

# Principeakkoord

## Preambule

April 2015 hebben de Unie van Waterschappen enerzijds, en de vakbonden FNV, CNV connectief en CMHF anderzijds, een principe akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector Waterschappen.

Dit akkoord loopt van 1 januari 2014 tot 1 januari 2017.

Het akkoord is op alle onderdelen voor alle Waterschappen bindend. De gemaakte afspraken gaan op 1 januari 2016 in, tenzij anders is aangegeven.

Unie van Waterschappen en vakbonden leggen dit principe akkoord met een positief advies voor aan de leden.

## Inleiding

Waterbeheer in Nederland is succesvol door de autonomie en expertise van de waterschappen en hun ambtenaren. Waterschappen ontwikkelen en beheren gezonde, robuuste en veerkrachtige watersystemen, die ruimte bieden aan een duurzaam gebruik voor mens, dier en plant. Ook de veiligheid wordt gewaarborgd en er is oog voor economische aspecten. Waterschappen werken aan integraal en doelmatig waterbeheer, gebiedsgericht en met oog voor hun omgeving, en trekken daarbij samen op met partners en gebruikers voor een veilig, gezond en duurzaam Nederland.

De moderne waterschapssector wil ook inspelen op de wereld van morgen. Toenemende schaarste aan grondstoffen en energie maakt dat we op zoek gaan naar duurzame alternatieven. Slimme technologieën en innovaties bieden kansen om grondstoffen terug te winnen uit afvalwater, vezels of maaisel.

Waterschappen zijn kennisintensieve organisaties. Om hun werk goed uit te voeren en een goede samenwerkingspartner te zijn, willen zij excellente kennis in huis hebben op het gebied van watersysteem, waterkeringen en afvalwater. Met strategische personeelsplanning willen zij als organisaties goed in beeld hebben welke kennis en kunde zij nodig hebben, nu en in de toekomst.

Waterschappen zijn organisaties waar mensen graag werken. Een werkgever die ambtenaren stimuleert het beste in zichzelf naar boven te halen, de ambtenaar vraagt zich te ontplooien en afspraken maakt over hierbij horende voorzieningen. Waterschappen zijn ook organisaties die flexibel en slagvaardig inspelen op veranderende behoeften in hun omgeving. Dit vraagt om krachtige en flexibele ambtenaren die vanuit eigenaarschap en met durf, handelingsruimte en verantwoordelijkheid hun werk goed willen doen.

Autonomie en expertise zijn centrale waarden voor de waterschappen en hun professionele ambtenaren. Deze waarden werken door in de arbeidsverhoudingen. Een professional heeft ruimte nodig. Ruimte in zijn werk, ruimte in ontwikkeling. Hij bepaalt zelf de koers naar het resultaat. Een professional geeft zelf actief invulling aan werken, leren, zorgen en ontspannen. Centrale kaders met regelruimte voor de individuele ambtenaar met de leidinggevende. Met de SAW willen sociale partners deze ambities ondersteunen en blijven investeren in de kwaliteit en professionaliteit van ambtenaren en in de arbeidsverhoudingen.

## Loonontwikkeling

- Per 1 januari 2015 zijn de salarissen met de vrijkomende pensioenmiddelen verhoogd.
- Na het tekenen van dit akkoord zullen alle ambtenaren die op 1 juli 2015 in dienst zijn eenmalig bruto € 750,- uitgekeerd krijgen. Parttimers krijgen dit naar rato.
- Per 1 januari 2016 worden de salarissen met 1,5% verhoogd.

## Activerend personeelsbeleid

Een onderdeel van activerend personeelsbeleid is duurzame inzetbaarheid. Voor de duurzame inzetbaarheid tijdens de loopbaan van de ambtenaar onderscheiden we: instroom, doorstroom en uitstroom.

