

CAO-artikelen ivm functiehuis

Artikel 19 cao: Functie-indeling (standaardbepaling)

1. Voor het indelen van functies moet gebruik worden gemaakt van het functiehuis architectenbureaus, dat is een onlosmakelijk onderdeel van de cao. Het functiehuis bevat een typering van de functieniveaus, omschreven in ijkfuncties binnen functiefamilies. Het cijfer dat het functieniveau aanduidt, loopt van 1 tot en met 9.
2. De uit te voeren taken en de daarvoor benodigde bevoegdheden en verantwoordelijkheden etc. (alle elementen uit de ijkfuncties) worden in een eigen functieomschrijving vastgelegd.
3. De door werkgever en werknemer geaccordeerde functieomschrijving wordt vergeleken met de ijkfuncties in het functiehuis architectenbureaus. De meest overeenkomende ijkfunctie bepaalt het functieniveau.
4. Bij functiefamilies waarbij sprake is van niet-omschreven niveaus tussen de ijkfuncties: als de functieomschrijving qua niveau tussen de omschreven ijkfuncties ligt, is een tussenliggend niveau van toepassing.
5. Indien een functieomschrijving structureel en substantieel elementen uit meerdere ijkfuncties op verschillende functieniveaus combineert, dan geldt voor de functie-indeling het hoogste functieniveau.

Artikel 20 cao: Salarisindeling (minimumbepaling)

1. De functie-indeling bepaalt de salarisschaal. Een lagere salarisschaal dan de functie-indeling aangeeft, is alleen tijdelijk en onder bepaalde voorwaarden toegestaan (zie artikel 21 cao sub A).
2. Een werkgever die iemand inhuurt via een uitzendorganisatie, detacheringsbureau of andere organisatie belooft deze ten minste hetzelfde als een werknemer in een gelijke of gelijkwaardige functie.

Artikel 21 cao: Tijdelijk lagere salarisindeling (minimumbepaling)

- A
1. Een werknemer die door bijzondere omstandigheden (als genoemd in lid 3 van dit artikel) bij indiensttreding de beoogde functie aantoonbaar nog niet volwaardig kan vervullen, mag tijdelijk in een lagere salarisschaal worden ingedeeld.
 2. Het salarisniveau mag in dat geval maximaal één jaar vanaf datum indiensttreding 1 schaal lager liggen dan het functieniveau.
 3. Bijzondere omstandigheden betreffen bijvoorbeeld omscholing, taalachterstand, kennis van bouwwet- en regelgeving of herintreding na langdurige afwezigheid.
- B
1. Naast de sub A bedoelde bijzondere omstandigheden, mag tijdelijk van de salarisindeling worden afgeweken bij afgestudeerden zonder werkervaring van wie de bij het bureau vastgestelde functieomschrijving met behulp van het Functiehuis architectenbureaus is ingedeeld in functiegroep 4 van de functiefamilies Architectuur & ontwerp of Technisch ontwerp. Dat betreft:
 - a. MBO-afgestudeerden zonder werkervaring in een (technisch) ontwerpfunctie; deze kunnen in de aanloopschaal van salarisschaal 4 starten in aanlooptrede 1.
 - b. HBO-afgestudeerden zonder werkervaring in een (technisch) ontwerpfunctie met onvoldoende BIM-vaardigheden voor de functie; deze kunnen in de aanloopschaal van salarisschaal 4 starten in aanlooptrede 2.

CAO-artikelen ivm functiehuis

- c. HBO-afgestudeerden zonder werkervaring in een (technisch) ontwerpfunctie, met voldoende BIM-vaardigheden voor de functie; deze kunnen in de aanloopschaal van salarisschaal 4 starten in aanlooptrede 3.
 - d. TU-afgestudeerden zonder werkervaring in een (technisch) ontwerpfunctie, met onvoldoende BIM-vaardigheden voor de functie; deze kunnen in de aanloopschaal van salarisschaal 4 starten in aanlooptrede 3.
2. Op de werknemers bedoeld in dit artikel sub B lid 1, is artikel 23 cao inzake jaarlijkse salaristrestijging van toepassing.
 3. Na aanlooptrede 3 eindigt de aanloopschaal en geldt de reguliere salarisindeling uit artikel 20 cao.
 4. Na kwalificatie voor registratie in het architectenregister verkrijgt de medewerker een functie die overeenkomt met de vastgestelde functiebeschrijving. Uiterlijk een de maand na het diploma of het certificaat gaat de werknemer minimaal naar salarisschaal 5, salaristrede 0.
 5. Lagere salarisindeling op basis van lid 1 kan maximaal gedurende 3 jaar voor een werknemer die werkzaamheden op MBO niveau verricht; maximaal gedurende 2 jaar voor een werknemer die werkzaamheden op HBO niveau verricht; maximaal 1 jaar voor een werknemer die werkzaamheden op wo niveau verricht.
 6. De tijdelijke salarisuitzonderingen voor werknemers in een (technische) ontwerpfunctie zonder werkervaring in een (technische) ontwerpfunctie (sub B) en bijzondere omstandigheden (sub A) mogen niet worden gestapeld.
 7. Lagere salarisindeling is niet toegestaan als de werknemer het werk op het niveau van de ijkfunctie volwaardig vervult.

