

# **Rechtspositieregeling**

## **Volksbuurtmuseum Wijk C**

Vastgesteld door het bestuur  
op 25 maart 2009

## Inleiding

Het Volksbuurtmuseum Wijk C stelt zich de volgende doelen:

- De bezoekers mee te nemen in het dagelijks leven in een volksbuurt aan het begin van de vorige eeuw
- De bezoekers op interactieve wijze deelgenoot te maken van het lief en leed van de gewone mensen, hun huizen, hun werk, hun burens, hun verenigingsleven, hun gewoonten, hun bijnamen, hun armoede en hun solidariteit
- De bezoekers kennis te laten maken met levensverhalen van de Wijk C-ers, hun gebruiksvoorwerpen, foto's en alles wat er over de wijk is vastgelegd. Centraal staan herkenbare mensen, waarmee de bezoeker zich kan identificeren.
- De bezoekers te laten meeleven met de bewoners en hen een echt "volksbuurtgevoel" te geven
- Het presenteren van een eigentijds educatief programma, dat nieuwe generaties aanspreekt
- De gebeurtenissen in wijk C te plaatsen binnen bredere maatschappelijke en sociale veranderingen in de afgelopen eeuw
- Het leven in wijk C te plaatsen binnen actuele maatschappelijke thema's (armoedebestrijding, normen en waarden, werk en werkloosheid, sanering, gezondheid, opvoeding, verslavingen, saamhorigheid)
- Een ontmoetingsplaats te zijn met een landelijke en internationale uitstraling voor iedereen die betrokken is bij sociale veranderingen

Deze doelstellingen zijn samengevat in de missie van het museum "Leef mee met wijk C"

Een goede en heldere rechtspositieregeling is een belangrijk instrument om werkgever en werknemer duidelijkheid te verschaffen over de wederzijdse rechten en plichten.

Bij het opstellen van deze regeling is gebruik gemaakt van het Handboek Personeelszaken van het Bijbels museum in Amsterdam, de huidige rechtspositieregeling van het Volksmuseum Wijk C op basis van de reïntegratieverordening van de gemeente Utrecht en de Arbeidsvoorwaardenregeling van de Museumvereniging (januari 2008).

Om deze rechtspositieregeling zorgvuldig te kunnen uitvoeren dient het Volksbuurtmuseum Wijk C te beschikken over een uitgewerkte procedure voor functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Om praktische redenen wordt afgezien van het opstellen van een functiewaarderingssysteem volgens landelijk erkende normen.

## 1. Algemene bepalingen

### **Definities**

#### **Artikel 1**

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Werkgever:  
het bestuur van de Stichting Volksbuurtmuseum Wijk C te Utrecht
2. Werknemer:  
degene die op grond van een arbeidsovereenkomst dan wel op basis van een bijzondere overeenkomst in dienst is bij de werkgever
3. Arbeidsovereenkomst:  
een overeenkomst als bedoeld in artikel 7: 610 BW
4. Salaris:  
Het op de werknemer van toepassing zijnde bruto maandbedrag uit de door de werkgever gehanteerde salaristabellen (zie bijlage A.)
5. Arbeidsduur:  
De arbeidsduur van een werknemer met een volledig dienstverband, uitgedrukt in uren gemiddeld per week op jaarbasis
6. Partner:  
De echtgenote/echtgenoot, alsmede de relatiepartner met wie de niet-gehuwde werknemer – met het oogmerk duurzaam samen te leven – op een zelfde adres woont en een gemeenschappelijk huishouden voert.
7. Reïntegratieverordening  
De door de gemeente Utrecht vastgestelde verordening gericht op het verlenen van ondersteuning voor een nader omschreven doelgroep bij het vinden van algemeen geaccepteerd werk of als dit doel niet bereikbaar is bij zelfstandige maatschappelijke participatie
8. BW:  
Burgerlijk Wetboek . Het eerste cijfer slaat op het Boek van het BW, met vervolgens het getal van het betreffende het artikel van dit Wetboek

### **Mannelijke/vrouwelijke benamingen**

#### **Artikel 1**

Waar in deze rechtspositieregeling aanduidingen van personen, functiebenamingen en dergelijke in mannelijke of vrouwelijke vorm voorkomen, worden daaronder de vrouwelijke of mannelijke equivalenten mede begrepen.

### **Werkingsfeer**

#### **Artikel 2**

1. De bepalingen van dit rechtspositiereglement zijn integraal van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
2. Overige werknemers in casu degenen die werkzaam zijn op basis van een bijzondere overeenkomst, kunnen geheel of gedeeltelijk van toepassing van dit reglement worden uitgezonderd
3. De bepalingen van dit rechtspositiereglement zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met de Nederlandse wetten en daaruit voortvloeiende regelingen.
4. De bij dit rechtspositiereglement gevoegde bijlagen alsmede regelingen waarnaar in dit reglement wordt verwezen, worden geacht daarvan één geheel uit te maken.

