

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV Overheid

FDO-MHA

Brief aan de leden

T.a.v. het college en de raad



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

28 januari 2022

Kenmerk

TAZ/U202200061

LOGA : 22/03

Lbr nr : 22/006

Telefoon

070 373 83 93

Bijlage(n)

5

Onderwerp

Salarisbrief cao 2021-2022

Samenvatting

De uitwerking van de afspraken in de Cao Gemeenten en Cao SGO 2021 en 2022 staan in twee LOGA-brieven:

- Salarisbrief van de Cao Gemeenten en Cao SGO voor 2021 en 2022
- Nieuwe artikelen in de Cao Gemeenten en Cao SGO voor 2021 en 2022

De brieven worden tegelijk verstuurd.

Deze salarisbrief gaat over de uitwerking van het akkoord Cao Gemeenten en Cao SGO 2021-2022. Dit akkoord is op 27 januari 2022 definitief geworden. In deze brief staat hoe de volgende onderwerpen zijn verwerkt in de cao:

1. De salarismaatregelen met ingang van 1 december 2021: 1,5% en 1 april 2022: 2,4% en de minimum salarisdodem van € 14 per uur;
2. De eenmalige uitkering van € 1.200 bruto totaal, bestaande uit € 900 bruto en € 300 onkostenvergoeding bruto;
3. De invloed van de salarismaatregelen op bovenwettelijke uitkeringen;
4. De invloed van de salarismaatregelen op overige groepen;
5. De invloed van salarismaatregelen op pensioengevend inkomen;
6. De publicatie van nieuwe tekst Cao Gemeenten en Cao SGO.

De uitwerkingen worden opgenomen in de Cao Gemeenten en Cao SGO die vanaf 1 januari 2021 gelden. De desbetreffende artikelen vindt u in de cao's. Die worden gepubliceerd op vng.nl, wsgo.nl en caogemeenten.nl.

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Aan de leden**Datum**

28 januari 2022

Kenmerk

TAZ/U202200061

LOGA : 22/03

Lbr nr : 22/006

Telefoon

070 373 83 93

Bijlage(n)

5

Onderwerp

Salarisbrief cao 2021-2022

Geacht college en gemeenteraad,

Deze salarisbrief gaat over de uitwerking van de afspraken in het akkoord Cao Gemeenten 1 januari 2021 – 1 januari 2023 die worden opgenomen in de Cao Gemeenten en Cao SGO. Op 3 november 2021 hebben LOGA-partijen een principeakkoord afgesloten. Alle partijen hebben ingestemd met dit principeakkoord. Daarmee is het cao-akkoord op 27 januari 2022 definitief geworden en kunnen werkgevers uitvoering geven aan de afspraken. In deze brief staan :

1. De salarismaatregelen met ingang van 1 december 2021: 1,5% en 1 april 2022: 2,4% en de minimum salarisdodem van € 14 per uur;
2. De eenmalige uitkering van € 1.200 bruto totaal, € 900 bruto en € 300 onkostenvergoeding bruto;
3. De invloed van de salarismaatregelen op bovenwettelijke uitkeringen;
4. De invloed van de salarismaatregelen op overige groepen;
5. De invloed van salarismaatregelen op pensioengevend inkomen;
6. De publicatie van nieuwe tekst Cao Gemeenten en Cao SGO.

1. Salarismaatregelen met ingang van 1 december 2021 en 1 april 2022

Salarismutatie per 1 december 2021

De salarisverhoging voor de Cao Gemeenten en Cao SGO leidt ertoe dat de in **bijlage 1** opgenomen salaristabel voor de gemeenteambtenaren per 1 december 2021 gaat gelden. De afspraak van de salarisverhoging wordt verwerkt in artikel 3.3 lid 1 cao.

Salarismutatie per 1 april 2022

De salarisverhoging voor de Cao Gemeenten en Cao SGO leidt ertoe dat de in **bijlage 2** opgenomen salaristabel voor de gemeenteambtenaren per 1 april 2022 gaat gelden. De afspraak van de salarisverhoging wordt verwerkt in artikel 3.3 lid 1 cao.

Onderwijzend personeel in de kunsteducatie

Voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie geldt een afwijkend salarisgebouw. Voor hen geldt de algemene salarisverhoging ook. Daarom zijn de gewijzigde salaristabellen toegevoegd met de salarissen voor het onderwijzend personeel in de kunsteducatie per 1 december 2021 met 1,5% verhoogd in **bijlage 3**, en per 1 april 2022 met 2,4% verhoogd in **bijlage 4**. De afspraak van de salarisverhoging wordt verwerkt in artikel 14.6 lid 2 cao.