Voor elk van deze drie fasen heeft de ambtenaar zelf de regie van de loopbaan in handen. Essentieel is de ondersteunende en faciliterende rol van de leidinggevende. Hiervoor zijn robuuste middelen beschikbaar. Er komt voor de ambtenaar een persoonsgebonden basis budget voor persoonlijke ontwikkeling. Dit is maatwerk. Voor de zware beroepen zijn er maatregelen voor tijdig omschakelen naar een tweede loopbaan en ontzietmaatregelen voor ouderen.

Door keuzes in de loopbaan wordt de zekerheid voor werk vergroot. Iedereen wordt in algemene dienst aangesteld. Dit maakt schakelen in de loopbaan en ontplooiing eenvoudiger. De komende 6 jaar zullen er geen gedwongen ontslagen zijn ten gevolge van reorganisatie. Dit is de tweede vorm van werkzekerheid. Deze maatregel en voorzieningen ten behoeve van eventuele activering, plaatsen de komst van de nieuwe Wet werk en zekerheid in een ander daglicht.

Waterschappen dienen een lange termijn visie te hebben op hun taken. Dat brengt het werk met zich mee. Op basis van een strategische personeelsplanning, in combinatie met de lange termijnvisie op de taken, kan de ambtenaar afgewogen keuzes maken in de loopbaan, die aansluiten bij de behoefte van de organisatie.

### Instroom met perspectief

In de sector waterschappen werken ambtenaren die zichzelf, en wat ze doen, blijvend ontwikkelen. Nieuwe ambtenaren wordt bij binnenkomst zowel perspectief op werk als kansen om hun talenten te ontwikkelen geboden. Het waterschap geeft binnen een redelijke termijn duidelijkheid over de aanstelling; wordt deze vast, verlengd of beëindigd. Wil de werkgever de aanstelling niet verlengen dan wordt het persoonsgebonden basis budget omgezet in een transferbudget.

Sociale partners spannen zich in om nieuwe ambtenaren aan te trekken met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen met waterschappen geven zij inhoud aan de Participatie- en Quotumwet en de in de wet opgelegde instroom van 35 ambtenaren per jaar. De huidige belemmeringen in de SAW voor functiecreatie en het combineren van taken worden weggenomen.

We investeren in kennis. We zorgen ervoor dat we de kennis in huis hebben om ons werk goed te doen en investeren in het delen, ontwikkelen en borgen van kennis. Het overdragen van ervaringskennis wordt in de uitvoering met succes opgepakt in de vorm van stageplaatsen, traineeships en met BBL-trajecten (beroepsbegeleid leren). De sector gaat met steun van het A&O fonds op deze manier door.

Tevens investeren waterschappen in contacten met scholen bijvoorbeeld door het afsluiten van convenanten. Een sterke samenwerking tussen onderwijs en waterschappen is essentieel voor een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Het is van groot belang dat er kennisuitwisseling op het gebied van waterbeheer plaatsvindt tussen beide partijen. Dat houdt de inhoud van de opleidingen van de scholen actueel en zorgt voor bekendheid van de sector onder scholieren en studenten. Waterschappen profiteren hiervan doordat ze goed opgeleide jonge mensen in huis kunnen halen.

## Doorstroom; werkzekerheid nu en in de toekomst

De samenleving, omgeving en wet- en regelgeving vragen van waterschappen om nieuwe vormen van werken, veranderende werkorganisaties en langer doorwerken van ambtenaren. Ambtenaren willen via nieuwe vormen van werken verder ontwikkelen en daar naar beloond worden.

Ambtenaren zijn samen met de leidinggevende verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling. Wij verwachten van ambtenaren dat zij regie voeren op de eigen loopbaan, initiatief tonen en van leidinggevend een stimulerende rol. De gesprekscyclus is het instrument. Ontwikkeling is gespreksonderwerp en afspraken daarover worden vastgelegd.