## **Algemene verplichtingen werkgever**

### **Artikel 3**

1. De werkgever verplicht zich werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de organisatie en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en te laten.
2. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan waarin wordt verwezen naar deze rechtspositieregeling, die van de individuele arbeidsovereenkomst integraal deel uitmaakt.
3. De werkgever is verplicht aan de werknemer een exemplaar van deze rechtspositieregeling ter beschikking te stellen.
4. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer in diens functioneren als werknemer, tenzij werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekkinghebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na het beëindigen van het dienstverband. Van geheimhouding is uitgezonderd het verstrekken van gegevens, waartoe de werkgever krachtens de wet, wettelijke regelingen of gerechtelijke uitspraak is gehouden.
5. De werkgever verplicht zich voor wettelijke aansprakelijkheid voor schade, veroorzaakt door werknemer, als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, een genoegzame verzekering af te sluiten.
6. De werkgever is verplicht zorg te dragen voor veilige arbeidsomstandigheden, de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk te beschermen en het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid te bevorderen, een en ander volgens de daartoe strekkende voorschriften en aanwijzingen van de ARBO-wetgeving.

## **Algemene verplichtingen werknemer**

### **Artikel 4**

1. De werknemer is in het algemeen verplicht datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer behoort te doen en te laten
2. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze rechtspositieregeling van toepassing wordt verklaard.
3. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever, zulks met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de organisatie waarbinnen werknemer werkzaam is.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en arbeidsomstandigheden in het museum en is gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven.
5. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks uit het belang van het werk voortvloeit, is werknemer – na overleg verplicht in te stemmen met:
  - a. het verrichten van voor de werknemer andere werkzaamheden die in redelijke aansluiting zijn bij zijn functie
  - b. wijzigingen in de regeling van zijn werktijden
  - c. wijzigingen in de plaats van tewerkstelling
6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie en beroep ter kennis is gekomen, voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt dan wel uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
7. De in lid 6. genoemde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van werknemer en ook niet tegenover hen, wier medewerking tot vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich dienen te verplichten.
8. Het is de werknemer verboden om, zonder toestemming, andere functies te aanvaarden of te bekleden die onverenigbaar zijn met de functie die bij werkgever wordt vervuld. Het is de werknemers verboden deel te nemen aan ten behoeve van werknemer uit te voeren

aannemingen of leveringen. Het is de werknemer eveneens verboden geschenken, beloningen of provisies aan te nemen of te vorderen, dan wel erfenissen of legaten te aanvaarden van personen, met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt, tenzij met toestemming van werkgever.

9. De werknemer is verplicht de goederen, welke door werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
10. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van de door werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van werknemer
11. De verplichting tot schadevergoeding als bedoeld in lid 10 kan slechts worden opgelegd nadat werknemer terzake is gehoord
12. Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, verkrijgt de werkgever het uitsluitende recht op door de werknemer in het kader van het dienstverband door hem alleen of in samenwerking met anderen gedane uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, geschreven of vervaardigde teksten. De werkgever verkrijgt een gelijk recht ten aanzien van zaken en/of goederen als hiervoor omschreven, welke de werknemer aantoonbaar met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheden heeft verkregen.

## **Overige Algemene bepalingen**

### **Artikel 5**

1. Deze rechtspositieregeling en wijzigingen daarin worden vastgesteld door het bestuur van het Volksbuurtmuseum Wijk C
2. De werkgever kan besluiten om in bijzondere gevallen voor een individuele werknemer af te wijken van hetgeen in deze rechtspositieregeling ten aanzien van de werknemer is bepaald

## **2. Arbeidsovereenkomst**

### **De individuele arbeidsovereenkomst**

#### **Artikel 6**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3 lid 3 ontvangt de werknemer bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst waarin in elk geval is opgenomen:
  - de naam en plaats van vestiging van de werkgever
  - de naam, voornamen, woonadres, geboorteplaats en de geboortedatum van de werknemer
  - de datum van indiensttreding
  - de functie bij aanvang van het dienstverband
  - de duur van de proeftijd
  - of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan, met in dat laatste de overeengekomen tijdsduur
  - of de werknemer in voltijd dienstverband wordt aangesteld dan wel in deeltijd met in dat laatste geval de overeengekomen individuele arbeidsduur
  - de opzegtermijn
  - eventuele bijzondere voorwaarden die op het dienstverband van toepassing zijn.

Een model arbeidsovereenkomst is opgenomen als bijlage C.

2. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. Werkgever draagt er de zorg voor dat werknemer binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door de werkgever ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst ontvangt.

