

**Artikel 19 Functie-indeling | Functiehandboek tot 1 januari 2024 (standaardbepaling)**

1. Het handboek functie-indeling architectenbureaus maakt integraal onderdeel uit van de cao.
2. Voor het bepalen van de functie-indeling wordt de functie omschreven zoals deze voorkomt in de bureaupraktijk en door werkgever en werknemer geaccordeerd.
3. Deze functieomschrijving wordt vergeleken met de functieniveaus binnen de functiefamilie(s) in het handboek functie-indeling architectenbureaus. Het meest overeenkomende functieniveau (niveaublad) bepaalt de functie-indeling.

**Artikel 19 Functie-indeling | Functiehuis vanaf 1 januari 2024 (standaardbepaling)**

1. Voor het indelen van functies moet gebruik worden gemaakt van het functiehuis architectenbureaus, dat is een onlosmakelijk onderdeel van de cao.
2. De uit te voeren taken en de daarvoor benodigde bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden in een 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. Indien 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, geldt het hoogste functieniveau.

**Artikel 20 Salarisindeling | Functiehandboek tot 1 januari 2024 (minimumbepaling)**

1. De functie-indeling bepaalt de salarisindeling.
2. Het salaris van werknemer past binnen de salarisschaal die gekoppeld is aan het desbetreffende functieniveau.
3. De functieniveaus B t/m N, zoals omschreven in het handboek functie-indeling architectenbureaus, zijn gekoppeld aan de salarisschalen B t/m N. De mate van ervaring bepaalt het functiejaar (de salaristrede) binnen de salarisschaal.
4. Bij salarisindeling kan tijdelijk een aanloopschaal gelden, zoals bepaald in artikel 21.
5. Een arbeidskracht die via een uitzendorganisatie, detachering of derdenpartij door werkgever wordt ingehuurd heeft recht op ten minste hetzelfde loon en dezelfde indeling in een salarisschaal als een werknemer in dienst van het architectenbureau in een gelijke of gelijkwaardige functie. De werkgever verzekert zich er van dat de ter beschikking gestelde arbeidskracht volgens de beloningsbepalingen van dit hoofdstuk en deze cao wordt beloond.

**Artikel 20 Salarisindeling | Functiehuis vanaf 1 januari 2024 (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 21A en 21B).
2. Een werkgever die iemand inhuurt via een uitzendorganisatie, detacheringsbureau of andere organisatie belooft deze medewerker ten minste hetzelfde als een werknemer in een gelijke of gelijkwaardige functie.

**Artikel 21 Uitzonderingen salarisindeling | Functiehandboek tot 1 januari 2024 (minimumbepaling)**

1. Werknemers die als gevolg van bijzondere omstandigheden niet in staat zijn direct bij aanvang

van hun werkzaamheden de beoogde functie volwaardig te vervullen, kunnen bij indiensttreding tijdelijk lager worden beloond. Dat gebeurt op basis van de direct naastliggende lagere salarisschaal voor maximaal een jaar. De bijzondere omstandigheden betreffen omscholing, taalachterstand of herintreding na langdurige afwezigheid.

2. a. Recentelijk afgestudeerden van HBO en TU met voldoende BIM vaardigheden kunnen, voor zover zij in een (technisch) ontwerpfunctie werkzaam zijn, starten op ten minste salarisniveau F;
- a. Recentelijk afgestudeerden van HBO en TU zonder BIM-ervaring kunnen, voor zover zij in een (technisch) ontwerpfunctie werkzaam zijn, starten op ten minste salarisniveau E;
- b. Deze aanloopschalen kunnen ook gelden voor werknemers die de beroepservaringperiode (gaan) volgen.
- c. Voor een werknemer met ten minste twee jaar werkervaring in een (technisch) ontwerpfunctie die de beroepservaringperiode gaat volgen, is geen aanloopschaal mogelijk en geldt: functie-indeling is salarisindeling.

#### **Artikel 21A Uitzondering salarisindeling: bijzondere omstandigheden | Functiehuis vanaf 1 januari 2024 (minimumbepaling)**

Een werknemer die door bijzondere omstandigheden bij indiensttreding de beoogde functie aantoonbaar nog niet volwaardig kan vervullen, mag tijdelijk in een lagere salarisschaal worden ingedeeld.  
Het salarisniveau mag in dat geval maximaal één jaar vanaf datum indiensttreding 1 schaal lager liggen dan het functieniveau.  
Bijzondere omstandigheden betreffen bijvoorbeeld omscholing, taalachterstand, kennis van bouwwet- en regelgeving of herintreding na langdurige afwezigheid.

#### **Artikel 21B Uitzondering salarisindeling: aanvangssalarissen | Functiehuis vanaf 1 januari 2024 (minimumbepaling)**

1. Bij afgestudeerden zonder werkervaring mag tijdelijk van de salarisindeling worden afgeweken, als de in het bureau vastgestelde functieomschrijving met behulp van het Functiehuis architectenbureaus leidt tot indeling in functiegroep 4 van de functiefamilies Architectuur & ontwerp of Technisch ontwerp. Het 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.
  - 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 21B lid 1, is artikel 23 cao inzake jaarlijkse salaristredstijging 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 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 uitzonderingen van artikel 21A (bijzondere omstandigheden) en artikel 21B (aanvangssalarissen) mogen niet worden gestapeld.
7. Lagere salarisindeling als bedoeld in artikel 21A en 21B is niet toegestaan als de werknemer het werk op het niveau van de ijkfunctie volwaardig vervult.