Tijd- en plaatsafhankelijk werken is een onderdeel van deze nieuwe vormen van werken. Ambtenaren verwachten van een organisatie dat werken op afstand mogelijk is. Digitalisering, thuiswerken, onderweg werken of op locatie werken maakt het werk zelf aantrekkelijk. Het biedt ambtenaren meer mogelijkheden om de eigen werk- en privétijd in te delen en om optimaal productief te zijn. Uit onderzoek blijkt dat voor de verdere ontwikkeling van tijd- en plaatsafhankelijk werken aandacht moet zijn voor cultuur en leiderschap. Via het A&O fonds willen sociale partners deze ontwikkelingen blijven volgen en stimuleren.

Meer variatie in arbeidspatronen en andere verdelingen van de werkcapaciteit in een kalenderjaar. Optimaal gebruik van deze mogelijkheid komt tot stand via jaarroosters. Een betere afstemming (in de sector) van de capaciteit van ambtenaren op de werkprocessen, maakt terugdringen van de inhuur van externe capaciteit mogelijk en dient daarmee meerdere doelen. De veelal dure externe inhuur gebeurt ook op voor ambtenaren interessante klussen. Eigen ambtenaren krijgen op deze manier meer mogelijkheden, hebben invloed op hun loopbaan en mobiliteit en meer perspectief op een interessant werkpakket. En het sluit aan bij het uitgangspunt van sociale partners dat voor structureel werk ambtenaren in dienst treden bij het waterschap.

Deze nieuwe vormen van werken, een latere pensioenleeftijd en talentontwikkeling van ambtenaren vraagt ook om hierop aansluitende vormen van beloning. Sociale partners willen in het voorjaar van 2016 gezamenlijk met de sector in gesprek gaan over deze ambities en succesvolle ontwikkelingen buiten de sector verkennen.

Door onze leeftijdsopbouw en een olopemde schaarste aan (technisch) personeel worden het managen van kennis en duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker. Waterschappen blijven investeren in de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van ambtenaren. We verwachten daarbij dat ambtenaren zelf de regie voeren over hun carrière en werk, en bereid zijn op diverse (werk)plekken, bij verschillende werkgevers hun talenten in te zetten. Persoonlijk leiderschap: zelf het initiatief nemen om verder te komen. De leidinggevende heeft hierbij nadrukkelijk een coachende en ondersteunende rol.

Omdat we als organisaties meer gebiedsgericht, integraal en klantgericht gaan werken, doen we een groter beroep op ieders eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit. In de gesprekscyclus maakt de ambtenaar met zijn leidinggevende, op basis van organisatieplannen, concrete afspraken over de bijdrage van de ambtenaar aan de doelen van de organisatie. Daarmee krijgen ambtenaren binnen gestelde kaders de ruimte en verantwoordelijkheid om hun doelen te realiseren.

Elke dag komt er nieuwe kennis op ons af. Bij blijven is steeds vaker een uitdaging. Daarbij komt dat we allemaal ouder worden en langer doorwerken. Het is dus belangrijk om zowel fysiek als mentaal vitaal te zijn. En daarmee duurzaam inzetbaar. Duurzame inzetbaarheid vraagt om een goed inzicht in kwaliteiten, wensen en toegevoegde waarde voor de organisatie. Een dertiger met jonge kinderen heeft doorgaans andere wensen dan een zestiger. Een goede match tussen de inhoud en zwaarte van het werk, de levensfase en de vitaliteit is van belang.

Veranderende arbeidsverhoudingen vragen om andere afspraken. Sociale partners willen in dit akkoord op de volgende wijze een omwenteling bewerkstelligen. Alle ambtenaren komen 1 januari 2016 in algemene dienst. Met ingang van dezelfde datum heeft iedere ambtenaar de beschikking over een persoonsgebonden basis budget voor opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. Het persoonsgebonden basis budget is € 5.000,- per 5 jaar. Het persoonsgebonden basis budget is nadrukkelijk niet bedoeld om tijd te kopen. De afweging tussen tijd en geld is enkele jaren terug geïndividualiseerd in het IKB.

