

GELDIG VAN 1 JULI 2016 – 1 JANUARI 2017

Het salaris van de werknemer wordt bepaald aan de hand van één der volgende salarissystemen, waarin de werknemer door de KLM wordt ingedeeld:

- I Technisch en Service Maandloonsysteem (T-systeem)
- II Algemeen Maandloonsysteem (A-systeem)
- III Systeem voor Managers en Specialisten Groep (MSG-systeem), zie Bijlage 22, punt II

De betreffende salaristabellen zijn als Aanhangsels 1 en 2 bij deze Bijlage opgenomen.

Begripsbepalingen

Demotie:	Overplaatsing van de werknemer naar een functie die in een lagere functiegroep in hetzelfde salarissysteem is ingedeeld.
Functiegroep-maximum:	Het maximum "goed"- resp. standaard-salaris behorende bij de maximum salaristrede in de betreffende functiegroep.
Jeugdschaal:	De salaristabel voor werknemers tot 23 jaar.
Hoogste salaristrede	De hoogste salaristrede vermeld in de salarisschaal van de betreffende functiegroep.
Overgang:	Overplaatsing van de werknemer naar een functie die in een ander salarissysteem is ingedeeld, anders dan op eigen verzoek.
Overgangsdatum:	De eerste van de maand, volgend op of samenvallend met de overgang van de werknemer.
Promotie:	De plaatsing van de werknemer in een hogere functiegroep in hetzelfde salarissysteem.
Promotiedatum:	De eerste van de maand, volgend op of samenvallend met de promotie van de werknemer.
Salarisdag:	De dag waarop het salaris van de werknemer volgens het voor hem geldende systeem periodiek wordt herzien.
Salarisleeftijd	De leeftijd, die de werknemer binnen 1 jaar na de salarisdag zal bereiken.
Salaristrede	De salarisschaal is ingedeeld in een aantal salaristreden. Jaarlijks wordt de werknemer op de salarisdag ingeschaald in de volgende salaristrede, tot het maximum van de schaal is bereikt.
Uitstekend-maximum:	Het maximum-salaris, dat na het bereiken van de hoogste salaristrede in de betreffende functiegroep haalbaar is voor als "uitstekend" beoordeelde werknemers.

I Technisch en Service Maandloonsysteem (T-systeem)

(1) Indeling in functiegroep

Met behulp van de resultaten van een functieclassificatie-onderzoek wordt de functie die de werknemer uitoefent, ingedeeld in één van de 12 functiegroepen.

(2) Salariëring

De werknemer wordt betaald volgens de salarisschaal behorende bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. Per functiegroep en per salaristrede geldt een gegarandeerd salaris en een maximum-salaris binnen welke grenzen het salaris van de werknemer wordt vastgesteld.

(3) Aanname

Bij aanname is het salaris in beginsel gelijk aan het gegarandeerde salaris van de betreffende jeugdschaal resp. salarisstap. Indien opleiding, ervaring, bekwaamheden e.d. daartoe aanleiding geven, kan een hoger aanvangssalaris worden toegekend.

De KLM zal erop toezien dat dit hogere aanvangssalaris niet hoger is dan het salaris van gelijkwaardige, reeds in dienst zijnde werknemers.

De werknemer die jonger is dan 23 jaar, wordt ingeschaald in de salaristrede die hoort bij zijn leeftijd.

(4) Salarisdag

Op de salarisdag (d.i. 1 januari) wordt, indien het dienstverband langer bestaat dan 2½ maand, het salaris met inachtneming van punt 2 verhoogd met:

- a. het verschil tussen het maximum-salaris van de oude en de nieuwe salaristrede, indien de hoogste salaristrede nog niet is overschreden;
- b. het verschil tussen de twee laatstvermelde maximum-salarissen, indien de hoogste salaristrede reeds is overschreden.

Indien het dienstverband op de salarisdag 2½ maand of korter bestaat, wordt het salaris vastgesteld op het bij de nieuwe salaristrede behorende gegarandeerde salaris.

Zolang de werknemer als "uitstekend" wordt beoordeeld, wordt hem bovendien de "uitstekend"-toeslag toegekend.

Indien een werknemer die het functiegroep-maximum heeft bereikt, als "uitstekend" wordt beoordeeld, wordt de "uitstekend"-toeslag opgenomen in het salaris dat daarmee op het "uitstekend"-maximum wordt vastgesteld.