### **Aard van de arbeidsovereenkomst**

#### **Artikel 7**

1. De eerste twee maanden zullen, tenzij schriftelijk een kortere periode is overeengekomen, als proeftijd gelden, een en andere met inachtneming van de wettelijk toegestane maximale proeftijd, afhankelijk van de aard en duur van de arbeidsovereenkomst

Op basis van artikel 7: 652 BW geldt het volgende:

- a. De proeftijd van ten hoogste 2 maanden blijft gehandhaafd voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.
  - b. De proeftijd voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt afhankelijk gemaakt van de duur van de arbeidsovereenkomst:
    - 1) Ten hoogste 1 maand bij een arbeidsovereenkomst korter dan 2 jaar of bij een arbeidsovereenkomst die geen einddatum kent (project of karwei)
    - 2) Ten hoogste 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan hetzij voor onbepaalde, hetzij voor bepaalde tijd.
  3. De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde tijd worden aangegaan indien:
    - a. de werkzaamheden een tijdelijk karakter hebben
    - b. de aanstelling strekt tot tijdelijke vervanging
    - c. de werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst bijzondere voorwaarden stelt en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afhankelijk maakt van beoordeling van het individuele functioneren
    - d. De functie gekoppeld is aan de reïntegratieregeling van de gemeente Utrecht en de hierin gestelde termijnen

## **Veiligheidsonderzoek**

### **Artikel 8**

De werkgever kan afhankelijk van de functie van de werknemer voor indiensttreding een veiligheidsonderzoek instellen of doen instellen, dan wel de betreffende werknemer verplichten hem een van overheidswege te verstrekken verklaring van goed gedrag over te leggen.

## **Einde dienstverband**

### **Artikel 9**

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden in de zin van artikel 7: 678 en artikel 7: 679 BW en behoudens ontslag tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen het dienstverband onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt het dienstverband tenzij anders afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst een einde:
  - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

door opzegging, waarbij zowel de werknemer als de werkgever een opzegtermijn in acht nemen van twee maanden, zodanig dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand, tenzij door werkgever een langere opzegtermijn in acht genomen dient te worden als gevolg van opgebouwde rechten als bedoeld in de overgangsregeling bij de Wet Flexibiliteit en Zekerheid
  - b. Voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst:

onverminderd de terzake geldende wettelijke bepalingen, op de dag van het tijdvak, genoemd in de individuele overeenkomst, dan wel, indien tussentijdse ontbinding is overeengekomen, door opzegging, waarbij zowel de werknemer als de werkgever een opzegtermijn in acht nemen van één maand, zodanig dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand
2. Onverlet latend de overige wettelijke gronden waarop beëindiging van het dienstverband van rechtswege plaatsvindt, zal het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eveneens van rechtswege eindigen op de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd dan wel de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

## **3. Arbeidsduur en verlof**

## **Arbeidsduur, arbeidstijd en arbeidsduurverkorting**

### **Artikel 10**

1. De normale arbeidsduur bij een volledige werkweek bedraagt 36 uur per week.
2. De werkgever zal werknemers, die werkzaam zijn vanuit de reïntegratieregeling van de gemeente Utrecht in de regel parttime arbeidsovereenkomsten aanbieden voor de duur van 32 uur per week.
3. Overwerk en onregelmatig werk kan alleen plaatsvinden met instemming van de werknemer. Onder onregelmatig werk wordt hier verstaan het verrichten van arbeid buiten de overeengekomen werktijden en voor zover liggend voor 08.00 uur 's ochtends en na 18.00 uur 's avonds.
4. Werknemer heeft recht op compensatie van overwerk en onregelmatige arbeid. Compensatie vindt plaats in de vorm van werkvrije uren, in omvang gelijk aan het aantal uren overwerk, tenzij de werkgever besluit tot compensatie in loon.  
De werkvrije uren dienen zo spoedig mogelijk te worden opgenomen maar uiterlijk binnen drie maanden na het verrichten van het overwerk.
5. Een overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur met een half uur of minder wordt niet als overwerk beschouwd.
6. De werkgever stelt na overleg met de werknemers het dienstrooster vast.
7. De werkgever is bevoegd met betrekking tot controle op de aanwezigheid van de werknemer, de werknemer te verplichten de voorschriften op te volgen met betrekking tot de aanwezigheidsregistratie, dan wel kan hij ten behoeve van de goede gang van zaken in het museum, de beschikbaarheid en de bereikbaarheid van de werknemer binden aan bepaalde uren van de dag.