Voor organisatie ontwikkeling is op waterschapsniveau een opleidingsbudget van minimaal 1% van de loonsom beschikbaar.

Activerend personeelsbeleid is investeren. Bij belastend werk zijn extra inspanningen nodig van organisatie en ambtenaar. Structurele afspraken worden nu opgenomen. Sociale partners gaan dit beleid monitoren. Ook onderkennen wij dat bij de muskusrattenbestrijders een groep ouderen zit waarvoor dit beleid geen effect meer heeft. Voor deze groep, geboren voor 1960, willen wij een tijdelijke regeling korting arbeidsduur op medische indicatie invoeren, een regeling waarbij deze kortingsuren op medisch advies ingeroosterd worden.

### **Uitstroom; kans op continuïteit in werk en inkomen**

Waterbeheer en samenleving veranderen voortdurend en waterschappen en ambtenaren veranderen mee. Met activerend personeelsbeleid richten wij ons op ontwikkeling, verandering en beweging. Dit speelt zich voor veel ambtenaren binnen het waterschap af, maar echter niet voor alle ambtenaren. Ook voor situaties van gedwongen vertrek willen wij een samenhangend geheel aan afspraken, gericht op het vinden van werk en afspraken over een in onze samenleving gangbaar vangnet als dit niet lukt. Centraal in dit akkoord staat werkzekerheid; van werk naar werk en niet van werk naar uitkering.

Activerend personeelsbeleid is investeren. Centraal staat ambtenaren perspectief op werk bieden. Met een set aan afspraken investeren wij in het vinden van ander werk, in een zo vroeg mogelijk stadium. De kansen om de stap van werk naar werk te zetten zijn in de eerste fase het grootst. Deze fase wordt actief. Een realistische activeringsperiode, met een eigen transferbudget krijgt een centrale plaats in de SAW. Zowel in hoofdstuk 5 Actief van werk naar werk als in hoofdstuk 6 bij de WIA.

Middels activerend personeelsbeleid wordt door de waterschappen en ambtenaren integraal geïnvesteerd bij instroom, doorstroom en uitstroom. We delen het uitgangspunt dat we gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het vinden van ander werk en samen verantwoordelijk voor een passend vangnet, nu en in de toekomst. Sociale partners vragen ambtenaren om in beweging te komen. In ruil hiervoor bieden wij werkzekerheid, in de vorm van een non-ontslaggarantie. Afsproken is dat er gedurende zes jaar na tekenen van dit akkoord geen gedwongen ontslagen plaats vinden ten gevolge van reorganisatie. Vanaf 1 januari 2016 sluiten wij aan op wijzigende wet- en regelgeving. De aanvullende WW uitkering wordt geïntegreerd in hoofdstuk 5 en de nawettelijke WW verval. Daarvoor in de plaats komt de volledige financiering door de werkgever van het derde WW jaar. Ook deze fase wordt actief gemaakt. Begeleiding van ambtenaren in de WW-periode krijgt vorm en is een gedeelde verantwoordelijkheid van ex-ambtenaar en organisatie. Werken tegen een lager inkomen wordt via aanvulling van het inkomen lonend gemaakt. De SAW paragraaf 8.2 in zijn huidige vorm verval.

Sociale partners willen zekerheid en perspectief bieden op werk in de sector waterschappen en leggen met dit akkoord een belangrijke basis.

## Moderniseren SAW

Wij willen voor de ambtenaren een heldere en leesbare SAW, die eenduidig door waterschappen wordt toegepast. De herstructurering van hoofdstuk 3 leidt tot een beter toegankelijke, moderne SAW, brengt meer keuze en beslis ruimte naar het individu en draagt in belangrijke mate bij aan het eenduidig toepassen van de SAW.