Minimaal salaris van € 14 per uur

Voor de salaristabel in de reguliere salarisschalen en de salaristabel in schaal A voor de doelgroep Wet banenafspraken is vanaf 1 januari 2022 afgesproken dat er een minimale salarisbodem van € 14 per uur geldt. Dit is omgerekend naar een salarisbedrag € 2.184,- per maand op basis van een voltijdsdienstverband. Voor zover het salarisbedrag in de salaristabel lager is dan € 14,- per uur omgerekend € 2.184 per maand op basis van een voltijdsdienstverband, dan wordt het salarisbedrag in de salaristabel opgehoogd. Voor deeltijd geldt een salarisbedrag naar rato.

NB: De salarisbedragen in de tabel die onder het minimum van € 14 per uur vallen zijn weergegeven in **rood**. De afspraak van € 14 per uur is verwerkt in een nieuw artikel 3.3 lid 5 cao.

2. Eenmalige uitkering

Het akkoord bevat een eenmalige uitkering per december 2021 van € 1.200 bruto op basis van een voltijdsdienstverband. De uitkering bestaat uit een eenmalige van € 900 bruto en een coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto. De eenmalige uitkering geldt voor medewerkers die op peildatum 3 november 2021 in dienst zijn. Alleen de coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto wordt verrekend als er (vooruitlopend op het cao-akkoord) lokaal eenmalige uitkeringen vanwege de coronacrisis in het kalenderjaar 2021 zijn uitgekeerd.

Verrekening

De verrekening van de € 300 bruto eenmalige coronaonkostenvergoeding is het uitgangspunt voor de verrekening en kan tot maximaal nihil worden verrekend. Gemeentelijke organisaties kunnen de coronaonkostenvergoeding fiscaal als eindheffingsloon in de werkkostenregeling (WKR) aanmerken. Het betreft dan een niet gericht vrijgesteld bedrag en komt ten laste van de vrije ruimte. Gemeentelijke organisaties die de werkkostenregeling (WKR) niet gebruiken, moeten de coronaonkostenvergoeding als loon aanmerken. De eenmalige coronaonkostenvergoeding wordt dan belast volgens de tabel bijzondere beloningen¹.

Hieronder volgen enkele voorbeelden:

¹ De hoogte van het bijzonder tarief is afhankelijk van het fiscaal jaarloon en het verrekeningspercentage loonheffingskorting. Zie voor meer informatie paragraaf 9.3.6 van het 'Handboek loonheffingen 2022'.

Voorbeeld 1: eenmalige uitkering bruto verrekenen

Een gemeentelijke organisatie heeft in 2021 lokaal een eenmalige uitkering van € 200 bruto belast bij de werknemer uitgekeerd aan medewerkers vanwege de coronacrisis. De gemeentelijke organisatie moet de € 300 bruto coronaonkostenvergoeding uitbetalen volgens de cao-afspraken. De gemeentelijke organisatie zal nog volgens de cao-afspraken $€ 300 - € 200 = € 100$ bruto eenmalige coronaonkostenvergoeding belast bij de werknemer als loon tegen de tabel bijzondere beloningen moeten uitkeren aan de medewerkers.

Voorbeeld 2: eenmalige uitkering netto als eindheffingsloon in de werkkostenregeling (WKR) verrekenen

Een gemeentelijke organisatie heeft in 2021 lokaal nog geen uitkering uitgekeerd aan medewerkers vanwege de coronacrisis. De coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto kan tegen de tabel bijzondere beloningen belast bij de werknemer uitgekeerd worden, maar kan *onbelast* voor de werknemer uitgekeerd worden als de gemeentelijke organisatie deze coronaonkostenvergoeding aanwijst als eindheffingsbestanddeel in de werkkostenregeling 2022. De coronaonkostenvergoeding is niet gericht vrijgesteld. De werkgever betaalt 80% eindheffing als de vrije ruimte wordt overschreden.

