

Sociaal Statuut Werkorganisatie Duivenvoorde

Doel en werkingsfeer

Dit sociaal statuut (hierna 'deze regeling') heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkringing van de organisatie (hierna 'reorganisatie') op een sociaal verantwoorde wijze te regelen. In het verlengde daarvan kunnen onderdelen van deze regeling worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen.

Deze regeling is van toepassing op medewerkers van de Werkorganisatie Duivenvoorde van wie de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie.

Elke organisatieverandering is uniek. Daarom is een algemeen geldend sociaal statuut niet in alle gevallen toereikend. Ingrijpende organisatieveranderingen kunnen immers specifieke sociale gevolgen met zich meebrengen, die een regeling op maat verdienen. Het zal daarom soms nodig zijn om op basis van deze regeling een aanvullend sociaal plan voor een specifieke organisatiewijziging op te stellen. Over een sociaal plan moet in het georganiseerd overleg overeenstemming worden bereikt. Het sociaal plan bevat in dat geval een nadere uitwerking van procedure en maatregelen bij een specifieke reorganisatie.

Preambule

Met dit Sociaal Statuut richten werkgever en medewerkers zich op maximalisatie van werkzekerheid, flexibiliteit en mobiliteit. Wederzijds vertrouwen, begrip en respect liggen hieraan ten grondslag. Werkgever en werknemer zullen zich hierbij richten op het handelen naar de letter maar bovenal ook naar de geest van deze regeling.

De werkgever zal zich bij reorganisaties allereerst inspannen om boventalligheid van medewerkers te voorkomen. Indien desondanks medewerkers boventallig worden, is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om ervoor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.

De 'Van werk naar werk-begeleiding' bij boventalligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling één geheel te vormen.

Daarnaast is het mogelijk dat medewerkers er door een reorganisatie in arbeidsmarktpositie op achteruit gaan. Voor deze medewerkers is speciale aandacht, niet alleen tijdens de reorganisatie, maar ook in de periode erna. De werkgever vindt het belangrijk dat de arbeidsmarktpositie van deze medewerkers verbetert en zal hen hierbij faciliteren.

Inhoudsopgave

Definities:

1.	Plaatsingsfase
Artikel 1.1	Uitgangspunten
Artikel 1.2	Afspiegeling
Artikel 1.3	Plaatsingsvolgorde
2.	Salaris en salaristoelagen
Artikel 2	Salaris
3.	Boventalligheid
Artikel 3.1	Boventalligverklaring
Artikel 3.2	Inzet boventallig verklaarde medewerkers
Artikel 3.3	Maatregelen te voorkoming / vermindering van boventalligheid
Artikel 3.4	Doorlopen van het 'van werk naar werk'-traject
Artikel 3.5	Onderbreken van het 'van werk naar werk'-traject

4.	
Artikel 4.1	Flankerend beleid
Artikel 4.2	Maatwerk
Artikel 4.3	Voorfase
Artikel 4.4	Voorrang vacante functies
5.	Paritaire commissie
Artikel 5	Taak
6.	Slotbepalingen
Artikel 6.1	Hardheidsclausule
Artikel 6.2	Citeertitel
Artikel 6.3	Inwerkingtreding en looptijd
7.	Ondertekening
Bijlage Sociaal Statuut	

Definities:

- Werkgever:** het dagelijks bestuur van de Werkorganisatie Duivenvoorde.
- **Medewerker:** de werknemer met een aanstelling bij de Werkorganisatie Duivenvoorde op grond van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR-UWO waarvan de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie.
- **CAR-UWO:** rechtspositieregeling voor Gemeenten, van toepassing op de Werkorganisatie Duivenvoorde.
- **Reorganisatie:** een reductie van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket (van een deel) van de organisatie, die nadelige gevolgen heeft – of kan hebben – voor de medewerkers.
- **Domeinbepaling:** maakt duidelijk welke onderdelen van de organisatie gevolgen ondervinden van de reorganisatie en is nodig voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel.
- **Afspiegelingsbeginsel:** dit beginsel regelt de prioriteitsvolgorde in het geval het aantal te plaatsen medewerkers de beschikbare formatieruimte in de uitwisselbare functie overtreft. De betreffende medewerkers worden ingedeeld in leeftijdscohorten en vervolgens per cohort op basis van de duur van de diensttijd geplaatst, totdat de beschikbare formatieruimte is uitgeput. Hierbij wordt de methode zoals beschreven in de door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgestelde Ontslagregeling (artikel 11 en 17) overeenkomstig toegepast.
- **Uitwisselbare functie(s):**
functies die bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel (plaatsing) naar aard, inhoud en niveau als uitwisselbaar worden beschouwd;
een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld.
- **Passende functie:** een functie binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.
- **Geschikte functie:** een functie binnen of buiten de organisatie die geen uitwisselbare of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.
- **Plaatsen:** het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een uitwisselbare functie binnen de nieuwe organisatie.
- **Herplaatsen:** het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie
- **Remplaçant:** de geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen.
- **Salaris:** het voor de medewerker geldende maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur, als bedoeld in hoofdstuk 3 van de CAR-UWO.

