

**OVEREENKOMST  
ARBEIDSVOORWAARDEN  
RIJKSSCHOONMAAKORGANISATIE**

## **OVEREENKOMST ARBEIDSVOORWAARDEN RIJKSSCHOONMAAKORGANISATIE**

### **Overwegingen**

De Rijksoverheid gaat de schoonmaakwerkzaamheden bij het Rijk in eigen beheer uit voeren en onder brengen in een nieuw op te richten organisatie: de Rijksschoonmaakorganisatie (werktitel; kortweg: de RSO). Met deze investering is het signaal gegeven dat schoonmaakmedewerkers een belangrijke bijdrage leveren aan het goed functioneren van de overheidsorganisatie.

De Rijksoverheid hecht aan goed werkgeverschap. Dat betekent onder meer het erkennen van vakmanschap en daarmee het belang van opleiden. De profielen (functieomschrijvingen) voor de schoonmakers bij de Rijksoverheid moeten nog worden ontwikkeld. Ontwikkelen daarvan gaat in overleg met de medewerkers van de RSO.

### **1. Duur van de overeenkomst**

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2015 en geldt tot en met 31 december 2020.

Partijen constateren dat de functieprofielen en het loongebouw van het Rijk moet worden aangepast als gevolg van het investeren van de schoonmaakwerkzaamheden. Partijen in het sectoroverleg Rijk willen dit uiterlijk per 1 januari 2017 realiseren.

Als dit op 31 december 2016 niet is gerealiseerd wordt bijlage C op de in deze overeenkomst beschreven wijze aangepast.

### **2. Toepassing transitiebepalingen schoonmaak CAO**

Bij de overname van medewerkers van een schoonmaakbedrijf naar het Rijk worden de afspraken zoals gemaakt in artikel 38, contractwisseling, van de CAO in het Schoonmaak en glazenwassersbedrijf 2014-2016 gevolgd. Daarbij wordt opgemerkt dat een aantal afspraken te maken heeft met de latende werkgever en dat bij het Rijk andere regels gelden.

Bij de Rijksoverheid geldt een contractduur van maximaal 40 uur per week. Voor de bepaling over de jubileumregelingen geldt dat het aantal opgebouwde dienstjaren in de schoonmaakbranche meetellen voor een gratificatie bij ambtsjubileum of diensttijdgratificatie op basis van artikel 79 van het ARAR.

De RSO zal in de gesprekken met de latende werkgevers uitdrukkelijk de afspraken die de latende werkgever heeft volgens artikel 38 van de cao in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf 2014-2016 onder de aandacht brengen.

### **3. Medewerkers worden Rijksambtenaar**

Medewerkers die in dienst treden van de RSO worden rijksambtenaar. Zij worden in algemene dienst van het Rijk aangesteld conform hun huidige contractvorm op basis van een tijdelijk of vast dienstverband.

Voor de arbeidstijd van medewerkers wordt daarbij afgesproken dat deze in stand blijft met een maximum van gemiddeld 40 uur per week. Voor de dienstjaren van de medewerkers wordt afgesproken dat deze meetellen voor de inschaling. Voor de aanspraken op arbeidsvoorwaarden bij het Rijk tellen –anders dan bij de inschaling en jubileumregeling– de dienstjaren vanaf het moment dat zij bij de RSO in dienst treden.

Voorwaarden om ambtenaar te worden zijn:

- Een verklaring omtrent gedrag (VOG)
- Wanneer niet in het bezit van de Nederlandse identiteit: rechtmatig verblijf in Nederland als bedoeld in art. 8 van de Vreemdelingenwet 2000 en in het bezit van een tewerkstellingsvergunning als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen.

#### **4. Inschaling**

Voor de functie van schoonmaker geldt dat het salaris wordt vastgesteld op basis van bijlage C van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA 1984). Voor deze ambtenaren geldt een op basis van bijlage C vastgesteld salarisbedrag. Uitgangspunt bij het totstandkomen van bijlage C is het huidige netto-bedrag op jaarbasis (dus incl. vakantie- en eindejaarsuitkering) op basis van een 36-urige werkweek dat bij de latende werkgever wordt verdiend waarvoor een omrekening is gemaakt naar een daarmee corresponderend bruto maandbedrag bij de Rijksoverheid.