(5) Promotie

- a. Promotie vindt plaats, zodra - na de benoeming in de hogere functie - de werknemer naar het oordeel van de KLM aan de belangrijkste functie-eisen voldoet en de verwachting bestaat dat dit laatste ook in de toekomst duurzaam het geval zal zijn. Dit niveau dient uiterlijk 6 maanden na de benoeming te zijn bereikt, tenzij in geval van werken in deeltijd redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat de werknemer binnen deze periode aan de belangrijkste functie-eisen kan voldoen. In die situatie kan promotie ook later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie plaatsvinden. Hiervan kan sprake zijn op grond van een doorstroomschema, opleidings- en/of ontwikkelingsactiviteiten alsmede een individueel overeengekomen inwerkperiode. In gevallen waarin promotie later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie zal plaatsvinden, zal de KLM de latere uiterste datum voorafgaand aan de benoeming in de functie schriftelijk aan de werknemer bevestigen.
- b. Bij promotie bedraagt met ingang van de promotiedatum en met inachtneming van punt 2 het nieuwe salaris het voor betrokkene geldende gegarandeerde salaris van de nieuwe functiegroep, verhoogd met het verschil tussen het oude salaris van betrokkene (excl. een eventuele "uitstekend"-betaling) en het voor hem geldende gegarandeerde salaris in de oude functiegroep.

Hierbij vervalt een eventuele "uitstekend"-betaling, tenzij de promotie een direct gevolg is van herclassificatie.

Zolang het nieuwe salaris lager is dan het oude salaris incl. de "uitstekend"-betaling wordt voor het verschil een (garantie)toeslag toegekend.

Het gegarandeerde salaris van de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld aan de hand van de salaristrede van de oude functiegroep.

Indien de promotiedag samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele verhoging ingevolge punt 4 op basis van de oude functiegroep toegekend, alvorens het salaris in de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld.

Onder promotie wordt verstaan elke functiegroepverhoging, dus ook als gevolg van doorstroming en herclassificatie.

(6) Demotie (anders dan op eigen verzoek)

- a. Ingeval een werknemer, zoals bedoeld in art. 4.3, wordt overgeplaatst naar een passende functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld (zoals bedoeld in Bijlage 15, punt II.(5)), behoudt hij zijn functiegroep. Alsdan worden hem de verhogingen ingevolge punt 4 toegekend op basis van zijn laatste beoordelingskwalificatie, behoudens bijzondere omstandigheden als bedoeld in punt IV.
- b. Ingeval een werknemer, anders dan bedoeld onder a, wordt overgeplaatst naar een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, behoudt hij zijn functiegroep, indien zijn leeftijd en diensttijd tezamen 65 jaren of meer bedragen. Alsdan wordt geen verhoging ingevolge punt 4 meer toegekend, zolang zijn salaris niet lager is dan het salaris, dat hij in de lagere functiegroep zou hebben ontvangen.
Voldoet hij niet aan bovenstaande norm, dan wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep, waarbij het verschil met zijn oude salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend. Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat zij een kostencompenserend karakter dragen.
Indien de demotie verband houdt met arbeidsongeschiktheid, is tevens Bijlage 7, punt 3d van toepassing.
- c. De werknemer van 60 jaar of ouder die overgaat naar een nieuwe functie die is ingedeeld in een lagere functiegroep, komt in aanmerking voor een demotietoeslag conform lid b van dit artikel.

II Algemeen maandloonsysteem (A-systeem)

(1) Indeling in functiegroep

Met behulp van de resultaten van een functieclassificatieonderzoek wordt de functie die de werknemer uitoefent, ingedeeld in één van de 9 functiegroepen.

(2) Salariëring

De werknemer wordt betaald volgens de salarisschaal behorende bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld.

(3) Salarisgrenzen

Per functiegroep en per salaristrede geldt - afhankelijk van de beoordelingskwalificatie "onvoldoende", "voldoende"/"goed" of "uitstekend" - een minimum en een maximum salaris, binnen welke grenzen het salaris van de werknemer wordt vastgesteld.

