

Onderhandelaarsresultaat CAO Gehandicaptenzorg **17 juni 2011**

Looptijd CAO-GHZ

De CAO heeft een looptijd van 36 maanden, te weten van 1 maart 2011 tot 1 maart 2014.

Loonsverhoging structureel

Per 1 oktober 2011 wordt een structurele loonsverhoging toegepast van 1,25%.

Per 1 juli 2012 wordt een structurele loonsverhoging toegepast van 1,5 %.

Per 1 juli 2013 wordt een structurele loonsverhoging toegepast van 2,0 %.

Eenmalige uitkering

In oktober 2011 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 1 oktober in dienst zijnde werknemers. De hoogte van de uitkering is 0,5% van twaalf maal het in september geldende salaris.

Eindejaarsuitkering

Het doel en de systematiek van de eindejaarsuitkering wordt met ingang van 1-1-2012 gewijzigd. Dit betekent dat de eindejaarsuitkering per 2012 niet meer wordt aangeduid als 'premie behoud' en dat per 1-1-2012 werknemers naar rato van de duur van het dienstverband een eindejaarsuitkering ontvangen.

Per december 2011 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,50% naar 6,25%.

Per 2012 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,25% naar 6,50%.

Per 2013 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,25% naar 6,75%.

Loongebouw

Met ingang van 1 januari 2013 wordt de functionele schaal van FWG 35 verlengd met een tiende periodiek, te weten inpassingsnummer 22.

Met ingang van 1 januari 2013 worden de bedragen uit de functionele salarisschalen verlengd met bedragen uit de aanloopschalen. Per die datum komen de aanloopschalen te vervallen (zie bijlage herziening loongebouw).

Voor de werknemer op wie op 31 december 2012 de aanloopschaal van toepassing is, geldt dat horizontale overschaling plaatsvindt naar de van toepassing zijnde functionele schaal. Indien het inpassingsnummer niet voorkomt in de functionele schaal wordt de werknemer ingeschaald in het naast hogere inpassingsnummer.

Partijen komen overeen dat met ingang van 1-1-2013 de werknemer van 23 jaar en ouder die wordt ingeschaald in een inpassingsnummer lager dan het minimum loon, na maximaal één jaar wordt ingeschaald op het eerstvolgende inpassingsnummer binnen de schaal boven het minimum loon.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Art. 2:10 laatste zin wordt als volgt gewijzigd:

De pensioenpremie wordt voor 50% op de werknemer verhaald.

Inzetbaarheid, duurzaam en flexibel

CAO-partijen onderschrijven het belang van een goede balans tussen de noodzakelijke flexibele en duurzame inzetbaarheid en de behoefte aan zekerheid met betrekking tot inzet en inkomen. Partijen onderschrijven het belang van tijdige beschikbaarheid van roosters en de juiste balans tussen werk en privé en het belang van een contractsomvang die economische zelfstandigheid mogelijk maakt.

Daartoe komen zij het volgende overeen:

- Bij de ontwikkeling van het sociaal beleid zijn specifieke aandachtspunten in het overleg met de OR: roostering en levensfaseplanning die daarmee ook onderwerpen van de jaargesprekken zijn.
- Stimuleren dat arbeidsovereenkomsten met meer contracturen worden aangeboden rekening houdend met kwalitatieve en kwantitatieve inzetbaarheid. Daartoe wordt in de CAO opgenomen dat de omvang van de arbeidsovereenkomst en de inzetbaarheid van de werknemer worden besproken in het jaargesprek. Daarbij komen aan de orde het aantal werkdagen per week, het gemiddelde arbeidspatroon, de minimale arbeidsduur per dag en vaste vrije dagen of dagdelen.
- Behoud van leerling-werknemers voor de sector door te stimuleren na het met goed gevolg afsluiten van de opleiding daar waar mogelijk contracten aan te bieden die economische zelfstandigheid mogelijk maken. Bij de bespreking van het contract wordt zowel aandacht besteed aan de omvang van de arbeidsovereenkomst als de inzetbaarheid van de medewerker.
- Uitbreiden tijdelijke contracten leerlingen voor de duur van de opleiding. Toevoegen derde lid aan artikel 2:4: 'Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - aangegaan met betrekking tot het volgen van een opleiding - eindigt, kan in afwijking van art. 668a Burgerlijk Wetboek, een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de resterende duur van de opleiding worden aangegaan zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, indien de verlenging noodzakelijk is in verband met het voltooien van de opleiding.
- De toepassing van de jaarurensystematiek optimaliseren door verhoging van de roosterdeskundigheid in instellingen te bevorderen.