1. Plaatsingsfase

Artikel 1.1 Uitgangspunten

- 1 Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat:
 - a. een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft;
 - b. een omschrijving van de noodzaak voor de reorganisatie;
 - c. een inventarisatie en analyse van de knelpunten die hiermee worden geadresseerd.
- 2 Conform artikel 25 van de WOR wordt bij reorganisaties advies gevraagd aan de ondernemingsraad. Hierbij wordt aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekt van de beweegredenen voor het besluit (de 'opdrachtformulering'). Daarnaast wordt een overzicht geven van de te verwachten gevolgen voor de in de medewerkers en de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen.
- 3 Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt 'mens volgt werk'. Dit uitgangspunt heeft tot gevolg dat medewerkers zoveel mogelijk worden geplaatst in een met de oude functie uitwisselbare functie.
- 4 Medewerkers die niet op grond van het principe 'mens volgt werk' kunnen worden geplaatst in een uitwisselbare functie worden afhankelijk van de beschikbare formatie en op basis van geschiktheid herplaatst in een passende of geschikte functie.

Artikel 1.2 Afspiegeling

In het geval waarin het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare uitwisselbare functies overtreft, wordt het afspiegelingsbeginsel zoals beschreven in de door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgestelde Ontslagregeling (artikel 11 en 17) overeenkomstig toegepast.

Artikel 1.3 Plaatsingsvolgorde

Toepassing van het in artikel 1.2 genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van uitwisselbare functies tot een rangordening van medewerkers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de medewerkers die niet konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er gedurende de looptijd van dit Sociaal Statuut in de groep van uitwisselbare functies vacatures ontstaan.

2. Salaris en salaristoelagen

Artikel 2 Salaris

1. De medewerker wordt in de nieuwe salarisschaal behorende bij de nieuwe functie ingedeeld op een salarisniveau dat zo mogelijk ten minste gelijk is aan het salaris dat hij genoot.
2. Wanneer het niet mogelijk is de medewerker conform lid 1 in te delen in de nieuwe salarisschaal, omdat zijn nieuwe functie is ingedeeld in een salarisschaal met een lager maximum dan het salaris dat hij voordien genoot, wordt het verschil toegekend als garantietoelage.
 - a. Deze garantietoelage wordt berekend als verschil tussen het salarisniveau behorende bij de oude functie en het maximum van de nieuwe salarisschaal behorende bij de nieuwe functie.
 - b. Bij het bepalen van de hoogte van de garantietoelage wordt tot 1 juli 2019 de algemene salarisontwikkeling gevolgd.
3. Zowel de werkgever als de medewerker hebben de plicht zich in te spannen met als doel dat de medewerker weer een functie met een gelijke functieschaal als de oude functie gaat bekleden, voor zover een dergelijke functie beschikbaar is. Dit wordt onder meer besproken in een periodiek overleg, waarbij, zoals in de preambule is aangegeven, uitgegaan wordt van wederzijdse verantwoordelijkheid, vertrouwen, begrip en respect.
4. Indien uit dossieropbouw blijkt dat een medewerker onvoldoende inspanningen verricht zoals bedoeld in lid 3 en er vanuit de werkgever wel voldoende inspanningen zijn geweest, dan wordt de garantietoelage afgebouwd.
 - a. Na twee jaar wordt geëvalueerd of de medewerker voldoende inspanningen heeft verricht, echter als eerder uit dossieropbouw blijkt dat de medewerker onvoldoende inspanningen verricht, vindt de afbouw eerder plaats.
 - b. Ook als de medewerker na de twee jaar onvoldoende inspanningen verricht, wordt de garantietoelage vanaf dat moment afgebouwd.
 - c. De afbouw vindt plaats volgens de methodiek genoemd in de bijlage.
5. De werkgever kan de middelen zoals genoemd in artikel 4.1. lid 1 onder e inzetten om de arbeidsmarktpositie van de medewerker te verbeteren.
 - a. Indien de medewerker geplaatst is op een functie die één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de functie die hij laatstelijk heeft vervuld, kan de werkgever de middelen gedurende twee jaar inzetten.