Bij de kwalificatie "onvoldoende" gelden alleen de salarisbedragen van de garantie-lijn. Het maximum salaris bij de kwalificatie "voldoende" of "goed" is het maximum standaard-salaris en bij de kwalificatie "uitstekend" het maximum uitstekend-salaris.

(4) Aanname

Bij aanname is het salaris in beginsel gelijk aan het garantiesalaris. Indien opleiding, ervaring, bekwaamheden e.d. daartoe aanleiding geven, kan een hoger aanvangssalaris worden toegekend.

De KLM zal erop toezien dat dit hogere aanvangssalaris niet hoger is dan het salaris van gelijkwaardige, reeds in dienst zijnde werknemers.

De werknemer die jonger is dan 23 jaar, wordt ingeschaald in de salaristrede die hoort bij zijn leeftijd.

(5) Salarisdag

Op de salarisdag (d.i. de 1e dag van de maand waarin de verjaardag van de werknemer valt) wordt het salaris met inachtneming van punt 3 verhoogd met de som van

- a. een salarisstap verhoging, die gelijk is aan het verschil tussen het garantie-salaris van de oude en de nieuwe salaristrede en
- b. een prestatieverhoging ter hoogte van de in de salaristabellen genoemde periodieken, waarbij de grootte afhankelijk is van de beoordeling ("voldoende"/"goed" of "uitstekend"). Deze verhoging wordt echter niet gegeven, indien het dienstverband 2½ maand of korter bestaat.

Bij een onvoldoende prestatie wordt alleen een salarisstap toegekend.

Voor werknemers die vóór 1 april 1975 in dienst zijn getreden, blijft de salarisdag de 1e dag van de maand, welke 6 maanden voorafgaat aan de maand waarin de verjaardag van de werknemer valt.

(6) Promotie

- a. Promotie vindt plaats, zodra - na de benoeming in de hogere functie - de werknemer naar het oordeel van de KLM aan de belangrijkste functie-eisen voldoet en de verwachting bestaat dat dit laatste ook in de toekomst duurzaam het geval zal zijn. Dit niveau dient uiterlijk 6 maanden na de benoeming te zijn bereikt, tenzij in geval van werken in deeltijd redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat de werknemer binnen deze periode aan de belangrijkste functie-eisen kan voldoen.
In die situatie kan promotie ook later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie plaatsvinden. Hiervan kan sprake zijn op grond van een doorstroomschema, opleidings- en/of ontwikkelingsactiviteiten alsmede een individueel overeengekomen inwerkperiode.
In gevallen waarin promotie later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie zal plaatsvinden, zal de KLM de latere uiterste datum voorafgaand aan de benoeming in de functie schriftelijk aan de werknemer bevestigen.
- b. Bij promotie naar de naast hogere functiegroep wordt met ingang van de promotiedatum het salaris verhoogd met 1½ x de "uitstekend"-verhoging van de oude functiegroep. Indien het verschil meer dan één functiegroep bedraagt, wordt 3 x deze "uitstekend"-verhoging gegeven.
Het nieuwe salaris zal niet meer bedragen dan het bij de betreffende salaristrede behorende maximum standaard-salaris in de nieuwe functiegroep en niet minder dan het overeenkomstige garantie-salaris.

Het gegarandeerde salaris van de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld aan de hand van de salaristrede van de oude functiegroep.

Indien de promotiedag samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele verhoging ingevolge punt 5 op basis van de oude functiegroep toegekend, alvorens het salaris in de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld.

Onder promotie wordt verstaan elke functiegroepverhoging, dus ook doorstroming en herclassificatie.

(7) Demotie (anders dan op eigen verzoek)

- a. Ingeval een werknemer, zoals bedoeld in art. 4.3, wordt overgeplaatst naar een passende functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld (zoals bedoeld in Bijlage 15, punt II.(5)), behoudt hij zijn functiegroep. Alsdan worden hem de verhogingen ingevolge punt 5 toegekend op basis van zijn laatste beoordelingskwalificatie, behoudens bijzondere omstandigheden als bedoeld in punt IV.
- b. Ingeval een werknemer, anders dan bedoeld onder a, wordt overgeplaatst naar een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, behoudt hij zijn functiegroep, indien zijn leeftijd en dienstdaag tezamen 65 jaren of meer bedragen. Alsdan wordt geen verhoging ingevolge punt 5 meer toegekend, zolang zijn salaris niet lager is dan het salaris, dat hij in de lagere functiegroep zou hebben ontvangen.
Voldoet hij niet aan bovenstaande norm, dan wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep, waarbij het verschil met zijn oude salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend. Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat zij een kostencompenserend karakter dragen.
Indien de demotie verband houdt met arbeidsongeschiktheid, is tevens Bijlage 7, punt 3d resp. 4d van toepassing.
- c. De werknemer van 60 jaar of ouder die overgaat naar een nieuwe functie die is ingedeeld in een lagere functiegroep, komt in aanmerking voor een demotietoeslag conform lid b van dit artikel.