WIA

Partijen spreken af om artikel 11:7 lid 1 als volgt uit te breiden:

'Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel vervangende functie is dat deze functie leidt tot een beloning van ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.'

Persoonlijk Budget Levensfase (PBL)

Om interpretatieverschillen en administratieve lasten te beperken komen partijen overeen de in 2010 ingevoerde regeling als volgt aan te passen:

- De doelstelling van de regeling wordt opgenomen in de tekst: 'De werkgever faciliteert met het PBL de werknemer om zijn duurzame inzetbaarheid gedurende alle levensfasen te bevorderen. De inzet van het PBL wordt besproken in het jaargesprek.'
- Opbouw PBL tijdens arbeidsongeschiktheid/ziekte: PBL wordt opgebouwd over de eerste zes maanden van ziekte/arbeitsongeschiktheid. Daarna vindt geen opbouw meer plaats over de arbeidsongeschikte uren. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- Storting van PBL-verlof in de levens loop kan alleen aan het eind van het kalenderjaar: 'De werknemer kan het opgebouwde PBL-verlof eens per jaar aan het eind van het kalenderjaar omzetten in geld voor storting op zijn levenslooprekening.'

De omzetting in geld vindt plaats op basis van het actuele uurloon aan het einde van het jaar bij storting vermeerderd met vakantietoeslag.'

- PBL-verlof wordt op een aparte levensloprekening gestort: 'Het geld van de omgezette PBL-uren wordt gestort op een aparte levensloprekening die alleen voor PBL-stortingen en opnames kan worden gebruikt.'
- PBL en fiscaliteit: Opgebouwd PBL-verlof kan niet volledig worden opgenomen voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd. Om de fiscale gevolgen van een vervroegde uittredingsregeling te voorkomen mag de jaarlijkse arbeidsduur ten opzichte van de jaarlijkse arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar met ten hoogste 50% worden verminderd. Deze voorwaarde geldt niet voor de werknemer die wegens zwaarwegend bedrijfsbelang geen gebruik heeft kunnen maken van de opname van PBL-uren in de loop van het dienstverband.
- Vanaf 2012 kan jaarlijks en voor het eerst in december op de verzoek van de werknemer 22 uur van het PBL-budget worden ingezet voor alle doelen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA).
- Over de gewerkte uren van een oproepkracht en het overwerk van een parttimer worden de PBL-uren uitbetaald in de vorm van een toeslag op het uurloon, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- Opbouw PBL: Uitgangspunt is dat PBL naar rato wordt opgebouwd. Naar rato in die zin dat bij afwijking van de fulltime arbeidsduur in evenredigheid opbouw van PBL plaatsvindt (parttimers bouwen minder en medewerkers die meer dan fulltime werken bouwen meer op dan de fulltime norm PBL). In beginsel en in redelijkheid vindt opbouw plaats over betaald verlof en geen opbouw over onbetaald verlof. Dit betekent wel opbouw over vakantie, feestdagen, betaald verlof, de eerste zes maanden van ziekte. En in uitzondering op het voorgaande wordt wel PBL opgebouwd over de periode van het wettelijk zwangerschaps-/bevallingsverlof. Geen opbouw van PBL-verlof over onbetaald verlof tenzij anders in de CAO geregeld. De tekst van artikel 8A:1 lid 3 wordt daartoe aangepast als volgt: De werknemer verwerft over ieder kalenderjaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op PBL-uren conform lid 1 van dit artikel tenzij anders overeengekomen in deze CAO. De werknemer die over een deel van het kalenderjaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel naar rato aanspraak op PBL.
- PBL-verlof en ziekte: artikel 8A:3 wordt uitgebreid met een tweede lid: Bij samenloop van PBL-tijdopname en ziekte wordt het PBL-verlof opgeschort voor de duur van de ziekte. De werkgever en de werknemer maken een nieuwe afspraak over de einddatum van het verlof. Op verzoek van de werkgever overlegt de werknemer aan de werkgever een doktersverklaring.