## **Vakantie en verlof**

### **Artikel 11**

1. het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december
2. Werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen per jaar met behoud van salaris, uitgaande van een volledig dienstverband van 36 uur per week. Het genoemde aantal vakantiedagen wordt, afhankelijk van de leeftijd die de betreffende werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de volgende tabel:

leeftijd	verhoging
30 t/m 39 jaar	1 dag
40 t/m 44 jaar	2 dagen
45 t/m 49 jaar	3 dagen
50 t/m 54 jaar	4 dagen
55 t/m 59 jaar	5 dagen
60 t/m 64 jaar	6 dagen
3. Bij een niet volledig dienstverband wordt het aantal vakantiedagen naar evenredigheid van het aantal vastgestelde uren vastgesteld. De vakantie aanspraak wordt opgebouwd in gelijke delen voor iedere maand welke werknemer sedert 1 januari van het kalenderjaar onafgebroken in dienst is geweest en waarvoor hij nog geen vakantievergoeding heeft genoten.
4. De tijdstippen van de aanvang en het einde van de vakantie dienen door de werkgever tijdig in overleg met werknemer te worden bepaald.
5. De vakantie dient in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen. Tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten daarvan af te wijken. Een overschot aan in enig jaar niet genoten vakantiedagen, dat het aantal van 10 dagen te boven komt, komt te vervallen tenzij werkgever schriftelijk heeft ingestemd met het overhevelen van een groter aantal vakantiedagen
6. De in enig jaar niet genoten vakantiedagen als bepaald in lid 2 van dit artikel worden zoveel mogelijk in het volgend kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat werknemer in geen kalenderjaar meer kan opnemen dan anderhalf maal het aantal vakantiedagen waarop hij in dat kalenderjaar recht heeft.
7. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werkgever beslissen of de werknemer in de gelegenheid gesteld wordt om de hem toekomende vakantiedagen op te nemen dan wel voor het niet opgenomen vakantieverlof een evenredig deel van het maandinkomen ontvangt. Te

veel opgenomen vakantieverlof wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.

8. Indien werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is zijn vakantie geheel of gedeeltelijk te genieten, worden hem alsnog vervangende vakantiedagen toegekend, mits hij werkgever onmiddellijk op de hoogte heeft gesteld of laten stellen en de feiten ten genoegen van de werkgever kan aantonen.
9. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de door de rijksoverheid erkende feestdagen voor zover deze niet vallen op een zaterdag of zondag.

## **Buitengewoon verlof**

### **Artikel 12**

1. Werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen:
  - a. voor het uitoefenen van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is
  - b. bij zijn verhuizing: 2 dagen per kalenderjaar
  - c. bij ondertrouw: 1 dag
  - d. bij zijn of haar huwelijk: 4 dagen
  - e. tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: 1 dag indien dit huwelijk wordt gesloten in de woonplaats van werknemer en ten hoogste 2 dagen als het huwelijk wordt gesloten buiten de woonplaats van werknemer en de reisafstand dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt
  - f. bij ernstige ziekte van echtgenoot, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg-, of aangehuwde kinderen voor de duur ter beoordeling van werkgever
  - g. bij het overlijden van bloed- of aanverwanten:  
4 dagen bij het overlijden van de onder f. genoemde personen  
2 dagen bij het overlijden van bloed- en aanverwanten in de tweede graad  
ten hoogste 1 dag bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de 3-de of 4-de graad  
is de werknemer evenwel belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, dan worden ten hoogste 4 dagen verleend
  - h. bij bevalling van de echtgenote van werknemer: 2 dagen
  - i. op het 25-, 40- en 50 jarig huwelijksjubileum van werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, pleeg- of schoonouders: 1 dag
  - j. bij zijn kerkelijke bevestiging en Eerste Heilige Communie en bij andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen en die van zijn echtgenoot, kinderen, pleeg- of stiefkinderen: 1 dag
  - k. voor het hier te lande verrichten van bezigheden verband houdend met adoptie: te hoogste 5 dagen per kind.
2. De werknemer kan bij werkgever een schriftelijk gemotiveerd verzoek indienen – op opgave van duur – voor het toekennen van onbetaald verlof. Aan een besluit tot het verlenen van onbetaald verlof kunnen bijzondere voorwaarden worden verbonden.

## **4. Salariëring**

### **Funcitiewaardering en salariëring en periodieken**

#### **Artikel 13**

1. De functies van de werknemers zijn op basis van funcitiewaardering ingedeeld in salarisschalen. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage A.
2. Indien een werknemer valt onder de reïntegratieregeling van de gemeente Utrecht wordt de werknemer betaald volgens de hiervoor geldende salarisregels.
3. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij nul periodieken.



4. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt kan gedurende ten hoogste twee jaren in een lagere dan de met de functie overeenstemmende salarisschaal worden ingedeeld.
5. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie vereiste kundigheden en ervaringen heeft verkregen, dat op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul periodieken te belonen, kan één of meerdere periodieken worden toegekend.
6. Bij voldoende functioneren wordt het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 januari met een periodiek verhoogd tot het naast hogere salarisbedrag van de salarisschaal, totdat het einde van de schaal is bereikt.
7. Bij buitengewoon goed functioneren kan het salaris worden verhoogd met meer dan één periodiek.
8. Bij onvoldoende functioneren van de werknemer kan de werkgever, echter alleen op basis van een schriftelijke beoordeling, besluiten de normale jaarlijkse salarisverhoging niet toe te kennen, van welk besluit de werknemer op de hoogte wordt gesteld voor 1 oktober.
9. Indien voor 1 januari van enig jaar indiensttreding plaatsvindt dan wel de indeling wordt geëffectueerd in een hogere schaal, kan de werkgever besluiten de normale jaarlijkse salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari niet toe te kennen. Dat is in elk geval zo indien de werknemer op of na 1 juli van enig jaar in dienst treedt. De eventuele periodieke verhoging wordt dan geëffectueerd ingaande de datum waarop het dienstverband wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Periodieke verhoging daarna vindt dan weer plaats telkens op 1 januari.
10. De werkgever zal in niet genoemde situaties het salaris als goed werkgever vaststellen en kan in bijzondere gevallen ten gunste van werknemer van de bovenstaande regels afwijken.

## **Loonvorming**

### **Artikel 14**

1. De werkgever zal de salaristabellen per kalenderjaar aanpassen aan de gestegen kosten van levensonderhoud, één en ander op grond van het door de gemeente Utrecht vastgestelde prijsindexcijfer.
2. Daarnaast kan de werkgever, afhankelijk van de budgettaire mogelijkheden van het Volksbuurtmuseum Wijk C op salaristabellen een algemene verhoging toepassen.
3. De werknemers, die vallen onder de regeling van reïntegratieverordening van de gemeente Utrecht ontvangen een salaris gebaseerd op het minimumloon.
4. De werknemer ontvangt maandelijks een schriftelijke specificatie van het salaris. Een wijziging in het salaris wordt werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk gespecificeerd meegedeeld.
5. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris te beschikken.

## 6. Toeslagen, uitkeringen en vergoedingen

### **Reiskosten**

#### **Artikel 15**

1. De werknemer ontvangt, ongeacht de wijze van vervoer, een tegemoetkoming in de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen tussen woon- en werkadres, gebaseerd op de fiscale tabel niet-openbaar vervoersgebruik, evenwel tot een maximale enkele reisafstand van 20 kilometer.
2. De kosten voor dienstreizen worden alleen vergoed, wanneer deze in opdracht van de werkgever zijn uitgevoerd. Basis is kosten openbaar vervoer/eventueel een km vergoeding op basis van de algemeen geldende regeling per km. Bij eventueel gebruik dienstfiets in de stad worden stallingkosten vergoed.
3. Aan de werknemer die tijdens de dienstbetrekking verhuist hoeft geen tegemoetkoming in reiskosten vergoed te worden. Ontving werkgever eerder een vergoeding dan zal de nieuwe

vergoeding niet hoger zijn dan de vergoeding waarop de werknemer bij indiensttreding, en derhalve voor zijn verhuizing, aanspraak kon maken

4. Het recht op tegemoetkoming vervalt geheel bij langdurige arbeidsongeschiktheid dat wil zeggen indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan één maand vervalt de tegemoetkoming ingaande de eerste ziektedag. Onder arbeidsongeschiktheid wordt in dit verband mede verstaan arbeidsverzuim wegens het opnemen van zwangerschapsverlof. Het recht op tegemoetkoming herleeft ingaande de dag waarop de werknemer de werkzaamheden hervat.

## **Vakantietoelage**

### **Artikel 16**

1. De werknemer ontvangt een vakantietoelage van 8% van het bruto-jaarsalaris. De vakantietoelage wordt berekend over de periode van 1 juni tot en met 31 mei waarin werknemer in dienst van werkgever is geweest.
2. Indien werknemer minder dan 12 maanden in dienst is geweest heeft hij recht op een evenredig deel van de vakantietoelage. De werknemer, wiens dienstbetrekking in enig jaar eindigt ontvangt een vakantietoelage van 8% van zijn jaarinkomen, berekend over de periode welke hij sedert 1 juni van het aan dat jaar voorafgaande jaar onafgebroken in dienst van werkgever is geweest en waarover hij geen vakantietoelage heeft genoten.
3. De uitbetaling van de vakantietoelage vindt één maal per jaar plaats, uiterlijk op 31 mei van het desbetreffende jaar. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de resterende vakantietoelage tegelijk met het laatste salaris uitbetaald.

## **Vergoeding onkosten**

### **Artikel 17**

1. De werknemer kan werkgever een verzoek doen tot het vergoeden van kosten die in verband met de juiste invulling van de functie van werknemer noodzakelijk zijn, dan wel verzoeken tot verstrekking van de daartoe benodigde goederen en/of diensten.
2. De werkgever vergoed alle door hem erkende kosten, zulks met inachtneming van hetgeen elders in deze regeling is vastgesteld.