CAO-artikelen ivm functiehuis

Artikel 22 cao: Salaris (minimumbepaling)

1. Salaristabel op basis van functiehuis per 1 januari 2023 (dus inclusief verhoging per 1 januari 2023 van 0,75 plus 3,25%)

Aanlooptreden artikel 21 sub B

aanlooptrede 1	2622
aanlooptrede 2	2703
aanlooptrede 3	2786

Salarisschalen artikel 20

salaristrede 0
salaristrede 1
salaristrede 2
salaristrede 3
salaristrede 4
salaristrede 5
salaristrede 6
salaristrede 7
salaristrede 8
salaristrede 9

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2553	2553	2622	2867	3139	3437	3764	4123	4516	4950	
2603	2622	2703	2958	3238	3545	3883	4253	4660	5109	
2672	2695	2786	3049	3337	3653	4002	4385	4805	5268	
2741	2771	2867	3139	3437	3764	4123	4516	4950	5426	
2811	2848	2951	3229	3534	3872	4242	4648	5097	5585	
		2924	3034	3321	3634	3982	4360	4780	5239	5745
		2997	3114	3409	3734	4089	4481	4911	5385	5903
		3074	3199	3500	3833	4199	4600	5043	5529	6063
			3281	3591	3932	4307	4720	5176	5674	6223
			3363	3680	4030	4417	4840	5307	5818	6380

optioneel: 10% uitloop

3092 3381 3699 4048 4433 4859 5324 5838 6400 7018

Artikel 23 cao: Salarisgroei binnen het functieniveau (minimumbepaling)

1. Elke werknemer heeft bij goed functioneren elk jaar recht op een tredestijging in de vastgestelde salarisschaal, zolang de hoogste salaristrede van de schaal nog niet is bereikt.
2. In het geval een bureau de jaarlijkse beoordeling en salaristredestijging op een vast moment bij alle werknemers toepast, geldt de tredestijging als genoemd in artikel 23 lid 1 ook voor een werknemer die nog geen volledig jaar heeft gewerkt mits sprake is van minimaal zes maanden in dienst zijn.
3. De plicht voor werkgever om een tredestijging toe te kennen vervalt:
 - a. Individueel: als werknemer de invulling van de functie aantoonbaar niet heeft gerealiseerd (mits artikel 30 en de procedure in bijlage 7 is gevolgd).
 - b. Collectief: als het niet toekennen van een tredestijging voor alle werknemers geldt, zoals verder uitgewerkt in artikel 4 van deze cao.
4. Is het maximum van de salarisschaal bereikt, dan is er bij goed functioneren nog 10% boven de hoogste salaristrede mogelijk. Voor deze uitloop geldt géén automatisme of recht van een werknemer als genoemd in artikel 23 lid 1; een werkgever is niet verplicht om 10% boven de hoogste salaristrede te geven.

Nieuw artikel functiehuis: Hogere salarisindeling (standaardbepaling)

1. Als een werknemer promotie krijgt, stijgt zijn salarisperspectief.
Bij de promotie gaat werknemer naar hetzelfde bedrag in de hogere salarisschaal. Als het oude salaris in de nieuwe salarisschaal tussen twee salaristreden in valt, wordt werknemer op de hoogste van beide ingeschaald.
2. Een functie kan hoger worden ingeschaald dan het functieniveau van de meest overeenkomende ijkfunctie, bijvoorbeeld bij het mede-leidinggeven aan een bureau, of bij een structureel betere prestatie dan op basis van de ijkfunctie mag worden verwacht, bijvoorbeeld op creatief of commercieel terrein, in verband met de complexiteit van de uit te voeren opdrachten, de continuïteit van het bureau en de kwaliteit van leidinggeven.

CAO-artikelen ivm functiehuis

Nieuw artikel functiehuis: Salarisperspectief bij de overgang naar het functiehuis

(minimumbepaling)

1. Bij de overgang van het functiehandboek architectenbureaus naar het functiehuis architectenbureaus behoudt een werknemer tenminste het salaris en het salarisperspectief op het maximum van zijn salarisschaal, inclusief indexatie. Het behoud van salarisperspectief is gekoppeld aan voorwaarden zoals genoemd in lid 4.
2. Op het moment van de overgang gaat werknemer over naar hetzelfde salarisbedrag in zijn nieuwe salarisschaal. Als het oude salaris in de nieuwe salarisschaal tussen twee nieuwe salaristreden in valt, wordt werknemer op de hoogste van beide ingeschaald.
3. Als het salaris onder de laagste salaristrede van de nieuwe salarisschaal valt, gaat werknemer naar salaristrede 0 van de nieuwe salarisschaal.
Wanneer werkgever gebruik maakt van een tijdelijke salarisuitzondering, dan kan nog een gedeeltelijke aanloopschaal van toepassing zijn, gedurende de tijd die resteert gerekend vanuit artikel 21 cao sub B.
4. Heeft de nieuwe functie een lager perspectief dan het maximum van de salarisschaal vóór de overgang, dan geldt voor werknemer een persoonlijke salarisschaal die hoger is dan zijn functionele schaal. De persoonlijke salarisschaal is qua maximumbedrag gelijk aan het maximum van de salarisschaal waarop werknemer vóór de overgang perspectief had.
Werknemer behoudt zijn persoonlijke salarisschaal als hij een andere functie moet gaan vervullen door redenen die in de risicosfeer van de werkgever liggen, bijvoorbeeld in geval van arbeidsongeschiktheid of reorganisatie. Kiest werknemer er zelf voor om een andere functie te gaan vervullen, dan vervalt de persoonlijke salarisschaal.
5. Werkgever en werknemer leggen de overgang schriftelijk vast in een addendum bij de arbeidsovereenkomst.