Vakantiewetgeving

De huidige bovenwettelijke vakantie-uren worden met ingang van 1 januari 2012 afgeschaft. 22 bovenwettelijke uren worden toegevoegd aan het voor de werknemer geldende PBL-budget.

De CAO wordt hiertoe aangepast. (hoofdstuk 8: art.8:1 voor de omvang van het vakantieverlof, art. 8:4 lid 5 over opbouw bij ziekte, art. 8:6 lid 2 aftrek ziektedagen, art. 8:11/12:2 lid 1 sub a en c: inzetten bovenwettelijk uren in MKS, art. 8:16 extra vakantie bij huwelijk. Art. 8A:1 lid 1 en art. 8A:7 lid 2 wordt de omvang van het PBL aangepast. Art. 16:3 garantiebepaling voor extra PBL i.p.v. garantierecht vakantie.)

Met betrekking tot de wettelijke vakantie-uren wordt het BW gevolgd.

Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

Per 1 januari 2012 vervalt artikel 9.1. Daarvoor in de plaats wordt een nieuw artikel 9.1 opgenomen.

1. De werkgever treft een regeling voor de vergoeding voor woon- werkverkeer ten minste op het niveau van lid 3.
2. De in lid 1 bedoelde regeling wordt niet vastgesteld of gewijzigd of ingetrokken dan met instemming van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
3. Indien de in lid 1 en 2 bedoelde regeling niet tot stand komt heeft de medewerker ter zake van het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk minimaal recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van 8 cent per kilometer ongeacht de wijze van vervoer voor zowel de heen- als terugreis. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van 30 kilometer.
4. Indien de medewerker ten gevolge van het uitvoeren van een gebroken dienst, als bedoeld in artikel 6:6 lid 8, meer dan eenmaal dagelijks heen en weer dient te reizen van zijn woning naar zijn werk heeft hij recht op vergoeding van de kosten van het heen en weer reizen tussen de gebroken diensten.

Stagevergoeding (wijziging per 1 september 2011)

Per 1 september 2011 wordt de stagevergoeding verhoogd naar €300,00 bruto per maand, per 1 september 2012 naar € 305,00 bruto per maand en op 1 september 2013 naar € 310,00 bruto per maand. De stagevergoeding is inclusief onkostenvergoeding, waaronder mede de reiskosten woon-werkverkeer worden verstaan.

Assistent geneeskundige in opleiding tot Arts voor Verstandelijk Gehandicapten

In ogeschouw nemende het te kort aan beschikbare artsen voor gehandicapten komen partijen het volgende overeen: De werknemer met een voltijds dienstverband die de opleiding tot Arts voor Verstandelijk Gehandicapten volgt, heeft met ingang van 1 februari 2012 het recht om met behoud van salaris de arbeid te onderbreken voor binnenschools leren op de terugkomdag. Voor de parttimer geldt het recht als bedoeld in de voorgaande zin, naar rato van de omvang van het dienstverband.

Einde arbeidsovereenkomst

Als gevolg van gewijzigde ingangsdatum van de AOW wordt per 1 januari 2012 artikel 2:5 lid 2 gewijzigd in die zin dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.

Professionalisering / scholing / ontwikkeling

Partijen komen overeen het gebruik van de bestaande regelingen in de CAO ten aanzien van professionalisering, scholing en competentieontwikkeling te optimaliseren met het uitgangspunt het eigenaarschap van de individuele professional te versterken. De werkgever faciliteert de professionele ontwikkeling en expliciteert de gewenste competentievereisten. Daartoe komen partijen overeen:

- Op basis van strategische personeelsplanning worden met de ondernemingsraad afspraken gemaakt met betrekking tot het scholingsplan.
- In het scholingsplan wordt aandacht besteed aan scholing ten behoeve van duurzame inzetbaarheid en employability. Specifiek aandachtspunt hierbij is behoud en vitaliteit van de oudere werknemer.

- Het totale budget voor het scholingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsbeleid wordt per 1 januari 2012 verhoogd naar in totaal ten minste 2% van de loonsom per jaar. Daarmee komt het onderscheid tussen beide budgetten te vervallen.
- OR-en kunnen op hun verzoek vanuit werknemersorganisaties worden ondersteund bij het invullen van scholingsplannen en persoonlijk ontwikkelingsbeleid.