Voorbeeld 3: eenmalige uitkering netto als loon tegen tabel bijzondere beloning verrekenen

Een gemeentelijke organisatie heeft in 2021 lokaal vanwege de coronacrisis een eenmalige uitkering van € 125 (netto) uitgekeerd aan alle medewerkers. De eenmalige uitkering is *onbelast* voor de werknemer en deze coronaonkostenvergoeding is aangewezen als eindheffingsbestanddeel in de werkkostenregeling (WKR) 2021. De coronaonkostenvergoeding is niet gericht vrijgesteld. De werkgever betaalt 80% eindheffing als de vrije ruimte wordt overschreden.

De coronaonkostenvergoeding van € 300 is bruto, maar de gemeentelijke organisatie wil de onkostenvergoeding niet in de werkkostenregeling (WKR) 2022 als eindheffingsloon aanwijzen, bijvoorbeeld omdat de vrije ruimte vol is. De gemeentelijke organisatie zal het verschil als loon tegen de tabel bijzondere beloningen moeten belasten bij de werknemer. De gemeentelijke organisatie zal dan $€ 300 - € 125 = € 175$ bruto eenmalige coronaonkostenvergoeding als loon tegen de tabel bijzondere beloningen moeten uitkeren aan de medewerkers.

De afspraak van de eenmalige uitkering en de coronaonkostenvergoeding wordt verwerkt in artikel 3.26 en artikel 3.27 cao.

Hieronder volgt voor de verschillende groepen medewerkers de uitwerking van de eenmalige uitkering.

Doelgroep

Alle medewerkers die op 3 november 2021 een arbeidsovereenkomst hebben op grond van de Cao Gemeenten of Cao SGO, hebben recht op de eenmalige uitkering.

Peilmoment

Het peilmoment voor de eenmalige uitkering is 3 november 2021. Een medewerker die op die datum in dienst was, heeft recht op de eenmalige uitkering. Een werknemer die na deze datum uit

dienst gaat, heeft recht op een (evenredige) nabetaling van de eenmalige uitkering. De datum 3 november 2021 dient ook als peildatum voor de omvang van de arbeidsduur (deeltijdfactor).

Grondslag

Voor deeltijders en voor medewerkers die een arbeidsduur hebben van minder dan 36 uur per week (gebruik van artikel 1.9 cao) geldt een bedrag van de eenmalige uitkering naar rato van het dienstverband op de peildatum. Medewerkers met een arbeidsduur van meer dan 36 uren per week, kunnen niet meer dan € 1.200 ontvangen.

IKB

De eenmalige uitkering telt niet mee in de opbouw van het IKB.

Bovenwettelijke uitkeringen

De eenmalige uitkering heeft geen invloed op de hoogte van bovenwettelijke uitkeringen in verband met ontslag en werkloosheid. Dit zijn de uitkeringen op grond van hoofdstuk 10 van de cao Gemeenten (zie ook paragraaf 4).

Zieke medewerkers en medewerkers met verlof

Ook zieke medewerkers die in dienst zijn hebben recht op de eenmalige uitkering. Dit geldt ook voor medewerkers die met (gedeeltelijk) betaald of (gedeeltelijk) onbetaald verlof zijn. De eenmalige uitkering wordt niet gekort als sprake is van loondoorbetaling bij ziekte.

Oproepkrachten

De oproepkrachten krijgen de eenmalige uitkering. Voor oproepkrachten is het aantal gewerkte uren in de maand november 2021, rekening houdend met een minimum-urengarantie van 15 uur per maand, leidend voor de maatstaf van de deeltijdfactor voor de betaling van de eenmalige uitkering. Dit betekent dat als een oproepkracht in november 2021 20 uur gewerkt heeft, de oproepkracht 20/156^e gedeelte ontvangt van de eenmalige uitkering; en dat als een oproepkracht in november 2021 7 uur gewerkt heeft, de oproepkracht het minimum 15/156^e gedeelte van de eenmalige uitkering ontvangt.

Flexkrachten

De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) en de geldende bepaling van artikel 16 ABU-cao, schrijven voor uitzendkrachten voor wanneer zij recht hebben op eenmalige uitkeringen die bij de inlener (lees: de gemeente) gelden. De eenmalige uitkering valt op 3 november 2021 (peildatum) nog niet onder de 'inlenersbeloning', omdat eenmalige uitkeringen, in de nieuwe cao ABU, geldend vanaf 17 november 2021, pas per 3 januari 2022 tot de inlenersbeloning worden gerekend. Voor de payrollmedewerkers is in artikel 2.6 cao afgesproken dat zij een gelijke beloning ontvangen. De eenmalige uitkering valt daaronder.