## **Scholing**

### **Artikel 18**

1. De werknemer wordt geacht om de kennis en de vaardigheden te verwerven en op peil te houden, die naar mening van de werkgever voor het uitoefenen van zijn functie of het bevorderen van de kansen van werknemer op de arbeidsmarkt noodzakelijk zijn.
2. De in deze rechtspositieregeling bedoelde bij- en omscholingsactiviteiten kunnen in beginsel niet leiden tot overwerk of uitbreiding van het aantal uren van het dienstverband.
3. De werkgever kan werknemer opdragen om binnen de overeengekomen arbeidstijd in plaats van arbeid scholing te volgen. De kosten van deze scholing kunnen door werkgever vergoed worden.
4. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen voor het volgen van scholing. De werkgever zal hieraan medewerking verlenen indien de scholing bijdraagt aan een goede functieervulling van de werknemer en hiertoe financiële middelen beschikbaar zijn of kunnen komen.
5. Aan scholing op verzoek van werknemer kan een eigen bijdrage verlangd van 50% van de hiermee gemoeide kosten en 50% van de binnen arbeidstijd aan scholing te besteden uren, tenzij de werkgever hiervan in een individueel geval bestuit hiervan af te wijken. De scholing dient gericht te zijn op de in lid 1 genoemde doelen of bijdragen aan het belang van het Volksbuurtmuseum Wijk C.
6. De werknemer is in beginsel verplicht de ontvangen tegemoetkomingen bij beëindiging van het dienstverband geheel of gedeeltelijk terug te betalen, indien de dienstbetrekking binnen 24 maanden na afronding van de studie wordt beëindigd. Deze terugbetalingsverplichting wordt

afgebouwd met 1/24 deel voor elke maand dat de dienstbetrekking met de werknemer voortduurt na afronding van de studie.

7. De Werknemer is eveneens tot terugbetaling verplicht indien hij de studie afbreekt, tenzij als gevolg van medische oorzaken of andere buiten de schuld van werknemer liggende omstandigheden.

## **Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

### **Artikel 19**

1. Een werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, is verplicht werkgever hiervan in kennis te stellen op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid op een door de werkgever te bepalen wijze, tenzij overmacht zulks onmogelijk maakt. De werknemer is tijdens zijn arbeidsongeschiktheid gehouden de verzuimvoorschriften van werkgever na te leven. Deze voorschriften zijn opgenomen in een apart verzuimprotocol, dat geacht wordt onderdeel uit te maken van deze rechtspositieregeling (Bijlage B). Zodra het tijdstip bekend is waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn, dient werkgever daarvan in kennis te worden gesteld
2. De werkgever zal werknemer gedurende de eerste 2 maanden van zijn geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 100% van het voor hem geldende salaris door betalen.
3. De werkgever zal bij de gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst duurt, vanaf de tweede maand tot aan het einde van de eerste 52 weken 70% van het voor hem geldende salaris door te betalen
4. De Werkgever is verplicht om werknemer gedurende gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst duurt, doch maximaal gedurende de tweede 52 weken vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, 70% van het voor hem geldende salaris door te betalen.
5. Indien werknemer na beëindiging van de arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen een maand weer arbeidsongeschikt wordt, wordt de tweede arbeidsongeschiktheid als een voortzetting aangemerkt.
6. Het recht op de in lid 2 en 3 genoemde doorbetaling vervalt;
  - a. indien blijkt dat verplichtingen ingevolge lid 1 van dit artikel door werknemer niet zijn nagekomen
  - b. indien werknemer zonder voldoende gronden nalaat zich onder geneeskundige behandeling te (blijven) stellen en/of nalaat de daarbij gegeven voorschriften tot zijn herstel op te volgen en/of zich schuldig maakt aan gedragingen die zijn genezing belemmeren.
6. Indien de arbeidsongeschiktheid van werknemer gevolg is van een gebeurtenis terzake waarvan hij een vordering tot schadevergoeding vanwege loonderving tegenover derden kan doen gelden, verliest hij zijn recht op salarisdoorbetaling als bedoeld in dit artikel, tenzij hij de rechten jegens genoemde derden heeft, voor zover betrekking op de hoogte van zijn nettosalaris, aan werkgever overdraagt. Indien de werknemer terzake van de voornoemde cessie een burgerrechtelijke vordering instelt worden de kosten welke uit de rechtsvordering voortvloeien niet op werkgever verhaald.

## **Uitkering bij overlijden**

### **Artikel 20**

1. Na het overlijden van de werknemer wordt, naast het uitbetalen van het salaris tot en met de dag van het overlijden, een uitkering ineens toegekend gelijk aan het salaris waarop werknemer aanspraak zou hebben kunnen maken over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond aan de langstlevende der echtgenoten/partners (zie artikel 1 lid 6.), indien de overledene gehuwd was en niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot/partner leefde, of indien echtgenoot/partner reeds overleden is, aan minderjarige wettige pleeg/ of natuurlijke kinderen gezamenlijk.