Het Rijk heeft de intentie dat de intredende schoonmaker er bij binnenkomst op jaarbasis netto niet op achteruitgaan. Indien dat onverhoopt niet mogelijk is op basis van bijlage C of het nieuwe loongebouw dan worden de nu reeds ter beschikking staande personele instrumenten (art 22A BBRA 1984) daarvoor door het Rijk toegepast, totdat het binnen bijlage C of het nieuwe loongebouw kan worden opgevangen

Bij het bepalen van de hoogte van het salaris wordt, net als in de CAO in het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 2014-2016, gebruik gemaakt van de zes loongroepen. De hoogte van het salaris is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de schoonmaker. Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren dient te worden uitgegaan van het aantal opgebouwde dienstjaren in de schoonmaakbranche. Voor de vaststelling van de hoogte van het salaris wordt een onderscheid gemaakt tussen schoonmakers met tussen de 0 en 7 opgebouwde dienstjaren en schoonmakers met 8 of meer opgebouwde dienstjaren. Binnen de loongroepen zijn, net als in de CAO in het Schoonmaak en glazenwassersbedrijf 2014-2016, ook salarissen vastgesteld voor jongeren tot en met 21 jaar.

Wanneer iemand in dienst treedt bij de RSO die niet overkomt van een schoonmaakbedrijf, vormen de eerste 12 maanden van het dienstverband een inleerperiode, waarbij het basisuurloon voor schoonmakers van 22 jaar en ouder 85% van het uurloon in die loongroep bedraagt. Het basisuurloon voor jongeren tot en met 21 jaar is hiervan afgeleid op basis van de vastgestelde salarissen voor jongeren. Deze inleerperiode geldt niet voor een schoonmaker die aantoonbaar de basis(vak)- en taalopleiding met succes heeft afgerond of binnen zes maanden nadat hij de branche heeft verlaten, als schoonmaker in dienst treedt van het Rijk en aantoont dat op het moment van het verlaten van de schoonmaakbranche de inleerperiode niet op hem van toepassing was.

De eindejaarsuitkering bij het Rijk bedraagt regulier 8,3% van het salaris en wordt in november uitbetaald. Voor de functie van schoonmaker geldt dat de –ten opzichte van de CAO schoonmaak– additionele 6,5% eindejaarsuitkering maandelijks (1/12 deel) wordt uitbetaald en het resterende deel in november. Hierdoor blijft het maandelijks inkomen op

het niveau van de CAO in het Schoonmaak en glazenwassersbedrijf 2014-2016, waar de eindejaarsuitkering 1,8% in 2014 bedraagt.

De salarisbedragen van de nieuwe bijlage C van het BBRA 1984 worden op de hierna te noemen data verhoogd met de algemene salarismaatregelen van de CAO in het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 2014-2016, te weten met 2% per 1 juli 2015 en 2% per 1 juli 2016. Ook worden de procentuele eindejaarsuitkeringen conform CAO Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 2014-2016 gevolgd. Het resterende deel van de eindejaarsuitkering voor de functie van schoonmaker bedraagt daardoor 2% in 2015 en 2,2% in 2016.

#### **5. Aanpassing bijlage C**

De salarisbedragen van de nieuwe bijlage C zullen zo nodig vanaf 1 januari 2017 telkens voor de periode van twee jaar worden vastgesteld. Hierbij is de ambitie om bij gelijk werk ook gelijke beloning te realiseren.

Indien door de partijen betrokken bij deze overeenkomst geen overeenstemming over de aanpassing van een nieuwe bijlage C wordt bereikt blijft de laatste bijlage C geldig. Indien bij afloop van deze overeenkomst de benodigde aanpassing van de functieprofielen en het loongebouw nog niet hebben plaatsgevonden, blijft bijlage C gelden voor de functie van schoonmaker en worden daarop de algemene salarismaatregelen voor het rijkspersoneel toegepast.