III Overgang naar ander salarissysteem (anders dan op eigen verzoek)

(1) Overgang naar T- of A-systeem

Bij overgang naar het T- of A-systeem wordt met ingang van de overgangdatum het salaris van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld als ware er sprake van promotie vanuit de naast lagere functiegroep in het salarissysteem van de nieuwe functiegroep. Het nieuwe salaris zal evenwel niet meer bedragen dan het bij de betreffende salaristrede

behorende maximum-salaris (T-systeem) resp. maximum standaard-salaris (A-systeem) in de nieuwe functiegroep en niet minder dan het overeenkomstige gegarandeerde salaris resp. garantie-salaris, e.e.a. met inachtneming van punt III.(4).

Hierbij vervalt een eventuele "uitstekend"-toeslag (T-systeem).

Indien de overgangdatum samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele salarisverhoging uit hoofde van de salarisdag op basis van de oude functiegroep toegekend, alvorens het salaris in de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld.

(2) Overgang van MSG-systeem naar T 32/T 33

Bij overgang van het M- of MSG-systeem naar T 32 of T 33 wordt in afwijking van punt III.(1) met ingang van de overgangdatum het salaris van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld op het niveau van zijn oude salaris.

Indien de hoogste salaristrede van de werknemer hoger is dan de maximum-leeftijd, zal zijn nieuwe salaris niet meer bedragen dan het "uitstekend"-maximum.

E.e.a. geschiedt met inachtneming van punt III.(4).

Indien de overgangdatum samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele salarisverhoging uit hoofde van de salarisdag op basis van de oude functiegroep toegekend, alvorens het salaris in de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld.

(3) Overgang naar MSG-systeem

- a. Bij overgang naar het MSG-systeem wordt met ingang van de overgangdatum het salaris van de werknemer met 6,6% verhoogd.
Het nieuwe salaris zal niet lager zijn dan het minimum salaris van de nieuwe functiegroep. Op basis van het nieuwe salaris wordt vervolgens de RSP van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld.

Indien de overgangdatum samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele salarisverhoging uit hoofde van de salarisdag toegekend.

- b. In afwijking van punt a wordt bij overgang van T 32 naar MSG 1 en van T 33 naar MSG 2 het salaris van de werknemer met 1,6% verhoogd.

(4) Garantietoeslag

Indien als gevolg van de punten III.(1) t/m III.(3) het nieuwe jaarinkomen* van de werknemer lager wordt dan zijn oude jaarinkomen, wordt 1/12e gedeelte van het verschil als toeslag op zijn nieuwe salaris toegekend.

Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

Indien de overgang verband houdt met arbeidsongeschiktheid, is tevens Bijlage 7, punt 3d resp. 4 d van toepassing.

- * Het jaarinkomen omvat 12 maal het maandsalaris (excl. een z.g. vaste ploegentoeslag), vermeerderd met de vakantie- en eindejaarsuitkering. Het oude jaarinkomen in het MSG-systeem wordt berekend als 12,96 maal het oude maandsalaris, vermeerderd met het gemiddelde variabele inkomen over de laatste drie beoordelingsperioden. Daartoe wordt voor MSG 1 t/m 3 het oude maandsalaris eerst verminderd met 1,6% door dit te delen door 1,016.

Bij de bepaling van de pensioengrondslag wordt 1/12e deel van de garantietoeslag (excl. de daarin begrepen vakantie- en eindejaarsuitkering) meegerekend.