Onderwijzend personeel in de kunsteducatie

Voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie geldt de eenmalige uitkering wel. Voor oproepkrachten in de kunsteducatie is het aantal gewerkte uren in november 2021, rekening houdend met de minimum-urengarantie van 15 uur per maand, de maatstaf voor de deeltijdfactor. Dit betekent dat als een oproepkracht in november 2021 20 uur gewerkt heeft, de oproepkracht 20/156^e gedeelte ontvangt van de eenmalige uitkering; en dat als een oproepkracht in november 2021 7 uur gewerkt heeft, de oproepkracht het minimum 15/156^e gedeelte van de eenmalige uitkering ontvangt.

Wet banenafspraken

Medewerkers die op 3 november 2021 een arbeidsovereenkomst hebben op grond van de Cao Gemeenten of Cao SGO en zijn ingeschaald in salarisschaal A hebben volgens het akkoord ook recht op de eenmalige uitkering.

3. Invloed van de salarismaatregelen op bovenwettelijke uitkeringen

De structurele salarisstijgingen van 1,5% per 1 december 2021 en 2,4% per 1 april 2022 werken door naar de reeds ingegane uitkeringen in verband met ontslag, arbeidsongeschiktheid in en door de dienst en werkloosheid op grond van respectievelijk hoofdstuk 7, en hoofdstuk 10 Cao Gemeenten of Cao SGO volgens de in de desbetreffende hoofdstukken beschreven indexatiesystematiek. Hieronder wordt apart ingegaan op de indexeringssystematiek van bovenwettelijke uitkeringen.

Indexering bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen-, arbeidsongeschiktheidsuitkering in en door de dienst in hoofdstuk 7 en bijzondere uitkering op grond van hoofdstuk 10 Cao gemeenten
De bovenwettelijke uitkeringen (reparatie-uitkering, aanvullende uitkering en na-wettelijke uitkering) op grond van de Cao Gemeenten of Cao SGO worden geïndexeerd met de generieke (structurele) salarisverhoging in de gemeentelijke sector. Dit betekent dat de bovenwettelijke uitkeringen van de (oud) medewerkers per 1 december 2021 met 1,5% en per 1 april 2022 met 2,4% worden verhoogd.

4. Invloed van de salarismaatregelen op overige groepen

Politieke ambtsdragers

De salarisontwikkelingen van politieke ambtsdragers in de Cao Gemeenten 2021-2023 volgen de afspraken die worden gemaakt voor de medewerkers in de Cao Rijk. De salarisontwikkelingen van ambtenaren in de Cao Gemeenten en Cao SGO zijn dus niet van invloed op de salarissen en onkostenvergoedingen van de gemeentelijke politieke ambtsdragers.

Buitengewone ambtenaren burgerlijke stand (BABS)

De afspraken in de Cao Gemeenten 2021-2023 hebben geen directe invloed op de buitengewone ambtenaren van de burgerlijke stand. De buitengewone ambtenaren van de burgerlijke stand vallen niet onder de reikwijdte van de Cao Gemeenten. Alleen als de gemeentelijke organisatie de modelarbeidsovereenkomst van de VNG voor de BABS integraal heeft overgenomen, werken de structurele salarismutaties op grond van artikel 3 van deze voorbeeldregeling wel door in de aan hen uitbetaalde vergoedingen.

Flexkrachten (uitzendkrachten, payroll)

De algemene, structurele salarismaatregelen in de Cao gemeenten van 1,5% per 1 december 2021 en 2,4% per 1 april 2022 gelden ook voor uitzend- en payrollkrachten in gemeentelijke organisaties, omdat in de WAADI voor payrollmedewerkers alsmede artikel 16 (inlenersbeloning) Cao ABU voor uitzendkrachten een initiële (structurele) loonsverhoging bij de inlener ook geldt voor ingeleende medewerkers.

Zzp

Zelfstandigen (zonder personeel) zijn niet rechtstreeks in dienst bij een gemeentelijke organisatie en kunnen geen rechten ontleenen aan de salarisontwikkelingen in de Cao Gemeenten. Met zzp'ers worden individuele afspraken gemaakt over de beloning.