- b. Indien de medewerker geplaatst is op een functie die twee of meer salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij laatstelijk heeft vervuld, kan de werkgever de middelen gedurende vier jaar inzetten.
6. Indien de medewerker na de reorganisatie benoemd wordt in een functie met een salarisniveau hoger dan dat van de functie waarop de medewerker herplaatst was, wordt de garantietoelage naar evenredigheid verminderd.

Toelichting :

- a. De medewerker verricht onvoldoende inspanningen als hij niet meewerkt of zich niet houdt aan (vastgelegde) afspraken die tussen hem en de werkgever zijn gemaakt zoals bijvoorbeeld over scholing of andere ontwikkeling om te komen tot een functie met een gelijke functieschaal als de oude functie.
- b. Geschillen over de verrichtte inspanningen kunnen worden voorgelegd aan de Paritaire commissie (welke toezicht houdt op de uitvoering van deze regeling, zoals beschreven in artikel 5).
- c. De te verrichten inspanningen worden aangepast op de individuele (ontwikkel)behoefte en kansen. Dit zou er bijvoorbeeld als volgt uit kunnen zien:
 - i. Medewerker en leidinggevende hebben gedurende de eerste twee jaar na plaatsing op de lager gewaardeerde functie reguliere driemaandelijks gesprekken om de ontwikkelbehoefte te bespreken
 - ii. Zowel de medewerker als de leidinggevende verkennen actief de mogelijkheden van hoger gewaardeerde functies, zowel intern als extern. Beiden stellen zich hierbij open, proactief en enthousiast op ten aanzien van eventuele kansen die zich voordoen.
 - iii. De medewerker en leidinggevende inventariseren gezamenlijk welke opleidingen de medewerker zou kunnen faciliteren bij het in aanmerking komen voor de hoger gewaardeerde functies.

3. Boventalligheid

Artikel 3.1 Boventalligverklaring

Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of herplaatst, worden boventallig verklaard.

Artikel 3.2 Inzet boventallig verklaarde medewerkers

1. Boventallig verklaarde medewerkers worden in beginsel binnen of boven de - op dat moment - beschikbare formatie ingezet in de Werkorganisatie Duivenvoorde gedurende de lengte van het 'van werk naar werk'-traject.
2. Boventallig verklaarde medewerkers kunnen op basis van detachering in overleg ook buiten de werkorganisatie van de gemeente worden ingezet.
3. Naast hun werkzaamheden worden medewerkers in de gelegenheid gesteld om uitvoering te geven aan het 'van werk naar werk'-traject.

Artikel 3.3 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid.

1. Remplaçantenregeling: wanneer een medewerker met een vaste aanstelling voor onbepaalde tijd die geplaatst is - of zal gaan worden - een baan vindt bij een andere werkgever en hierdoor plaats maakt zodat een boventallige medewerker geplaatst kan worden, ontvangt de eerstgenoemde medewerker hiervoor een premie. Deze premie is een bedrag ter hoogte van drie maal het bruto-bedrag van het voor de eerstgenoemde medewerker geldende salaris per maand.
2. Reductie aanstellingsomvang: Medewerkers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

Artikel 3.4 Doorlopen van het 'van werk naar werk'-traject

1. Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject.
2. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd - langer dan twee jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het 'van werk naar werk'-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.
3. Het 'van werk naar werk'-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing.

4. Indien een herplaatsing of maatwerkoplossing niet mogelijk is gebleken, wordt de medewerker na het 'van werk naar werk'-traject, eervol ontslagen grond van artikel 8:3 van de CAR-UWO.