Gevolgen overheidsbeleid

Het kabinet treft voorbereidingen om delen van de gehandicaptenzorg over te hevelen van de AWBZ naar de WMO en Jeugdzorg. Daarmee verschuift voor die delen de bestuurlijke verantwoordelijkheid naar de gemeenten. Op dit moment bestaat er onvoldoende zicht op de impact van deze maatregel op zorgaanbod, bedrijfsvoering en personeelsvoorziening van instellingen in de gehandicaptenzorg. Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen om de negatieve gevolgen hiervan voor werknemers zoveel mogelijk te beperken.

Sociaal plan:

Partijen komen overeen artikel 10:2 met een derde lid uit te breiden:

'In aanvulling op lid 2 geldt dat de werkgever zich met werknemersorganisaties aantoonbaar zal inspannen om te komen tot een sociaal plan.'

Faciliteiten vakbondsconsulenten

Partijen komen overeen dat in instellingen met minder dan 250 werknemers één vakbondsconsulent wordt vrijgesteld voor 4 uur per week.

Studieafspraken en projecten

Partijen spreken af om in StAG verband gedurende de looptijd van deze CAO onderzoeken te verrichten dan wel projecten te starten op de volgende thema's:

- *Zeggenschap bij totstandkoming rooster*
Onderzoek naar ervaringen met betrekking tot methodieken van (zelf)roosteren.
- *Bevorderen strategisch beleid werk en rusttijden*
Een project waarbij onderneminggraden in de Gehandicaptenzorg worden ondersteund in het proces richting een modern strategisch beleid t.a.v. werk- en rusttijden binnen hun instellingen.
- *Opleiding en ontwikkeling*
Onderzoeken op welke wijze scholingsplannen die binnen instellingen worden afgesproken met de OR worden uitgevoerd, respectievelijk hoe de middelen die voor deze scholingsplannen worden afgesproken worden ingezet.
- *Kosten dienstreizen*
Inventarisatie naar de regelingen op instellingsniveau wat betreft de vergoeding en toepassing van de dienstreizen.

Indexatie

Partijen spreken af in de volgende Cao-onderhandelingen te bekijken of de volgende onderwerpen in aanmerking komen voor indexatie, zonder dat daarmee een verplichting tot indexatie wordt overeengekomen.

- Artikel 3:5 maximale vergoeding materiële schade toegebracht door een cliënt
- Artikel 5:7 stagevergoeding
- Artikel 9:1 reiskosten woon-werkverkeer
- Artikel 9:2 reiskosten dienstreizen
- Artikel 9:7 verhuiskosten
- Artikel 9:8 werkgeversbijdrage IZZ

- Artikel 9:10 contributie beroepsverenigingen
- Werkgeversbijdrage (vakbondstientje)

CAO-partijen

De volgende verenigingen worden in federatieverband bij de CAO aangemeld:

- NVvO (Nederlandse Vereniging van Orthoptisten)
- OVN (Optometristen Vereniging Nederland)
- VHP Zorg (Vereniging Hoger Personeel Zorg)
- NVBT (Nederlandse Vereniging voor Beeldende Therapie)
- NVDAT (Nederlandse Vereniging voor Dans Therapie)
- NVDT (Nederlandse Vereniging voor Dramatherapie)
- NVvMT (Nederlands Vereniging voor Muziektherapie)

De volgende vereniging wordt in federatieverband bij de CAO afgemeld:

- NVBA (Nederlandse vereniging voor bewegingsagogie)

Algemeen Verbindend Verklaren

Partijen zullen na totstandkoming van de definitieve CAO gezamenlijk een verzoek tot algemeen verbindend verklaring indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tekstwijzigingen en technische uitwerking

Naast de wijzigingen voortvloeiend uit dit onderhandelaarsakkoord wordt de tekst van de CAO gewijzigd als daar aanleiding dan wel noodzaak toe is als gevolg van verstreken data, naamswijzigingen, technische omissies etc.. Dit betreft in ieder geval:

- Wijziging bedrijfscommissie (naam en adresgegevens)
- Verwijzing in art. 4:22 niet naar 4:15 maar naar 4:17
- Artikelen die vervallen zijn worden geschrapt
- Verstreken data worden zoveel mogelijk verwijderd uit de tekst
- Aanpassing FWG in verband met AVV