## Artikel 22 Salaris | Functiehandboek tot 1 januari 2024 (minimumbepaling)

- Het salaris wordt per 1 september 2023 verhoogd met 3,75%.
- De in onderstaande tabel vermelde bruto-maandsalarissen\* gelden vanaf 1 september 2023 bij een 40-urige werkweek.

Functiejaar /trede:	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N
0	2649	2649	2649	2649	2720	2975	3257	3566	3905	4278	4685	5136
1	2649	2649	2649	2649	2804	3069	3359	3678	4029	4412	4835	5301
2	2649	2649	2649	2649	2890	3163	3462	3790	4152	4549	4985	5466
3	2649	2649	2649	2720	2975	3257	3566	3905	4278	4685	5136	5629
4	2649	2649	2649	2796	3062	3350	3667	4017	4401	4822	5288	5794
5	2649	2649	2649	2875	3148	3446	3770	4131	4524	4959	5435	5960
6	2649	2649	2701	2955	3231	3537	3874	4242	4649	5095	5587	6124
7		2649	2772	3034	3319	3631	3977	4356	4773	5232	5736	6290
8		2668	2844	3109	3404	3726	4079	4469	4897	5370	5887	6456
9			2916	3189	3489	3818	4181	4583	5022	5506	6036	6619
10% uitloop	2914	2935	3208	3508	3838	4200	4599	5041	5524	6057	6640	7281

\*bedragen in Euro's

## Artikel 22 Salaris | Functiehuis vanaf 1 januari 2024 (minimumbepaling)

De in onderstaande tabel vermelde bruto-maandsalarissen\* gelden vanaf 1 september 2023 bij een 40-urige werkweek.

### Aanlooptreden art. 21B

aanlooptrede 1	2720
aanlooptrede 2	2804
aanlooptrede 3	2890

### Salarisschalen art. 20

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
salaristrede 0	2649	2649	2720	2975	3257	3566	3905	4278	4685	5136
salaristrede 1	2701	2720	2804	3069	3359	3678	4029	4412	4835	5301
salaristrede 2	2772	2796	2890	3163	3462	3790	4152	4549	4985	5466
salaristrede 3	2844	2875	2975	3257	3566	3905	4278	4685	5136	5629
salaristrede 4	2916	2955	3062	3350	3667	4017	4401	4822	5288	5794
salaristrede 5		3034	3148	3446	3770	4131	4524	4959	5435	5960
salaristrede 6		3109	3231	3537	3874	4242	4649	5095	5587	6124
salaristrede 7		3189	3319	3631	3977	4356	4773	5232	5736	6290
salaristrede 8			3404	3726	4079	4469	4897	5370	5887	6456
salaristrede 9			3489	3818	4181	4583	5022	5506	6036	6619

optioneel: 10% uitloop    3208    3508    3838    4200    4599    5041    5524    6057    6640    7281

\*bedragen in Euro's

## Artikel 23 Salarisgroei | Functiehandboek tot 1 januari 2024 (minimumbepaling)

- Werknemer heeft bij goed functioneren elk jaar recht op een salaristredestijging in de vastgestelde salarisschaal, voor zover hij het maximum van de schaal nog niet heeft bereikt.

2. Als werknemer op het beoordelingsmoment nog geen volledig jaar heeft gewerkt geldt vanaf zes maanden werken en goed functioneren recht op een volgende salaristrede.
3. Als een werknemer zich ontwikkelt naar een hoger functieniveau, stijgt ook het salarisniveau (de salarisschaal).
4. Werkgever is niet verplicht om een volgende salaristrede toe te kennen:
  - a. Individueel:  
Als werknemer de invulling van de functie aantoonbaar (conform bijlage 7) niet heeft gerealiseerd.
  - b. Collectief:  
Als het niet toekennen van een volgende salaristrede voor alle werknemers geldt, zoals verder uitgewerkt in artikel 4 van deze cao.

#### **Artikel 23 Salarisgroei | Functiehuis vanaf 1 januari 2024 (minimumbepaling)**

1. 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. Als werknemer op het beoordelingsmoment nog geen volledig jaar heeft gewerkt geldt vanaf zes maanden werken en goed functioneren recht op een volgende salaristrede.
3. Werkgever is niet verplicht een tredestijging toe te kennen:
  - a. Individueel: als werknemer de invulling van de functie aantoonbaar (conform bijlage 7) niet heeft gerealiseerd;
  - 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 nog 10% uitloop 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 Salaris(perspectief) bij de overgang naar het functiehuis vanaf 1 januari 2024 (minimumbepaling)**

1. Bij de overgang van het functiehandboek architectenbureaus naar het functiehuis architectenbureaus behoudt een werknemer ten minste het salaris en het salarisperspectief op het maximum van zijn salarisschaal.
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. 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.  
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.
4. Werkgever en werknemer leggen een wijziging ten gevolge van de overgang schriftelijk vast.