Artikel 3.5 Onderbreken van het 'van werk naar werk'-traject

Wanneer een boventallig verklaarde medewerker voor bepaalde tijd of bij wijze van proef kan worden geplaatst in een passende of geschikte functie, maar het gebruikmaken van die mogelijkheid met zich meebrengt dat er geen of onvoldoende uitvoering kan worden gegeven aan de 'van werk naar werk'-overeenkomst, kan in goed overleg met de medewerker worden besloten om het (resterende deel van het) 'van werk naar werk'-traject op te schorten.

4. Mobiliteit bevorderende maatregelen.

Artikel 4.1 Flankerend beleid

1. Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 van de CAR-UWO kan de werkgever op grond van artikel 17:7 van die regeling maatregelen en faciliteiten ter beschikking stellen die de werking en het realiseren van de doelstelling van deze regeling ondersteunen:
 - a. Aan een medewerker die een andere betrekking buiten de Werkorganisatie Duivenvoorde aanvaardt, kan ontheffing worden verleend van de terugbetalingsverplichting op grond van verhuizing, studiekosten of ouderschapsverlof.
 - b. Aan een medewerker die een andere werkkring aanvaardt kan een loonsuppletie worden verleend als hij een betrekking aanvaardt waaraan een lager salaris is verbonden. De hoogte van de loonsuppletie is maximaal het verschil tussen het nieuwe salaris en het salaris dat de medewerker verdiende bij de Werkorganisatie Duivenvoorde (bij dezelfde formele arbeidsduur). De loonsuppletie kan voor maximaal 24 maanden worden toegekend.
 - c. Aan een medewerker die een eigen bedrijf start, op basis van een goedgekeurd businessplan, en ontslag neemt bij de Werkorganisatie Duivenvoorde, kan een "startsubsidie" van maximaal zes bruto maandsalarissen worden toegekend.
 - d. Voor een periode van ten hoogste 24 maanden kan een opvolger worden toegevoegd aan een medewerker van wie zeker is dat hij (bijvoorbeeld wegens pensionering) binnen 24 maanden vertrekt.
 - e. De medewerker die er door de reorganisatie in arbeidsmarktpositie op achteruit gaat, wordt door de werkgever gefaciliteerd om deze positie te verbeteren. Deze faciliteiten sluiten zoveel mogelijk aan bij de individuele behoefte van de medewerker en kunnen bijvoorbeeld bestaan uit coaching of het volgen van opleidingen.
 - f. In overleg tussen de medewerker en de werkgever kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt.

Artikel 4.2 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in een 'van werk naar werk'-contract.

Artikel 4.3 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kan de werkgever de in artikel 4.1 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar stellen, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

Artikel 4.4 Voorrang vacante functies

1. Bij de vervulling van vacant geworden passende of geschikte functies krijgen allereerst de boventallige medewerkers voorrang in het kader van herplaatsing. Bij gelijke geschiktheid gaat de medewerker met het langste dienstverband voor.
2. Daarna hebben de medewerkers die zijn geplaatst in een lager gewaardeerde functie voorrang boven de overige medewerkers bij sollicitaties.

5. Paritaire commissie

Artikel 5 Taak

1. De op grond van artikel 10d:24 van de CAR-UWO ingestelde paritaire commissie, die is belast met het toezicht op de uitvoering van de 'van werk naar werk'-trajecten, is tevens belast met het toezicht op de uitvoering van deze regeling.
2. Zowel de werkgever als de medewerker kan een geschil over de uitvoering van deze regeling aan de commissie voorleggen.
3. In aanvulling op de voorgaande leden, kan ook een geschil over de weigeringsgronden van een aangeboden passende functie aan de commissie worden voorgelegd.

6. Slotbepalingen

Artikel 6.1 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin toepassing van deze regeling zou leiden tot een onbillijke situatie voor een medewerker, kan de werkgever hiervan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.
2. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 6.2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal Statuut Werkorganisatie Duivenvoorde'.

Artikel 6.3 Inwerkingtreding en looptijd

1. Dit sociaal statuut treedt in werking met ingang van 1 juli 2016 en eindigt per 1 juli 2019.
2. In geval de (financieel economische of rechtspositionele) omstandigheden gedurende de looptijd ingrijpend wijzigen, overleggen partijen over de eventuele consequenties voor deze regeling.
3. Bij de besprekingen genoemd in lid 4 vindt overleg plaats of er, ook onafhankelijk van de geleverde inspanningen, afbouw van de in artikel 2.1. geregelde garantietoelage dient plaats te vinden.
4. Een half jaar voor afloop van dit sociaal statuut zullen de werkgevers en werknemerspartijen de mogelijkheden bespreken voor verlenging of aanpassing van deze regeling. Gedurende de periode van onderhandelingen over de wijzigingen loopt deze regeling stilzwijgend door.