#### **6. Overige arbeidsvoorwaarden**

Partijen hebben de arbeidsvoorwaarden van de CAO in het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf 2014-2016 vergeleken met die van Rijksambtenaren en komen tot de conclusie dat bij de overgang van het schoonmaakpersoneel de arbeidsvoorwaarden van Rijksambtenaren gevolgd kunnen worden en dat daarvoor geen overgangsmatregelen nodig zijn.

#### **7. Pensioenen**

Partijen hebben de pensioenregelingen van het Bedrijfstakpensioenfonds Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf en het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP met elkaar vergeleken en komen tot de conclusie dat beide regelingen ondanks geringe verschillen gelijkwaardig zijn. Daarom zijn geen overgangsmatregelen nodig bij de overgang van het schoonmaakpersoneel naar de ABP-regeling.

#### **8. Opleiding en ontwikkeling**

De RSO stelt het vakmanschap voor schoonmakers voorop. Centraal staat een opleidingsaanbod dat voorziet in de basis(vak)- en taalopleidingen en dat medewerkers met potentie de kans biedt verder te groeien. Medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om aan voor de functie relevante opleidingen deel te nemen, te (blijven) voldoen aan de (door de klant) gestelde normen en om verder te groeien en de positie op de arbeidsmarkt te versterken.

De RSO neemt de voor de vereiste basis(vak)- en taalopleidingen gestelde kosten en tijd voor haar rekening en medewerkers behouden tijdens het volgen van opleidingen hun bezoldiging.

### **9. Geen nieuwe ontwikkelingen**

Partijen maken deze afspraken op basis van de huidige situatie. Toekomstige wijzigingen in arbeidsvoorwaarden vanwege nieuwe wet- en regelgeving zijn hier niet bij betrokken. Bij de overgang van het schoonmaakpersoneel naar de RSO gelden de afspraken die daarover in de sector Rijk nog gemaakt zullen worden.

### **10. Voorlichting**

Partijen dragen gezamenlijk zorg voor een adequate voorlichting van het schoonmaakpersoneel dat de overgang naar de RSO maakt.

### **11. Bijlagen**

De bijlagen "Toelichting overeenkomst arbeidsvoorwaarden Rijksschoonmaakorganisatie" en "Bijlage C. van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 bevattende een aantal ambten en het daaraan verbonden salaris (maandbedragen in euro) per 1 januari 2015, per 1 juli 2015 en per 1 juli 2016" maken onderdeel uit van deze overeenkomst.

Den Haag, 6 februari 2015,

Namens de minister voor Wonen en Rijksdienst

Namens FNV

Namens CNV Vakmensen

Namens CNV Overheid & Publieke Diensten

Namens het Ambtenarencentrum

Namens de CMHF

## **TOELICHTING OVEREENKOMST ARBEIDSVOORWAARDEN RIJKSSCHOONMAAKORGANISATIE**

### **Toelichting bij punt 1: Ingangsdatum overeenkomst**

Vakbonden en de werkgever Rijk benadrukken de tijdelijkheid van de bijzondere positie van de schoonmaakmedewerkers in de cao Rijk. Beide partijen zijn doordrongen van het belang van een structurele regeling. In het cao-overleg tussen vakbonden en werkgever Rijk zullen over de structurele inpassing functie- en loongebouw Rijk afzonderlijk afspraken worden gemaakt.

De looptijd van deze overeenkomst is tot en met 31 december 2020. Dit is de periode waarin de Rijkschoonmaakorganisatie op basis van de contractuele verplichtingen naar verwachting alle rijks panden heeft overgenomen.

### **Toelichting punt 2: Toepassing transitiebepaling schoonmaak CAO**

Toepassing artikel 38 van de CAO Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf 2014-2016.

Daarbij geldt uiteraard dat het in eerste instantie aan de individuele schoonmaker zelf is om een aanbod van het Rijk te accepteren danwel bij het betreffende schoonmaakbedrijf te blijven werken (art 38 lid 4 Schoonmaak CAO).

