuwe niveau-indeling worden opgenomen.

De werkgever bepaalt schaal en periodiek.

### ***Artikel 5.6: Waarneming functie***

Wordt de werknemer geheel of in belangrijke mate de tijdelijke waarneming opgedragen van een functie, ingedeeld op een hoger functieniveau dan dat waarin de werknemer zelf is gerangschikt, dan zal - indien de waarneming langer dan 1 maand aaneengesloten heeft plaatsgevonden - voor de gehele periode een toeslag worden toegekend op basis van de functiegroep waarin de hogere functie is ingedeeld. De hoogte van de toeslag wordt berekend volgens de richtlijn genoemd in artikel 5.5.

### ***Artikel 5.7: Vakantietoeslag***

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De vakantietoeslag bedraagt per maand 8% van het bedrag dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
3. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar, in de maand mei, betaald over de periode van twaalf maanden, die is begonnen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
4. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantietoeslag is betaald en de datum van het ontslag.
5. Bij indiensttreding na het begin van de periode waarover vakantietoeslag wordt uitbetaald, geschiedt de betaling over de tijd gelegen tussen de datum van indiensttreding en het einde van die periode.

### ***Artikel 5.8: Overwerk***

1. Van overwerk is sprake wanneer meer wordt gewerkt dan de contractueel afgesproken arbeidsduur
2. Bij overwerk gelden de volgende regels:

- a. afspraken omtrent overwerk worden in alle gevallen van tevoren schriftelijk vastgelegd; de duur van het overwerk wordt hierin uitdrukkelijk omschreven. De werkgever kan alleen besluiten tot het laten verrichten van overwerk na overleg met de werknemer;
  - b. uitloop van de dagelijkse arbeidsduur tot maximaal een half uur, met het doel een bepaalde taak te beëindigen, wordt niet als overwerk beschouwd;
  - c. de werknemer kan niet worden verplicht meer dan 30 uur per maand over te werken;
  - d. overwerk zal zo veel mogelijk worden beperkt;
  - e. de zwangere werkneemster kan niet verplicht worden tot overwerk;
  - f. werk in het weekend in verband met dienstreizen en evenementen wordt als regel niet beschouwd als overwerk. Hiervoor is de regeling met betrekking tot dienstverlof (artikel 8.7) van toepassing.
3. De vergoeding voor overwerk:
- a. ieder uur overwerk geeft recht op 1 uur verlof;
  - b. de opname van het verlof vindt zo spoedig mogelijk plaats nadat het is opgebouwd.
  - c. indien naar het oordeel van de werkgever het belang van het NHC zich verzet tegen het opnemen van het verlof of de werknemer dit verlof in geld gecompenseerd wenst te zien, kan de werkgever besluiten het verlof om te zetten in een financiële vergoeding op basis van het voor de werknemer geldende uurloon;
4. Indien in aansluiting op de werkdag langer dan twee uur wordt overgewerkt, worden de kosten van een maaltijd vergoed. Tevens wordt dan een pauze van dertig minuten ingelast die als overwerk wordt aangemerkt.

Indien met een werknemer met een deeltijddienstverband schriftelijk wordt overeengekomen voor een omschreven periode tijdelijk extra uren te werken en deze extra uren uit te betalen ontvangt betrokkene per extra gewerkt uur een uurloon.