

ARTIKEL 21. SALARISSCHALEN EN TOEKENNEN PERIODIEKEN

Lid 1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in [Bijlage II](#) van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Lid 2. Toekenning Periodiek

- a. Jaarlijks wordt op een door te onderneming te bepalen vast tijdstip een periodiek toegekend zolang het maximum van de schaal niet is bereikt.
- b.

Een periodiek kan slechts worden onthouden indien:

- a. Het functioneren van de werknemer schriftelijk en gemotiveerd onvoldoende is beoordeeld;
 - b. Er een concreet verbeter- of ontwikkelplan is vastgesteld;
 - c. De werknemer gedurende minimaal drie maanden de gelegenheid heeft gehad tot verbetering;
 - d. De werkgever de werknemer schriftelijk informeert over het besluit én de onderbouwing daarvan.
- c. De werknemer kan conform artikel 24 van de cao bezwaar maken tegen het besluit tot onthouding van een periodiek.
 - d. Bij excellent functioneren van de werknemer kan de werkgever besluiten een extra functiejaar toe te kennen.

Lid 3. Leeftijdsschalen

- a. Van het minimum van de salarisschaal zijn voor de salarisgroepen B-D leeftijdsschalen afgeleid voor de werknemer van 17 jaar (18 jaar is de vakvolwassenleeftijd).
- b. Indien voor een werknemer de leeftijdstabel geldt, wordt een verhoging van het schaalsalaris gegeven met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer jarig is.

Lid 4. Voor de werknemer, die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen en voor de werknemer die op grond van een schriftelijk vastgelegde arbeidsovereenkomst maximaal 6 maanden seizoensgebonden routinematige werkzaamheden verricht is de aanloopschaal op basis van het wettelijk minimumloon (WML) van toepassing.

Lid 5. Voor studenten, BBL-studenten en scholieren en werknemers met een arbeidsbeperking gelden in afwijking van Lid 1 de salarisbepalingen opgenomen in [Bijlage III](#). De BBL-student wordt op de schooldag doorbetaald.

Lid 6. Openschalensystematiek

- a. Werkgever en OR kunnen een beoordelingssysteem met een verhogingsregeling overeenkomen. In dit geval is de open salarisschalensystematiek zoals opgenomen in [Bijlage II](#) van toepassing. Deze bestaat uit een minimum- en een maximumsalaris per salarisschaal.
- b. In de met de OR overeen te komen verhogingsregeling is bij “normaal/goed” functioneren de **minimale** jaarlijkse verhoging 2% totdat het maximum voor de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal is bereikt. [Artikel 25](#) is daarnaast van toepassing.

- c. Indien er geen beoordeling over het functioneren van de werknemer plaatsvindt over de afgesproken jaarlijkse beoordelingsperiode, dan heeft deze werknemer recht op een verhoging van 2% van zijn salaris tot het maximum van zijn salarisschaal. Dit geldt niet als geen beoordeling heeft plaatsgehad vanwege arbeidsongeschiktheid (zie lid 7).
- d. Indien er geen verhogingsregeling tussen werkgever en OR is overeengekomen, dient de vaste periodiekenschaal zoals opgenomen in [Bijlage II](#) te worden toegepast.