5. Invloed van de salarismaatregelen op pensioengevend inkomen

De pensioengrondslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld volgens de 'peildatumsystematiek' geregeld in het ABP Pensioenreglement. Hierin staat dat een salarisverhoging met terugwerkende kracht tot op of over de jaargrens van enig jaar heen (1 januari of later) pensioengevend is in het daaropvolgende jaar volgens de Handleiding premie en gegevens van het ABP². Dit betekent dat de structurele salarisverhoging van 1,5% per 1 december 2021 per 1 januari 2023 tot het pensioengevend inkomen wordt gerekend, maar alleen voor wat betreft het deel vanaf 1 januari 2022. De structurele salarisverhoging van 2,4% per 1 april 2022 wordt per 1 januari 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige uitkering van € 900 bruto per december 2021 wordt als variabele toelage in het volgende jaar 2023 tot het pensioengevend inkomen gerekend. De eenmalige coronaonkostenvergoeding van € 300 bruto wordt niet tot het pensioengevend inkomen gerekend.

6. Publicatie tekst Cao Gemeenten

De uitwerkingen vermeld in deze LOGA-brief worden opgenomen in de tekst van de Cao Gemeenten die geldt vanaf 1 januari 2021. De definitieve tekst van de Cao Gemeenten die per 1 januari 2020 van kracht is, wordt gepubliceerd op vng.nl, wsgo.nl en caogemeenten.nl.

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Met vriendelijke groet,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

J. Jongepier
Secretaris

Bijlage 1
Bij LOGA-brief
TAZ/U202200061

² Voorbeelden van het bepalen van het pensioengevend inkomen op de peildatum per 1 januari is geregeld in artikel 8 en de rekenvoorbeelden 10a t/m 10f van de Handleiding premie en gegevens van het ABP.

Artikel 3.3 lid 3

Salaristabel per 1 december 2021, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1658	1696	1739	1789	1841	1963	2203	2521	2798	3017
1	1696	1753	1811	1869	1929	2052	2295	2623	2917	3158
2	1738	1810	1883	1949	2016	2142	2388	2725	3036	3298
3	1779	1867	1955	2028	2104	2231	2481	2827	3155	3438
4	1821	1924	2026	2108	2192	2321	2574	2929	3274	3579
5	1862	1981	2098	2188	2280	2411	2667	3031	3393	3720
6	1904	2038	2170	2268	2368	2499	2760	3134	3513	3860
7	1945	2095	2242	2348	2455	2589	2852	3236	3632	4000
8	1987	2152	2314	2428	2543	2678	2946	3339	3752	4141
9	2028	2209	2385	2507	2631	2768	3038	3441	3871	4281
10	2069	2266	2457	2587	2718	2858	3131	3543	3990	4421
11	2111	2322	2529	2667	2806	2947	3224	3645	4109	4562

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3326	3615	3979	4343	4849	5151	5539	5931	6563	7274
1	3470	3764	4128	4492	4995	5328	5743	6169	6820	7551
2	3614	3914	4278	4640	5142	5505	5948	6407	7077	7827
3	3758	4063	4426	4787	5288	5682	6152	6646	7334	8104
4	3902	4213	4576	4934	5435	5859	6357	6884	7591	8380
5	4046	4362	4722	5080	5581	6036	6562	7122	7848	8656
6	4190	4512	4869	5226	5728	6213	6767	7361	8105	8932
7	4334	4660	5016	5373	5875	6390	6971	7599	8362	9209
8	4477	4806	5162	5520	6021	6568	7176	7837	8619	9485
9	4621	4953	5308	5666	6167	6744	7380	8076	8876	9762
10	4761	5100	5455	5813	6314	6921	7585	8314	9133	10038
11	4903	5247	5602	5960	6461	7098	7790	8552	9390	10314

Bijlage 2

Bij LOGA-brief

TAZ/U202200061

Artikel 3.3 lid 3

Salaristabel per 1 april 2022, nieuwe structuur

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1698	1737	1781	1832	1885	2010	2255	2581	2865	3090
1	1737	1795	1855	1914	1975	2102	2350	2686	2987	3234
2	1780	1854	1928	1996	2065	2193	2446	2790	3109	3377
3	1822	1912	2002	2077	2155	2285	2540	2895	3231	3521
4	1864	1971	2075	2158	2245	2377	2636	3000	3353	3665
5	1907	2029	2149	2240	2334	2468	2731	3104	3475	3809
6	1949	2086	2222	2322	2424	2559	2826	3210	3598	3952
7	1992	2145	2296	2404	2514	2651	2921	3314	3720	4096
8	2034	2203	2369	2486	2604	2743	3016	3419	3842	4240
9	2077	2262	2443	2567	2694	2834	3111	3523	3964	4384
10	2119	2320	2516	2649	2784	2926	3207	3628	4086	4527
11	2162	2378	2590	2731	2874	3018	3301	3732	4208	4671