2. Wanneer er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid 1, kan de in bijzondere gevallen de in lid 1 bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake het overlijden van werknemer toekomt krachtens een wettelijke voorgeschreven ziekte of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

## 6. Schorsing en op non-actiefstelling

### **Artikel 21**

1. Werkgever heeft het recht om werknemer te schorsen of op non-actief te stellen, indien hiervoor naar de mening van werkgever gegronde redenen zijn. De schorsing of non-actiefstelling kan worden opgelegd voor ten hoogste 14 kalenderdagen. Deze termijn kan éénmaal met dezelfde periode worden verlengd.
2. Werkgever is verplicht om werknemer schriftelijk informatie te verstrekken over de door werkgever aangevoerde redenen tot schorsing of non-actiefstelling of op diens verzoek in een persoonlijk onderhoud toelichting te geven
3. In geval van schorsing of non-actiefstelling blijft werknemer in het volle genot van zijn salaris en aanspraak op vakantietoeslag.
4. In geval van schorsing of non-actiefstelling wordt de reiskostenvergoeding stopgezet.
5. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Indien dit zich voordoet wordt werknemer dit schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.

**Bijlage A:  
Salaristabellen**

*Deze salaristabellen hebben betrekking op de situatie vanaf 1 januari 2009*

<i>groepen</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
period.	1610,67	1652,66	1687,03	1758,48	1826,11	1922,11	2043,20	2188,28	2360,64	2572,81	2828,62	3109,52	3404,05	3700,77
1	1637,39	1688,12	1723,57	1802,11	1870,29	1971,20	2099,92	2248,82	2427,18	2645,90	2910,44	3210,97	3520,23	3841,04
2	1663,03	1724,12	1758,48	1845,75	1915,02	2020,83	2157,19	2309,91	2492,63	2718,44	2992,25	3312,42	3635,32	3975,45
3	1688,12	1758,48	1793,93	1889,93	1959,74	2070,47	2214,46	2371,00	2560,27	2790,44	3072,98	3414,42	3752,04	4111,47
4	1714,84	1793,39	1829,39	1935,20	2003,92	2120,10	2271,73	2432,64	2625,17	2860,80	3152,61	3517,50	3867,81	4246,42
5	1738,84	1828,29	1865,38	1978,29	2048,10	2170,28	2330,09	2493,18	2691,17	2933,89	3234,42	3618,41	3981,88	4382,44
6	1765,57	1863,20	1899,75	2021,92	2092,83	2217,73	2386,27	2554,81	2758,81	3006,43	3315,69	3720,41	4095,40	4519,53
7	1791,75	1897,56	1936,84	2066,10	2137,56	2267,91	2443,00	2615,36	2824,26	3077,88	3396,96	3823,90	4209,47	4655,01
8	0,00	1933,02	1971,20	2111,37	2182,28	2317,55	2500,27	2676,99	2890,25	3149,88	3477,69	3922,97	4323,53	4790,49
9	0,00	0,00	0,00	0,00	2227,55	2367,18	2558,63	2737,53	2956,80	3221,33	3558,96	4023,11	4438,13	4926,51
10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2799,17	3021,70	3293,88	3639,68	4123,79	4551,66	5062,00
11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3088,25	3366,42	3721,50	4223,39	4665,72	5198,01
12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3801,67	4323,00	4780,85	5334,57
13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4893,85	5469,52

## **Bijlage B**

### **Verzuimprotocol**

Wat te doen bij arbeidsongeschiktheid?

1. **Ziekmeldingen**  
Deze dienen te geschieden door de werknemer telefonisch bij werkgever of een nader aan te wijzen plaatsvervang(st)er), voor 10.00 uur.

Bij de ziekmelding wordt u gevraagd de volgende gegevens door te geven (voorzover mogelijk):

1. de oorzaak;
2. de aard van de ziekte;
3. de vermoedelijke duur van de ziekte;
4. het eventuele verpleegadres en telefoonnummer.

Deze gegevens worden door ons doorgegeven aan de Arbodienst. Verder dient u zelf uw werkplek op de hoogte te stellen van uw ziekte.

2. **Raadpleeg uw huisarts**  
Het is in het belang van de werknemer dat hij/zij zich binnen redelijke termijn onder behandeling van zijn huisarts stelt en de voorschriften van deze arts volgt.
3. **Thuisblijven**  
Na ziekmelding kan de werknemer binnen 2 dagen een huisbezoek van de bedrijfsarts of arbomedewerker van de Arbodienst verwachten.  
Gedurende deze periode is het alleen toegestaan om het (verpleeg-) adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts, de bedrijfsarts, om het werk te hervatten en bij toestemming van de werkgever.