G.J. Doornbos

Unie van Waterschappen

M. Rotgers

FNV

A.A. van Voorden

CNV connectief

J.H. Doeven

CMHF

## Bijlage 1: hoofdstuk 2 SAW

### Artikel 2.1.1 Bevoegdheid

### Artikel 2.1.2 Aanstelling

### Artikel 2.1.3 Geneeskundig onderzoek bij aanstelling

### Artikel 2.1.4 Vast of tijdelijk aanstellen

1. Aanstelling geschiedt vast of tijdelijk.
  2. a Vanaf de dag dat het bestuursorgaan aan dezelfde ambtenaar:
    1. tijdelijke aanstellingen heeft gegeven die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste aanstelling als een vaste aanstelling;
    2. meer dan 3 tijdelijke aanstellingen heeft gegeven en die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een vaste aanstelling.
  - b Sub a is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten/aanstellingen gegeven aan een ambtenaar door verschillende werkgevers/bestuursorganen, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
  - c Tijdelijke contracten van een uitzendkracht (in fase A), die wegens arbeidsongeschiktheid zijn onderbroken, tellen voor de toepassing van dit artikel als één ononderbroken arbeidsovereenkomst.
  - d Sub a, onderdeel 1 en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een aanstelling gegeven voor niet meer dan 6 maanden die onmiddellijk volgt op een door het bestuursorgaan aan dezelfde ambtenaar gegeven aanstelling voor 24 maanden of langer.
3. Bij een tijdelijke aanstelling die is aangegaan voor vervulling van de functie bij wijze van proef geldt een termijn van ten hoogste 12 maanden, deze termijn kan bij uitzondering met ten hoogste 12 maanden worden verlengd.

### Artikel 2.1.5 Aanstelling in algemene dienst

1. De ambtenaar wordt door het dagelijks bestuur in algemene dienst aangesteld.
2. In het schriftelijk bericht van aanstelling of plaatsing in algemene dienst wordt de periode van plaatsing in de functie (zie art. 2.1.11, lid 1, letter d SAW) uitdrukkelijk vermeld.
3. De salarisschaal wordt vastgesteld op het niveau van de functie waarop de ambtenaar geplaatst wordt en dit is tenminste het niveau van de huidige salarisschaal.
4. Met de ambtenaar wordt als onderdeel van de gesprekscyclus, het maatwerk tussen ambtenaar en leidinggevende, jaarlijks over de loopbaan gesproken met toepassing van het gestelde in hoofdstuk 5 SAW. Dit loopbaangesprek richt zich op het in overleg komen tot een volgende functie na afloop van de periode van plaatsing als bedoeld in lid 2.

5. De ambtenaar wordt iedere keer voor een periode van tenminste drie jaar en maximaal vijf jaar in een functie geplaatst, tenzij in overleg anders is bepaald.
6. De ambtenaar kan na afloop van de periode als bedoeld in lid 2 ook opnieuw in dezelfde functie worden geplaatst.
7. Zolang er na afloop van de periode als bedoeld in lid 2 geen andere functie beschikbaar is blijft de ambtenaar zijn functie voorlopig vervullen.
8. De ambtenaar kan op eigen verzoek in een andere functie worden geplaatst dan wel tijdelijk met ander werk worden belast als hij voldoet aan de daaraan gesteld eisen van bekwaamheid en geschiktheid
9. De ambtenaar kan worden verplicht na afloop van de periode van plaatsing in een functie als bedoeld in lid 2, een hem aangeboden passende functie te aanvaarden. Bij het aanbieden van een andere functie wordt door het dagelijks bestuur een termijn van tenminste twee maanden in acht genomen.