(5) Overgang in geval van herclassificatie

Indien de functie van de werknemer als direct gevolg van herclassificatie wordt ingedeeld in een ander salarissysteem, behoudt hij in afwijking van de punten III.(1) t/m III.(3) zijn functiegroep, tenzij hij uitdrukkelijk de voorkeur geeft aan overgang naar het andere salarissysteem.

IV Bijzondere omstandigheden

Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan ten gunste van de werknemer van het bovenstaande worden afgeweken.

V Salarismaatregelen

Per 1 januari 2012 worden de op die tijdstippen geldende salarissen verhoogd met 1,25%. Deze verhoging wordt als kostencompenserend aangemerkt.

De salaristabellen in de Aangangsel 1 en 2 worden aangepast aan de stand van zaken per 1 januari 2012.

AANHANGSEL 1

BIJ BIJLAGE 2 (T-SYSTEEM)

T-systeem - geldig m.i.v. 1 januari 2012

Stap	T 22		T 23		T 24		T 25		T 26		T 27		Stap
10											2254.70	2472.17	10
9							2077.00	2252.15	2165.31	2352.27	2254.70	2417.45	9
8							2077.00	2201.83	2165.31	2299.94	2254.70	2368.13	8
7	1861.31	2005.94	1922.77	2065.89	1992.63	2158.44	2077.00	2201.83	2165.31	2253.03	2254.70	2309.45	7
6	1861.31	1960.54	1922.77	2019.32	1992.63	2110.01	2077.00	2156.92	2165.31	2201.61	2202.74	2248.53	6
5	1861.31	1920.53	1922.77	1978.09	1992.63	2066.95	2077.00	2118.35	2121.69	2149.07	2150.76	2188.19	5
4	1861.31	1892.06	1922.77	1949.02	1992.63	2029.51	2035.64	2065.27	2070.33	2083.69	2093.22	2125.06	4
3	1805.98	1834.50	1846.78	1869.69	1901.54	1938.97	1943.99	1963.56	1964.14	1980.88	2001.56	2029.51	3
2	1679.14	1705.97	1716.03	1738.93	1771.34	1801.51	1807.67	1826.11	1826.67	1845.13	1860.76	1888.13	2
1	1600.89	1627.31	1653.74	1676.33	1713.93	1745.48	1750.89	1776.21	1780.68	1792.17	1793.03	1827.80	1
Lft													Lft
22	1538.88	1564.59	1569.61	1592.55	1617.12	1649.53	1652.89	1672.99	1674.13	1685.31	1699.83	1699.83	22
21	1392.50	1417.08	1422.11	1440.56	1465.71	1493.07	1496.43	1511.52	1518.76	1518.76	1588.63	1588.63	21
20	1240.50	1261.17	1271.79	1290.23	1310.34	1335.50	1340.51	1340.51	1393.38	1393.38	1470.95	1470.95	20
19	1091.87	1108.65	1120.39	1134.31	1175.69	1175.69	1218.66	1218.66	1278.31	1278.31	1361.96	1361.96	19
18	968.38	968.38	992.97	992.97	1049.72	1049.72	1107.86	1107.86	1162.10	1162.10	1261.10	1261.10	18
17	856.95	856.95	878.73	878.73	945.70	945.70	1007.16	1007.16	1056.46	1056.46	1167.68	1167.68	17
16	758.36	758.36	777.63	777.63	851.99	851.99	915.60	915.60	960.41	960.41	1081.19	1081.19	16
Stap	T 28		T 29		T 30		T 31		T 32		T 33		Stap
16											3637.14	4120.02	16
15									3370.57	3779.47	3637.14	4032.34	15
14							3098.48	3438.42	3370.57	3698.62	3637.14	3950.04	14
13					2787.78	3096.73	3098.48	3364.38	3370.57	3623.15	3637.14	3814.27	13
12			2548.60	2830.15	2787.78	3029.54	3098.48	3295.72	3370.57	3499.69	3517.55	3673.99	12
11	2385.43	2618.85	2548.60	2768.29	2787.78	2967.71	3098.48	3178.36	3261.62	3375.06	3402.43	3534.87	11
10	2385.43	2561.22	2548.60	2711.77	2787.78	2865.45	2996.77	3061.03	3152.64	3249.88	3282.28	3392.95	10
9	2385.43	2508.93	2548.60	2626.29	2698.94	2763.19	2896.74	2944.79	3044.24	3127.54	3157.68	3251.56	9
8	2385.43	2435.18	2475.99	2540.23	2608.96	2662.59	2792.25	2829.69	2935.28	3001.23	3025.28	3112.43	8
7	2321.75	2361.42	2401.66	2454.75	2519.00	2561.45	2677.13	2712.36	2826.88	2878.29	2958.78	2958.78	7
6	2260.27	2289.89	2327.32	2372.62	2426.22	2459.21	2564.26	2595.56	2753.68	2753.68	2872.59	2872.59	6
5	2197.67	2224.52	2254.13	2294.92	2332.37	2359.76	2479.32	2479.32	2673.49	2673.49	2788.92	2788.92	5
4	2131.73	2158.02	2192.65	2217.82	2258.59	2258.59	2383.95	2383.95	2595.60	2595.60	2707.69	2707.69	4
3	2035.64	2060.78	2140.16	2140.16	2151.05	2151.05	2292.28	2292.28	2520.00	2520.00	2654.59	2654.59	3
2	1895.96	1895.96	1953.13	1953.13	2048.60	2048.60	2204.12	2204.12	2446.61	2446.61	2602.56	2602.56	2
1	1833.52	1856.12	1885.87	1907.53	1969.83	1969.83	2139.92	2139.92	2375.33	2375.33	2551.51	2551.51	1
Lft													Lft
22	1713.57	1713.57	1830.94	1830.94	1912.45	1912.45	2077.60	2077.60	2306.15	2306.15	2501.48	2501.48	22
21	1663.64	1663.64	1777.60	1777.60	1856.75	1856.75	2017.08	2017.08	2238.99	2238.99	2452.43	2452.43	21
20	1554.81	1554.81	1725.83	1725.83	1802.67	1802.67	1958.32	1958.32	2173.77	2173.77	2404.35	2404.35	20