### ***Werkgelegenheid bij contractwisseling***

1: In het overleg tussen de vakbonden en de werkgever Rijk is afgesproken dat de afspraken die gelden in de schoonmaakbranche bij contractwisseling worden gevolgd voor het in dienst treden van schoonmakers bij de RSO (artikel 38 van de CAO Schoonmaak en Glazenwassersbedrijf 2014-2016) . Daarbij wordt opgemerkt dat een aantal afspraken te maken hebben met de latende werkgever en dat bij het Rijk andere regels gelden.

### ***Voorwaarden aanbidding***

2: De werkgever, de RSO, zal aan de werknemers die op het moment dat de RSO een object gaat schoonmaken een dienstverband aanbieden als:

- De werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam is en
- De werknemer die op of na 1 januari 2013 nieuw (hieraan is voldaan indien een werknemer 3 maanden of langer niet in de branche heeft gewerkt) in dienst is getreden anders dan contractwisseling- beschikt over een door de branche erkend diploma.

Deze aanbidding geldt niet voor:

- De werknemer die de AOW- gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- De werknemer die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is;
- De werknemer ingedeeld is in de functie (ambulant) objectleider. De werknemer die structureel meer werkt dan 48 uur per week bij één werkgever (tenzij voorafgaand aan de contractwisseling de uren boven de 48 zijn afgekocht overeenkomstig artikel 38 lid 6).

### ***Inhoud en aanvaarding aanbieding***

3: Indien aan de voorwaarden van lid 2 van art. 38 is voldaan dient de werkgever bij het aanbieden van het dienstverband rekening te houden met artikel 8 CAO en de volgende bepalingen:

- Het CAO loon geldend voor betrokkene en andere opgebouwde rechten voor zover gebaseerd op de CAO worden gehonoreerd.
- De werknemers ontvangen een aanbod op het te wisselen object zonder enige wijziging in werktijden en uren. Het aantal uren in de individuele arbeidsovereenkomst zal bij de RSO een gelijk aantal uren per periode bedragen zoals voor de overgang werd gewerkt. Er kunnen pas na de wisseling wijzigingen worden doorgevoerd.

De werknemer behoudt het recht op boven CAO afgesproken vergoeding voor reiskosten als dit recht is ontstaan vóór 31 december 2007. Deze vergoeding vervalt bij gebruik van de Rijksmobiliteitskaart voor woon- en werkverkeer. In het geval van een km-vergoeding woon-werkverkeer wordt deze erop in mindering gebracht. Ook behoudt de werknemer zijn recht op VET (vereenvoudigingstoeslag). Voor de bepaling over de jubileumregelingen geldt dat het aantal opgebouwde dienstjaren bij het schoonmaakbedrijf meetellen voor een gratificatie bij ambtsjubileum of diensttijdgratificatie op basis van artikel 79 van het ARAR.

4: Een werknemer dient binnen 5 werkdagen te beslissen over het door de RSO aangeboden dienstverband. Als de werknemer dit aanbod afwijst, blijft de werknemer in dienst van het latende bedrijf.

5: Op de overdracht van vakantie-uren, vakantietoelage en spaaruren (artikel 9 lid 1 sub h CAO) bij wisseling is het overdrachtsprotocol van toepassing dat is opgenomen in bijlage IV van de CAO.

De RSO streeft er naar met de latende werkgever onderstaande afspraken van artikel 38 ten aanzien van het wisselen van werkgever te handhaven:

### ***Afkoop rechten boven CAO***

6: Indien werknemers als bedoeld in lid 2 van art. 38 bij het latende bedrijf aanspraak hebben op rechten die uitstijgen boven de CAO, dan dient het latende bedrijf voor de datum van instroom deze boven CAO rechten af te bouwen tot het CAO niveau, tenzij het latende bedrijf met de werknemers met inachtneming van artikel 8 CAO overeenkomt dat de werknemer bij het verliezende bedrijf blijft werken.