#### **Artikel 2.1.6** Tijdelijke aanstelling als trainee

1. De ambtenaar die in dienst treedt als trainee, wordt door het dagelijks bestuur aangesteld in algemene dienst voor bepaalde tijd.
2. Voor de duur van de tijdelijke aanstelling wordt een ontwikkelingsplan opgesteld.
3. Gedurende de tijdelijke aanstelling voert de ambtenaar taken uit die passen in dit ontwikkelingsplan. In het aanstellingsbesluit wordt als functie trainee vermeld.
4. De salarisschaal wordt vastgesteld op het niveau van de toegewezen taken.

#### **Artikel 2.1.7** Volledige of deeltijd aanstelling

#### **Artikel 2.1.8** Structureel aanpassen gemiddelde arbeidsduur van de aanstelling

#### **Artikel 2.1.9** Aanstellen voor 40 uur per week gemiddeld over een jaar

#### **Artikel 2.1.10** Arbeidsvoorwaarden bij aanstellen voor 40 uur

#### **Artikel 2.1.11** Bericht van aanstelling

1. De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos een schriftelijk bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
  - a. de naam van het waterschap en de plaats van vestiging;
  - b. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de ambtenaar;
  - c. de plaats of de plaatsen waar het werk wordt verricht;
  - d. de functie waarin de ambtenaar geplaatst wordt;
  - e. de dag met ingang waarvan de ambtenaar is aangesteld;
  - f. de bezoldiging die de ambtenaar wordt toegekend en de termijn van uitbetaling van de bezoldiging;
  - g. de aanspraak op verlof;
  - h. de gemiddelde arbeidsduur per week;
  - i. of de ambtenaar vast of tijdelijk wordt aangesteld;
  - j. indien de aanstelling tijdelijk is wat de reden van de tijdelijkheid is en de duur van de aanstelling;
  - k. dat de SAW van toepassing is.
2. Indien er wijzigingen in de aanstelling optreden betreffende de punten a tot en met k vermeld in het eerste lid, worden deze de ambtenaar kosteloos bekend gemaakt.

#### **Artikel 2.1.12** Aanzeggen bij tijdelijke aanstelling

1. Indien de tijdelijke aanstelling van rechtswege eindigt, worden de volgende termijnen voor aanzeggen aangehouden:
  - a. drie maanden, als de ambtenaar bij het begin van de aanzegtermijn twaalf maanden onafgebroken in dienst was;
  - b. twee maanden, als de ambtenaar bij het begin van de aanzegtermijn zes maanden of langer, en korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst was;
  - c. één maand, als de ambtenaar bij het begin van de aanzegtermijn korter dan zes maanden onafgebroken in dienst was.
2. Over de tijd die aan de in lid 1 bedoelde aanzegtermijn ontbreekt, heeft de betrokkene recht op een bedrag ter grote van het salaris over de ontbrekende aanzegtermijn.
3. Op het moment van aanzeggen wordt het gehele persoonsgebonden basis budget zoals bedoeld in artikel 5.3.1 SAW opnieuw toegekend en wel als transferbudget.

#### **Artikel 2.1.13** Calamiteiten, oorlog en andere buitengewone omstandigheden



## Bijlage 2: hoofdstuk 3 SAW

### Inleiding

De herstructurering van dit hoofdstuk bevat de volgende belangrijke stappen:

- Hoofdstuk 3 wordt ingedeeld in vier paragrafen, salaris, IKB, toelagen en vergoedingen. Iedere paragraaf opent met de uitgangspunten.
- De vergoeding van de wachtdienst en de onregelmatige dienst worden samengevoegd en vanaf 1 januari 2016 op één plaats in de SAW geregeld.
- De bovengrens in het woon/werkverkeer van 60 kilometer wordt losgelaten en de afspraken over vergoeden van verhuiskosten gemoderniseerd.
- Paragraaf 3.5 SAW vergoeding verhuiskosten eindigt 31 december 2015. De regeling blijft onderdeel van de op deze datum van kracht zijnde sociaal statuten in de sector waterschappen.
- Tot slot wordt de tegemoetkoming arbeidsongeschiktheidsverzekering van netto 0,2% van het maandsalaris naar bruto 0,3% van het maandsalaris omgezet en benoemd als vergoeding.