De eerste kolom is de garantie-lijn en de tweede kolom is de maximum-lijn
 Stap 1 is alleen van toepassing voor werknemers die in dienst treden op of na 1 september 2005

functie-groep	uitstekend-toeslag	uitstekend-maximum
T 22	38.56	2044.50
T 23	41.91	2107.80
T 24	45.26	2203.70
T 25	49.19	2301.34
T 26	54.21	2406.48
T 27	59.21	2531.38
T 28	64.83	2683.68
T 29	73.19	2903.34
T 30	83.27	3180.00
T 31	95.51	3533.93
T 32	108.99	3888.46
T 33	122.36	4242.38

AANHANGSEL 2

BIJ BIJLAGE 2 (A-SYSTEEM)

A-systeem - geldig m.i.v. 1 januari 2012

Stap	A 02			A 03			A 04			A 05			Stap
8										1943.99	2175.31	2229.54	8
7										1943.99	2126.55	2180.74	7
6							1857.42	2039.71	2072.11	1943.99	2083.16	2137.34	6
5	1809.90	1928.54	1948.08	1825.00	1969.85	1989.41	1857.42	1993.63	2026.06	1915.52	2041.24	2092.10	5
4	1809.90	1884.71	1904.25	1825.00	1925.18	1944.74	1857.42	1952.97	1985.38	1887.59	2001.56	2051.29	4
3	1809.90	1846.24	1865.78	1825.00	1885.90	1905.44	1843.44	1912.73	1947.94	1859.63	1957.98	2009.39	3
2	1676.91	1774.15	1798.72	1690.86	1819.96	1847.88	1706.54	1865.78	1901.54	1722.17	1914.39	1968.60	2
1	1560.27	1706.55	1733.62	1573.28	1752.63	1781.69	1601.22	1799.56	1835.33	1627.23	1848.47	1901.56	1
Lft													Lft
22	1538.88	1638.93	1668.52	1556.77	1685.31	1715.47	1570.19	1733.36	1769.10	1588.08	1782.53	1834.50	22
21	1401.43	1504.25	1532.20	1417.63	1554.00	1583.05	1433.28	1601.48	1638.93	1448.38	1650.66	1702.62	21
20	1265.09	1370.13	1398.08	1281.30	1418.75	1446.16	1296.92	1467.94	1504.80	1313.14	1517.09	1566.84	20
19	1129.87	1233.23	1262.85	1145.52	1279.62	1309.21	1163.95	1329.33	1367.90	1193.76	1391.84	1437.46	19
18	996.32	1095.23	1123.71	1012.50	1157.24	1170.10	1048.61	1208.49	1243.54	1085.24	1276.90	1318.77	18
17	881.70	969.22	1003.29	896.04	1042.57	1054.14	944.67	1098.61	1130.53	986.58	1171.49	1209.91	17
16	780.25	857.72	895.79	792.94	939.26	949.68	851.07	998.74	1027.73	896.89	1074.76	1109.99	16
Stap	A 06			A 07			A 08			A 09			Stap
17										2840.86	3295.23	3452.80	17
16							2700.60	3112.45	3243.22	2840.86	3224.04	3381.64	16
15							2700.60	3044.93	3175.68	2840.86	3158.25	3315.81	15
14							2700.60	2982.80	3113.56	2793.92	3113.56	3254.35	14