Indien het latende bedrijf de boven CAO rechten afbouwt tot het CAO niveau, heeft de werknemer ter compensatie recht op de volgende afkoopsom:

- een bedrag ter grootte van de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer korter dan 2 jaar de boven CAO rechten geniet
- een bedrag ter grootte van 2,5 keer de gekapitaliseerde boven CAO rechten berekend over 1 jaar indien de werknemer 2 jaar of langer de boven CAO rechten geniet.

### ***Informatieverplichtingen***

7: Als er sprake is van een nieuwe werkgever zal de werkgever tenminste 3 maanden voor het verwachte moment van wisselen de betreffende werknemers informeren en hen wijzen op de rechten en plichten voortvloeiend uit dit artikel.

8a: Het bedrijf dat een object verliest verstrekt binnen 5 werkdagen nadat aan het bedrijf bekend is geworden dat het object wordt verloren, een opgave aan de RSO. De opgave wordt vergezeld van kopieën van de loonspecificaties gerekend over een periode van 18 maanden voorafgaand aan de wisseling en het latende bedrijf dient aan te tonen dat de werknemer tenminste 1,5 jaar op het object werkzaam was en – met inachtneming van de voorwaarden van lid 2 – beschikt over een door de branche erkend diploma.

Indien het latende bedrijf niet voldoet aan de informatieverplichting als hiervoor bedoeld is het latende bedrijf jegens de RSO aansprakelijk voor de voortvloeiende schade.

8b: De RSO biedt een arbeidsovereenkomst aan binnen vier weken na ontvangst van de informatie van de latende werkgever, maar niet later dan 10 dagen voor de ingangsdatum van het onderhavige contract.

Van 9 en 10 aangaande ***Bijzondere regels grote aanbestedingen*** is geen sprake.

### ***Werknemers die niet in aanmerking komen***

11: Werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden zoals benoemd in lid 2 van art. 38 worden door de latende werkgever herplaatst binnen de regio met inachtneming van het hiernavolgende:

- vacatures binnen de regio voor passende functies worden aangeboden aan de werknemer. Het betreft vacatures die 3 maanden of korter voorafgaand aan de contractswisseling zijn ontstaan;
- als sprake is van een passende functie zullen contracten voor bepaalde tijd binnen de regio worden beëindigd ten gunste van de werknemer met een contract voor onbepaalde duur die op grond van dit artikel dient te worden herplaatst.

12: Werknemers die in verband met de duur van de arbeidsongeschiktheid, zoals genoemd in lid 2 van art. 38, geen arbeidsovereenkomst krijgen aangeboden vanuit de verwervende werkgever, blijven in dienst van de latende werkgever die ook verder verantwoordelijk blijft voor de re-integratie. In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 7:670 BW geldt dat indien de latende werkgever voor de hier bedoelde werknemer(s) ontbinding vraagt van de arbeidsovereenkomst anders dan om een dringende reden, de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. De vergoeding is gelijk aan de resterende loondoorbetalingsverplichting conform artikel 31 CAO, gerekend vanaf het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat de werknemer zijn re-integratieverplichting volledig nakomt.

### **Toelichting bij punt 4 en 5: Inschaling en aanpassing bijlage C**

Na 2016 kan zich door een van het Rijk afwijkende loonontwikkeling in de CAO Schoonmaak onverhoopt de situatie voordoen dat intredende medewerkers er bij hun inschaling in bijlage C of het

nieuwe loongebouw op jaarbasis netto op achteruit gaan. In dat geval heeft het rijk de beschikking over reeds bestaande instrumenten in het BBRA 1984 (art. 22a) om een mogelijk netto-verschil in salaris te overbruggen.

Er kunnen daardoor tijdelijke verschillen in loonontwikkeling ontstaan tussen groepen schoonmakers die gedurende de transitiefase op verschillende momenten in dienst bij het Rijk getreden zijn.

Vakbonden en werkgever Rijk spreken uit dat dit een situatie is die niet te lang mag duren en dat dus bij het overleg over een hernieuwde bijlage C het realiseren van “gelijk werk, gelijk loon” een belangrijke ambitie is.