Naast deze herstructurering willen wij per 1 januari 2016 nog een aantal stappen zetten:

- Onderzocht wordt of wij het begrip bezoldiging kosten- en inkomen neutraal kunnen loslaten. Het uitsluitend rekenen met salaris is een belangrijke stap in het eenduidig toepassen van de SAW en lokale afspraken.
- Nieuwe ontwikkelingen maken nieuwe manieren van werken mogelijk. Sociale partners willen in 2015 tevens onderzoeken of deze nieuwe vormen van werken een vertaling kunnen krijgen in de wachtdienstregeling.
- Tot slot onderzoeken wij of er per 1 januari 2016 een voor alle waterschappen bindende afspraak gemaakt kan worden over de vergoeding van inconvenienten.

### 3.1 Bezoldiging/salariëring

#### Artikel 3.1.1 Uitgangspunten

1. Het uitgangspunt voor het salaris is functiewaardering.  
Bij de inschaling (artikel 3.1.6 SAW) kunnen in aanmerking worden genomen:
  - leeftijd en dienstjaren van de ambtenaar;
  - andere omstandigheden, voor zover deze voor het dienstbelang en of de verhoudingen binnen de dienst, van betekenis zijn.Het dagelijks bestuur stelt deze nadere regels vast. De wijze waarop de ambtenaar functioneert, bepaalt de verhoging van het salaris (artikel 3.1.7 SAW).
2. De ambtenaar die in dienst treedt op basis van de "Participatie- en Quotumwet" voert in het algemeen een samenstel van werkzaamheden uit. De loonwaarde van dit samenstel van werkzaamheden wordt niet gewaardeerd met FuWater. De ambtenaar kan worden ingedeeld in schaal nul.
3. De bezoldiging wordt in beginsel per kalendermaand uitbetaald. Over de wijze waarop, kan het bestuur nadere regels vaststellen.
4. De ambtenaar krijgt geen bezoldiging over de tijd waarin, hij in strijd met zijn verplichtingen, opzettelijk nalaat zijn functie te vervullen.

5. Het uitgangspunt voor de bezoldiging is de functiewaardering. De wijze waarop de ambtenaar functioneert, bepaalt mee de bezoldiging (zie artikel 3.1.7 SAW). Ook kunnen in aanmerking worden genomen:
- Leeftijd en dienstjaren van de ambtenaar;
  - Andere omstandigheden, voor zover deze voor het dienstbelang en of de verhoudingen binnen de dienst, van betekenis zijn.
- Het dagelijks bestuur stelt zo nodig nadere regels vast over het in dit lid bepaalde.

### **Artikel 3.1.2** Recht op bezoldiging

1. Het recht op bezoldiging begint op de dag van aanstelling. Indien in het aanstellingsbesluit geen datum van ingang is vermeld, begint het recht op bezoldiging met de dag waarop de ambtenaar feitelijk in dienst is getreden.
2. Het recht op bezoldiging eindigt met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat of met ingang van de dag na het overlijden van de ambtenaar.
3. Als het salaris, IKB-collectief of een toelage moeten worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door dertig.

### **Artikel 3.1.3** Deeltijd aanstelling

Het salaris van de ambtenaar met een deeltijd aanstelling, wordt vastgesteld naar evenredigheid van het aantal uren van de aanstelling.