Te wijzigen artikelen als gevolg van dit onderhandelaarsakkoord (niet limitatief):

- Art. 17: 3 lid 1 looptijd CAO
- Art. 4:6 eindejaarsuitkering
- Art. 4:31, 4:2, 4:4, 4:11 aanpassing loongebouw
- Art. 2:10 verhalen 50% van de pensioenpremie op werknemer
- Art. 10:3 uitbreiden kader sociaal beleid
- Art. 10:7 lid 2 inhoud jaargesprek
- Art. 5:6 lid 1 inspanningsverplichting werkgever tav leerling-werknemers
- Art. 2:4 lid 3 uitbreiden tijdelijke contracten leerlingen
- Art. 11:7 lid 1 WIA
- Art 8A:1 omvang en opbouw
- Art. 8A:2 doelstelling PBL, eerste half jaar van ziekte, inzet MKSA, uitbetalingsmogelijkheid, fiscaliteit en opname, uitbetaling parttimer PBL voor oproepkrachten en overwerk
- Art. 8A:3 geplande opname en ziekte
- Art. 8A:4 lid 3 keuze na afloop indexatietermijn
- Art. 8A:5 lid 1 storting levensloop op aparte rekening alleen aan eind van het jaar

- Art. 8A:7 lid 2 omvang overgangsrecht PBL
- 8:1 per 1-1-2012 schrappen bovenwettelijke uren, BW van toepassing
- 8:4 lid 5 vervallen per 1-1-2012
- 8:6 lid 2 vervallen per 1-1-2012
- 8:11 aanpassen: alleen van toepassing op bovenwettelijke uren van vóór 1-1-2012
- 8:16 vervangen extra vakantie bij huwelijk door betaald verlof
- Art. 16:3 garantierecht extra PBL ipv extra vakantie
- Art. 12:2-4 aanpassen: vervallen bovenwettelijk vakantie-uren per 1-1-2012
- Art. 9:1 nieuwe regeling per 1-1-2012
- Art. 5:7 lid 2 verhoging stagevergoeding
- Art. 2:5 lid 2 wijziging datum einde contract bij AOW-leeftijd
- Art. 10:5 sub a aanvullen met strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid en employability, verhogen budget voor scholingsplan en ontwikkeling en ondersteuning
- samenvoegen en persoonlijke OR door vakbond
- Preambule aanpassen werknemersorganisaties, gevolgen overheidsbeleid, studieafspraken, indexatie en AVV.

Aldus overeengekomen te Driebergen, 17 juni 2011.

Namens werkgeversorganisaties:

J. Fidder
VGN
MEE Nederland (vertegenwoordigd door de VGN-delegatie)

Namens werknemersorganisaties:

W.W.M. van der Hoorn
ABVAKABO FNV

A. Mellema
CNV Publieke Zaak

B.H.G. Steehouder
FBZ

J. den Engelsman-Volmer
Nu'91

Bijlage: Herziening loongebouw

Salarisschalen functiegroepen per 01-01-2013 (salarisniveau 1-7-2010)

Salarisschaal functiegroep 5

0	1	1345	Nieuw toegevoegd
1	2	1370	Nieuw toegevoegd
2	3	1394	
3	4	1449	
4	5	1502	
5	6	1531	
6	7	1573	
7	8	1613	
8	9	1654	
9	10	1701	

Salarisschaal functiegroep 10

0	2	1370	Nieuw toegevoegd
1	3	1394	Nieuw toegevoegd
2	4	1449	
3	5	1502	
4	6	1531	
5	7	1573	
6	8	1613	
7	9	1654	
8	10	1701	
9	11	1753	
10	12	1807	

Salarisschaal functiegroep 15

0	3	1394	Nieuw toegevoegd
1	4	1449	Nieuw toegevoegd
2	5	1502	
3	6	1531	
4	7	1573	
5	8	1613	
6	9	1654	
7	10	1701	
8	11	1753	
9	12	1807	
10	13	1867	
11	14	1929	

Salarisschaal functiegroep 20

0	4	1449	Nieuw toegevoegd
1	6	1531	
2	7	1573	
3	8	1613	
4	9	1654	
5	10	1701	
6	11	1753	
7	12	1807	
8	13	1867	
9	14	1929	
10	15	1986	
11	16	2050	