Wanneer de werknemer meent, dat daartoe aanleiding is, kan de werkgever en zonodig de bedrijfsarts gevraagd worden om vrijstelling van de verplichting om bepaalde uren thuis te zijn.

4. **Maak bezoek mogelijk**  
De bedrijfsarts en arbomedewerker moet de werknemer kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat de werknemer hen in de gelegenheid stelt om in hem/haar in de woning of op het verpleegadres te bezoeken.

De werknemer dient ervoor te zorgen dat wanneer de bedrijfsarts of de arbomedewerker hem/haar niet thuis treft, zij op dat adres kunnen vernemen waar de werknemer is.

5. **Het juiste adres**

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in/of ontslag uit een ziekenhuis of een andere inrichting) behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan de werkgever door te geven.

6. Genezing niet belemmeren  
Indien de werknemer zich tijdens arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt, dat daardoor de genezing kan worden belemmerd (hetgeen het geval kan zijn door bijvoorbeeld deel te nemen aan dans- of feestavonden of aan kermissen of door sport te beoefenen), kan de werkgever naar aanleiding van een advies van de bedrijfsarts loondoorbetaling weigeren.
7. Het verrichtten van werkzaamheden  
De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke voor het herstel van de gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor toestemming is ontvangen van de bedrijfsarts .
8. Verblijf in het buitenland  
Tijdens arbeidsongeschiktheid dient u voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te hebben van de werkgever.
9. Eigen verklaring  
Indien de werknemer een "Eigen Verklaring" van de Arbodienst ontvangt, dient hij/zij deze ingevuld en per ommekeer terug te sturen. Deze verplichting geldt ook als de werknemer daartoe zelf niet in staat is of in het ziekenhuis is opgenomen.
10. Op het spreekuur komen  
Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de Arbodienst aangewezen specialist dient de werknemer gevolg te geven, ook indien de werknemer van plan is op de dag na die, waarop dat onderzoek moet plaatsvinden, of op een latere dag het werk te hervatten. Indien de werknemer inmiddels de werkzaamheden heeft hervat dan belt de werknemer de Arbodienst met de vraag 'of hij/zij alsnog op het spreekuur moet verschijnen'.

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort hij/zij dit terstond telefonisch aan de Arbodienst mee te delen. Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan behandelend arts of in het geval van werkhervatting, de woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts of arbomedewerker, niet te verlaten. Dit om de laatstgenoemden de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen voor een huisbezoek.

De mogelijkheid bestaat dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid ook door de bedrijfsvereniging wordt opgeroepen. De werknemer dient hieraan eveneens te voldoen.

11. Medisch onderzoek  
De werknemer is gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts van de Arbodienst, indien deze in overleg met de huisarts een dergelijk onderzoek noodzakelijk acht.
12. Hervatten bij herstel  
Zodra de werknemer daartoe in staat is, dient hij het werk geheel of gedeeltelijk te hervatten. Hij meldt zijn werkhervatting bij de contactpersoon (of een nader aan te wijzen plaatsvervang(st)er), waarna de Arbodienst wordt ingelicht. De werknemer hoeft dus niet te wachten op een opdracht tot werkhervatting.
13. Als de werknemer het er niet mee eens is  
Wanneer een werknemer een beslissing van de Arbodienst niet begrijpt of het er niet mee eens is, dan moet dit terstond aan de werkgever en de Arbodienst worden gemeld. Handhaaft de bedrijfsarts de beslissing dan kan de werknemer een 'second opinion' aanvragen bij de bedrijfsvereniging. De bedrijfsarts van de Arbodienst geeft aan hoe en waar u de bedrijfsvereniging kunt bereiken.
14. Als de werknemer een klacht heeft  
Wanneer de werknemer niet tevreden is over de wijze waarop door medewerkers van de Arbodienst is gehandeld, dan kan de werknemer een brief schrijven aan de directeur van de betreffende vestiging. In deze brief vermeldt de werknemer kort en bondig wat de bezwaren zijn.
15. Informatieverstrekking aan werkgever  
Met inachtneming van hetgeen onder het medisch beroepsgeheim valt geeft de Arbodienst relevante informatie door aan de werkgever. Hieronder zijn inbegrepen de gegevens die ertoe hebben geleid dat de beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken werknemer.
16. Sancties  
Als de Arbodienst een overtreding van bovengenoemde controlevoorschriften constateert, wordt de werkgever hierover geïnformeerd. De werkgever is gerechtvaardigd om in geval van overtreding van de bepalingen van dit reglement over te gaan tot sancties tegen de werknemer. De extra kosten die zijn gemaakt door werkgever zullen de werknemer in rekening worden gebracht. Beroep tegen een opgelegde sanctie staat open bij de burgerlijke rechter.