Om die reden zal, gelet op de lange duur van de overeenkomst, bijlage C vanaf 1 januari 2017 zo nodig telkens voor een periode van twee jaar worden vastgesteld. De bij deze overeenkomst betrokken partijen zullen vóór de afloop van een periode met elkaar over de aanpassing van bijlage C overleggen. Voor het Rijk geldt daarbij dat, in lijn met de brief aan de Tweede Kamer van 23 juni 2014 over de nadere uitwerking inbesteding schoonmaakwerkzaamheden, gedurende de transitieperiode voor de primaire arbeidsvoorwaarden in principe zo veel mogelijk zal worden aangesloten bij arbeidsvoorwaarden zoals die in cao schoonmaak zijn overeengekomen. Er moeten daarvoor afspraken met de vakbonden worden gemaakt. Voor het Rijk geldt hierbij het uitgangspunt dat deze afspraken financieel moeten blijven passen binnen de voorwaarde van budgettaire neutraliteit die door het kabinet aan het inbesteden van schoonmaak is meegegeven. Belangrijke indicatoren daarvoor zijn de ontwikkeling van de contractuele uurloon in de schoonmaakbranche en de ontwikkeling van het relevante prijsindexcijfer van de materiële overheidsconsumptie.

**BIJLAGE C. van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 bevattende een aantal ambten en het daaraan verbonden salaris (maandbedragen in euro) per 1 januari 2015**

Groep	Functie	Leeftijd	Inleer- periode	
1	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I	≤ 17 jr	529	645
	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen I	18 jr	706	824
	Schoonmaakmedewerker keuken/catering I	19 jr	855	988
		20 jr	1000	1152
		21 jr	1143	1316
		≥ 22 jr	1358	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1543</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1589</b>
1-plus	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II	≤ 17 jr	n.v.t.	694
	Medewerker schoonmaakonderhoud en services I	18 jr	n.v.t.	869
	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen II	19 jr	n.v.t.	1042
	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren I	20 jr	n.v.t.	1215
	Schoonmaakmedewerker keuken/catering II	21 jr	n.v.t.	1388
		≥ 22 jr	n.v.t.	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1618</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1662</b>
2	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen III	≤ 17 jr	608	732
	Medewerker schoonmaakonderhoud en services II	18 jr	789	917
	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren II	19 jr	947	1098
	Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud I	20 jr	1105	1279
		21 jr	1264	1465
		≥ 22 jr	1495	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1691</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1735</b>
2-plus	Medewerker schoonmaakonderhoud en services III	≤ 17 jr	n.v.t.	776
	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren III	18 jr	n.v.t.	967
	Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud II	19 jr	n.v.t.	1156
		20 jr	n.v.t.	1347
		21 jr	n.v.t.	1524
		≥ 22 jr	n.v.t.	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1780</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1829</b>
3	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I	≤ 17 jr	691	810
		18 jr	869	1010
		19 jr	1041	1206
		20 jr	1214	1425
		21 jr	1386	1579
		≥ 22 jr	1593	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1857</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1907</b>
3-plus	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud II	≤ 17 jr	n.v.t.	855
	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud III	18 jr	n.v.t.	1062
		19 jr	n.v.t.	1269
		20 jr	n.v.t.	1476
		21 jr	n.v.t.	1652
		≥ 22 jr	n.v.t.	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1955</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>2005</b>

**BIJLAGE C. van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 bevattende een aantal ambten en het daaraan verbonden salaris (maandbedragen in euro) per 1 juli 2015**