Salarisschaal functiegroep 25

0	5	1502	Nieuw toegevoegd
1	7	1573	
2	9	1654	
3	10	1701	
4	11	1753	
5	12	1807	
6	13	1867	
7	14	1929	
8	15	1986	
9	16	2050	
10	17	2102	
11	18	2163	

Salarisschaal functiegroep 30

0	6	1531	Nieuw toegevoegd
1	8	1613	Nieuw toegevoegd
2	10	1701	
3	12	1807	
4	13	1867	
5	14	1929	
6	15	1986	
7	16	2050	
8	17	2102	
9	18	2163	
10	19	2220	
11	20	2280	

Salarisschaal functiegroep 35

0	8	1613	Nieuw toegevoegd
1	10	1701	
2	12	1807	
3	14	1929	
4	15	1986	
5	16	2050	
6	17	2102	
7	18	2163	
8	19	2220	
9	20	2280	
10	21	2338	
11	22	2398	Nieuw toegevoegd

Salarisschaal functiegroep 40

0	10	1701	Nieuw toegevoegd
1	12	1807	
2	14	1929	
3	16	2050	
4	17	2102	
5	18	2163	
6	19	2220	
7	20	2280	
8	21	2338	
9	22	2398	
10	23	2457	
11	24	2517	

Salarisschaal functiegroep 45

0	12	1807	Nieuw toegevoegd
1	14	1929	Nieuw toegevoegd
2	16	2050	
3	18	2163	
4	20	2280	
5	21	2338	
6	22	2398	
7	23	2457	
8	24	2517	
9	25	2579	
10	26	2642	
11	27	2707	
12	28	2763	

Salarisschaal functiegroep 50

0	17	2102	Nieuw toegevoegd
1	19	2220	Nieuw toegevoegd
2	21	2338	
3	23	2457	
4	25	2579	
5	27	2707	
6	28	2763	
7	29	2829	
8	30	2893	
9	31	2952	
10	32	3013	
11	33	3076	
12	34	3140	

Salarisschaal functiegroep 55

0	22	2398	Nieuw toegevoegd
1	24	2517	Nieuw toegevoegd
2	26	2642	
3	28	2763	
4	30	2893	
5	32	3013	
6	34	3140	
7	35	3200	
8	36	3271	
9	37	3339	
10	38	3409	
11	39	3477	
12	40	3538	

Salarisschaal functiegroep 60

0	28	2763	Nieuw toegevoegd
1	30	2893	Nieuw toegevoegd
2	32	3013	
3	34	3140	
4	36	3271	
5	38	3409	
6	40	3538	
7	42	3672	
8	44	3802	
9	45	3857	
10	46	3916	
11	47	3975	
12	48	4033	

Salarisschaal functiegroep 65

0	34	3140	Nieuw toegevoegd
1	37	3339	Nieuw toegevoegd
2	40	3538	
3	42	3672	
4	44	3802	
5	46	3916	
6	48	4033	
7	50	4153	
8	52	4272	
9	54	4390	
10	56	4511	
11	57	4568	
12	58	4628	
13	59	4689	
14	60	4747	

Salarisschaal functiegroep 70

0	44	3802	Nieuw toegevoegd
1	47	3975	Nieuw toegevoegd
2	50	4153	
3	53	4332	
4	56	4511	
5	59	4689	
6	62	4866	
7	64	4986	
8	66	5135	
9	68	5283	
10	70	5431	
11	71	5507	
12	72	5581	
13	73	5656	
14	74	5731	

Salarisschaal functiegroep 75

0	56	4511	Nieuw toegevoegd
1	59	4689	Nieuw toegevoegd
2	62	4866	
3	65	5060	
4	68	5283	
5	71	5507	
6	74	5731	
7	76	5879	
8	78	6037	
9	80	6202	
10	82	6369	
11	83	6451	
12	84	6537	
13	85	6633	
14	86	6731	
15	87	6828	
16	88	6926	

Salarisschaal functiegroep 80

0	68	5283	Nieuw toegevoegd
1	71	5507	Nieuw toegevoegd
2	74	5731	
3	77	5953	
4	80	6202	
5	83	6451	
6	86	6731	
7	88	6926	
8	90	7119	
9	92	7314	
10	94	7511	
11	95	7608	
12	96	7707	
13	97	7804	
14	98	7902	
15	99	8001	
16	100	8100	