13				2364.22	2700.35	2781.95	2646.98	2925.81	3054.33	2741.39	3054.33	3196.23	13
12				2364.22	2641.08	2722.66	2595.00	2867.69	2996.77	2689.40	2996.77	3139.27	12
11				2364.22	2587.16	2668.76	2541.92	2811.25	2939.20	2639.13	2939.20	3078.37	11
10	2096.00	2373.79	2433.61	2311.12	2527.93	2609.52	2494.98	2755.91	2883.33	2588.30	2883.33	3019.67	10
9	2096.00	2321.07	2380.86	2258.06	2467.60	2548.05	2445.80	2702.28	2829.69	2537.98	2829.69	2960.45	9
8	2096.00	2273.70	2333.50	2206.09	2407.26	2489.92	2394.40	2646.98	2776.03	2485.46	2776.03	2898.96	8
7	2056.32	2223.40	2284.88	2155.76	2350.24	2432.96	2346.89	2588.30	2715.15	2434.61	2715.15	2839.74	7
6	2013.31	2177.56	2236.26	2106.61	2297.16	2377.08	2300.50	2532.96	2661.52	2385.43	2661.52	2782.76	6
5	1974.19	2130.65	2189.33	2057.44	2240.71	2324.52	2251.34	2478.77	2605.61	2333.50	2605.61	2720.19	5
4	1936.76	2083.16	2144.60	2010.49	2187.10	2267.54	2202.18	2421.20	2551.42	2282.62	2551.42	2662.59	4
3	1873.60	2037.87	2096.00	1890.91	2131.73	2214.48	2073.09	2367.56	2497.21	2230.12	2497.21	2603.38	3
2	1738.93	1985.38	2044.61	1755.13	2078.13	2160.84	1940.66	2318.37	2443.57	2099.93	2443.57	2548.60	2
1	1669.61	1918.62	1976.42	1733.20	2010.50	2093.52	1898.43	2248.81	2375.37	1969.12	2375.37	2480.18	1
Lft													Lft
22	1602.05	1851.82	1908.24	1616.00	1942.89	2026.16	1808.79	2179.24	2307.22	1968.60	2307.22	2411.71	22
21	1466.24	1719.95	1778.62	1482.57	1815.79	1893.61	1690.47	2055.91	2176.61	1839.81	2261.95	2364.43	21
20	1345.19	1592.56	1662.26	1360.14	1697.00	1769.74	1579.87	1939.51	2053.42	1719.45	2217.63	2318.07	20
19	1234.11	1474.59	1553.51	1247.86	1585.98	1653.96	1476.51	1829.73	1937.18	1606.98	2174.13	2272.62	19
18	1132.22	1365.37	1451.87	1144.83	1482.21	1545.75	1379.93	1726.16	1827.53	1501.83	2131.49	2228.06	18

De eerste kolom is de garantie-lijn, de tweede kolom is de standaard maximum-lijn en de derde kolom is de uitstekend maximum-lijn.
Stap 1 is alleen van toepassing voor werknemers die in dienst treden op of na 1 september 2005

functie- groep	periodieken bij beoordeling	
	voldoende/goed	uitstekend
A 02	10.05	14.54
A 03	15.65	25.70
A 04	25.70	34.64
A 05	36.89	48.63
A 06	45.27	59.79
A 07	57.00	75.98
A 08	72.08	105.06
A 09	79.92	119.03