Groep	Functie	Leeftijd	Inleer- periode	
1	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I	≤ 17 jr	545	667
	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen I	18 jr	726	844
	Schoonmaakmedewerker keuken/catering I	19 jr	874	1010
		20 jr	1022	1179
		21 jr	1168	1347
		≥ 22 jr	1389	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1575</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1621</b>
1-plus	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II	≤ 17 jr	n.v.t.	710
	Medewerker schoonmaakonderhoud en services I	18 jr	n.v.t.	888
	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen II	19 jr	n.v.t.	1065
	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren I	20 jr	n.v.t.	1241
	Schoonmaakmedewerker keuken/catering II	21 jr	n.v.t.	1437
		≥ 22 jr	n.v.t.	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1648</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1697</b>
2	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen III	≤ 17 jr	628	752
	Medewerker schoonmaakonderhoud en services II	18 jr	809	938
	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren II	19 jr	970	1124
	Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud I	20 jr	1131	1308
		21 jr	1293	1488
		≥ 22 jr	1521	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1730</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1780</b>
2-plus	Medewerker schoonmaakonderhoud en services III	≤ 17 jr	n.v.t.	795
	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren III	18 jr	n.v.t.	988
	Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud II	19 jr	n.v.t.	1183
		20 jr	n.v.t.	1377
		21 jr	n.v.t.	1550
		≥ 22 jr	n.v.t.	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1820</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1877</b>
3	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I	≤ 17 jr	710	829
		18 jr	888	1031
		19 jr	1065	1234
		20 jr	1241	1445
		21 jr	1437	1612
		≥ 22 jr	1648	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1898</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1951</b>
3-plus	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud II	≤ 17 jr	n.v.t.	874
	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud III	18 jr	n.v.t.	1088
		19 jr	n.v.t.	1300
		20 jr	n.v.t.	1504
		21 jr	n.v.t.	1688
		≥ 22 jr	n.v.t.	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1999</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>2050</b>

**BIJLAGE C. van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 bevattende een aantal ambten en het daaraan verbonden salaris (maandbedragen in euro) per 1 juli 2016**

Groep	Functie	Leeftijd	Inleer- periode	
1	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud I	≤ 17 jr	561	686
	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen I	18 jr	745	863
	Schoonmaakmedewerker keuken/catering I	19 jr	895	1035
		20 jr	1045	1205
		21 jr	1196	1377
		≥ 22 jr	1440	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1608</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1653</b>
1-plus	Medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II	≤ 17 jr	n.v.t.	727
	Medewerker schoonmaakonderhoud en services I	18 jr	n.v.t.	911
	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen II	19 jr	n.v.t.	1091
	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren I	20 jr	n.v.t.	1270
	Schoonmaakmedewerker keuken/catering II	21 jr	n.v.t.	1456
		≥ 22 jr	n.v.t.	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1686</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1732</b>
2	Medewerker schoonmaakonderhoud transportmiddelen III	≤ 17 jr	650	771
	Medewerker schoonmaakonderhoud en services II	18 jr	828	960
	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren II	19 jr	992	1149
	Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud I	20 jr	1157	1338
		21 jr	1322	1515
		≥ 22 jr	1549	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1770</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1819</b>
2-plus	Medewerker schoonmaakonderhoud en services III	≤ 17 jr	n.v.t.	813
	Medewerker schoonmaakonderhoud vloeren III	18 jr	n.v.t.	1012
	Meewerkend voorman/-vrouw alg. schoonmaakonderhoud II	19 jr	n.v.t.	1210
		20 jr	n.v.t.	1428
		21 jr	n.v.t.	1584
		≥ 22 jr	n.v.t.	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1863</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1920</b>
3	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud I	≤ 17 jr	727	849
		18 jr	909	1056
		19 jr	1089	1263
		20 jr	1269	1470
		21 jr	1455	1644
		≥ 22 jr	1682	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>1945</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>1995</b>
3-plus	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud II	≤ 17 jr	n.v.t.	895
	(Ambulant) objectleider algemeen schoonmaakonderhoud III	18 jr	n.v.t.	1112
		19 jr	n.v.t.	1354
		20 jr	n.v.t.	1529
		21 jr	n.v.t.	1721
		≥ 22 jr	n.v.t.	
	Basisuurloon 0 tot en met 7 dienstjaren			<b>2040</b>
	Basisuurloon 8 en meer			<b>2094</b>