7. Ondertekening

Wassenaar, 25 oktober 2016

*Namens het dagelijks bestuur Werkorganisatie Duivenvoorde,
[onleesbaar]*

Rotterdam, 19 september 2016

*Namens FNV Overheid,
A. v.d. Scheur*

Katwijk, 16 september 2016

C.J. v.d. Plas

Bijlage Sociaal Statuut

Stappenplan afbouw garantietoelage

1. Indien de garantietoelage zoals aangegeven in artikel 2.1 wordt afgebouwd, geldt deze afbouw voor:
 - a. maximaal twee schalen voor medewerkers geplaatst in schaal 8 of hoger;
 - b. maximaal één schaal voor medewerkers geplaatst in schaal 7 of lager.
2. De afbouwpercentages zijn afhankelijk van of er één of twee schalen worden afgebouwd, en zijn weergegeven in het volgende schema:

	Eén salarisschaal	Twee salarisschalen
Jaar 1	75%	87,5%
Jaar 2	50%	75%
Jaar 3	25%	62,5%
Jaar 4	-	50 %
Jaar 5	-	37,5%
Jaar 6	-	25 %
Jaar 7	-	

NB. Deze afbouw gaat, zoals in artikel 2.1 is aangegeven, pas in op het moment dat uit dossieropbouw blijkt dat de medewerker onvoldoende inspanningen verricht en er vanuit de werkgever wel voldoende inspanningen zijn geweest. Wanneer dit bijvoorbeeld bij de evaluatie na twee jaar aan het licht komt, start de afbouw op dat moment, dus na twee jaar de volledige toelage te hebben ontvangen.

Toelichting:

Rekenvoorbeeld A:

- Medewerker A zat in een functie behorende bij salarisschaal 8 en was ingedeeld in het maximum van deze salarisschaal. Op grond van een reorganisatie wordt hij in een functie behorende bij schaal 7 geplaatst.
 - Zijn nieuwe salarisschaal is het maximum van schaal 7 en daarnaast ontvangt hij een garantietoelage ter hoogte van het verschil tussen het maximum van schaal 8 en het maximum van schaal 7.
- Bij de evaluatie twee jaar na de plaatsing blijkt uit de dossieropbouw dat de medewerker onvoldoende inspanningen verricht, terwijl deze inspanningen er vanuit de werkgever wel voldoende mate zijn geweest. Daarom wordt zijn garantietoelage afgebouwd conform bovenstaand schema.
- Zijn salaris en garantietoelage kennen het volgende verloop, uitgaande van gelijkblijvende verdere omstandigheden¹:

Jaar	Salaris	Garantietoelage	%	Totaal
1	2.901	379	100	3.280
2	2.901	379	100	3.280
3	2.901	284	75	3.185
4	2.901	190	50	3.091
5	2.901	95	25	2.996
6	2.901	0	0	2.901

Rekenvoorbeeld B:

- De omstandigheden en inspanningen van Medewerker B zijn gelijk aan die van medewerker A, met als verschil dat hij van schaal 8 naar schaal 6 wordt geplaatst bij de reorganisatie.
- Zijn salaris en garantietoelage kennen het volgende verloop, uitgaande van gelijkblijvende verdere omstandigheden.

Jaar	Status	Toelage	%	Totaal
------	--------	---------	---	--------

1) Voorbeelden zijn gebaseerd op de salaristabellen van 1 januari 2016. Hierin is te vinden dat de maxima van de schalen 8, 7 en 6 respectievelijk € 3.280, € 2.901 en 2.2652.

1	2652	628	100,0%	3.280
2	2652	628	100,0%	3.280
3	2652	550	87,5%	3.202
4	2652	471	75,0%	3.123
5	2652	393	62,5%	3.045
6	2652	314	50,0%	2.966
7	2652	236	37,5%	2.888
8	2652	156	35,0%	2.809
9	2652	79	12,5%	2.731
10	2652	0	0,0%	2.652