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3406	3701	4074	4447	4965	5274	5671	6073	6720	7449
1	3554	3854	4227	4600	5115	5456	5881	6317	6983	7732
2	3701	4007	4380	4752	5265	5637	6091	6561	7247	8015
3	3848	4161	4533	4902	5415	5818	6300	6806	7510	8298
4	3995	4314	4685	5052	5565	5999	6510	7049	7773	8581
5	4143	4467	4836	5202	5715	6181	6719	7293	8036	8864
6	4290	4621	4986	5352	5866	6362	6929	7537	8300	9147
7	4438	4772	5136	5502	6016	6544	7139	7781	8563	9430
8	4585	4922	5286	5652	6166	6725	7348	8025	8826	9713
9	4731	5072	5436	5802	6315	6906	7557	8270	9089	9996
10	4876	5222	5586	5953	6466	7087	7767	8514	9353	10278
11	5021	5372	5736	6103	6616	7269	7977	8758	9616	10562

Bijlage 3

Bij LOGA-brief

TAZ/U202200061

Artikel 14.6 lid 2

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 december 2021

ervaringsjaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	1993	2034	2077	2132	2415	2824
Aanloopbedrag 2	0	2132	2195	2271	2554	2956
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2415	2689	3098
0	2077	2271	2344	2554	2824	3171
1	2132	2344	2415	2622	2892	3255
2	2195	2415	2486	2689	2956	3332
3	2271	2486	2554	2755	3027	3399
4	2344	2554	2622	2824	3098	3472
5	2415	2622	2689	2892	3171	3546
6	2486	2689	2755	2956	3255	3616
7	2554	2755	2824	3027	3332	3679
8	2622	2824	2892	3098	3399	3744
9	2689	2892	2956	3171	3472	3809
10	2755	2956	3027	3255	3546	3875
11	0	3027	3098	3332	3616	3948
12	0	0	3171	3399	3679	4020
13	0	0	3255	3472	3744	4086
14	0	0	3332	3546	3809	4148
15	0	0	3399	3616	3875	4210
Uitloopbedrag 1	2892	3171	3546	3809	4020	4341
Uitloopbedrag 2	0	3332	3679	4020	4148	4477
Uitloopbedrag 3	0	0	0	4148	4278	4621

Artikel 14.6 lid 2

Salarisschalen kunstzinnige vorming per 1 april 2022

ervaringsjaar/ periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	2041	2083	2127	2183	2473	2892
Aanloopbedrag 2	0	2183	2248	2325	2615	3027
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2473	2753	3172
0	2127	2325	2401	2615	2892	3248
1	2183	2401	2473	2685	2961	3333
2	2248	2473	2546	2753	3027	3412
3	2325	2546	2615	2821	3099	3480
4	2401	2615	2685	2892	3172	3555
5	2473	2685	2753	2961	3248	3631
6	2546	2753	2821	3027	3333	3702
7	2615	2821	2892	3099	3412	3768
8	2685	2892	2961	3172	3480	3834
9	2753	2961	3027	3248	3555	3900
10	2821	3027	3099	3333	3631	3968
11	0	3099	3172	3412	3702	4043
12	0	0	3248	3480	3768	4116
13	0	0	3333	3555	3834	4184
14	0	0	3412	3631	3900	4248
15	0	0	3480	3702	3968	4311
Uitloopbedrag 1	2961	3248	3631	3900	4116	4445
Uitloopbedrag 2	0	3412	3768	4116	4248	4584
Uitloopbedrag 3	0	0	0	4248	4380	4732

Artikel 3.3 lid 5 cao
 Salarisschaal A per 1 januari 2022

Periodiek	Schaal A (100-120% WML)
	1-1-2022
0	1.725,00
1	1.756,36
2	1.787,73
3	1.819,09
4	1.850,45
5	1.881,82
6	1.913,18
7	1.944,55
8	1.975,91
9	2.007,27
10	2.038,64
11	2.070,00

* Als salarisbedrag onder € 2.184 (€ 14 per uur) valt, dan is salarisbedrag in **rood weergegeven**, dan salarisbedrag ophogen naar € 2.184.