### **Artikel 3.1.4** FuWater

1. FuWater is het systeem dat wordt gebruikt voor het beschrijven en waarderen van functies. De door het LAWA vastgestelde referentiefuncties maken onderdeel uit van FuWater.
2. De procedure FuWater is opgenomen in bijlage III van de SAW. In deze procedure wordt behalve de beschrijving en waardering van functies, de te volgen bezwarenprocedure geregeld en de instelling van een paritaire regionale bezwarencommissies vastgelegd.
3. Het dagelijks bestuur stelt met behulp van de conversietabel uit bijlage IV van de SAW de voor de functie geldende salarisschaal vast. Voor de ambtenaar die als gevolg van functiewaardering met FuWater uitkomt op een lagere inschaling, zal geen lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem vastgelegde salarisschaal gelden.
4. Totdat alle waterschappen FuWater hebben ingevoerd blijft het artikel 4.1.5 SAW, dat op 1 januari 2004 gold, van kracht.

### **Artikel 3.1.5** Salaristabel

1. De salaristabel maakt onderdeel uit van de SAW en staat op de site van de Unie van Waterschappen.
2. De salaristabel bestaat uit 18 salarisschalen
3. Per salarisschaal is het minimumsalaris en het maximumsalaris bepaald.

### Artikel 3.1.6 Vaststelling salarisniveau

1. Bij aanstelling wordt aan de ambtenaar het salaris toegekend op het minimum van de voor hem geldende salarisschaal.
2. Van het voorgaande lid kan positief worden afgeweken ingeval daarvoor naar het oordeel van het dagelijks bestuur aanleiding bestaat.
3. Wanneer voor de ambtenaar een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de voor hem geldende nieuwe salarisschaal opnieuw bepaald. Het salaris is hoger dan het salaris waarop de ambtenaar in de oude salarisschaal aanspraak zou hebben gehad.
4. Bij een disciplinaire maatregel volgens hoofdstuk 7 SAW, of bij het wijzigen van de aanstelling in verband met plaatsing in een passende functie in geval van arbeidsongeschiktheid volgens artikel 6.1.19 SAW, kan zonder voorafgaand ontslag voor een ambtenaar een salarisschaal gelden met een lager maximumsalaris.

### Artikel 3.1.7 Verhoging van het salaris

1. De structurele salarisverhoging binnen de voor de ambtenaar geldende salarisschaal wordt gebaseerd op het eindoordeel dat gevormd wordt op basis van de gesprekscyclus uit hoofdstuk 5.2. Jaarlijks voor 1 december een eindoordeel opgemaakt. Dit eindoordeel wordt de ambtenaar uiterlijk voor 31 december schriftelijk meegedeeld.
2. Het eindoordeel kan zijn:

A	<p><b>Uitstekend:</b></p> <p>De ambtenaar voldoet beduidend beter dan de norm (C=Goed). De ambtenaar realiseert veel meer dan in de functie en/of op basis van resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden. Realiseert dit op een beduidend hoger niveau dan het normniveau.</p>
B	<p><b>Zeer goed:</b></p> <p>De ambtenaar voldoet beter dan de norm (C=Goed). De ambtenaar realiseert meer dan in de functie en/of op basis van de resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden. Realiseert dit op een hoger niveau dan het normniveau.</p>
C	<p><b>Goed:</b></p> <p>De ambtenaar voldoet aan de norm. De ambtenaar realiseert wat in de functie en/of resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden op het gewenste niveau.</p>
D	<p><b>Nog te ontwikkelen ten opzichte van score C (Goed):</b></p> <p>De ambtenaar voldoet op een aantal punten (nog) niet aan de norm (C = Goed). Er is ruimte voor ontwikkeling in de realisatie van datgene wat in de functie en of op basis van de resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden.</p>

E	<p><b>Onvoldoende:</b></p> <p>Het functioneren op basis van de (functie)eisen en/of resultaatafspraken en/of competenties dient op een groot aantal punten een drastische verbetering.</p> <p>De ambtenaar voldoet niet aan de norm en kan niet realiseren wat in de functie en/of op basis van de resultaatafspraken verwacht mag worden op het gewenste niveau.</p>
---	---

3. De jaarlijkse eindoordeel van de ambtenaar bepaalt het percentage waarmee het salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt wordt verhoogd:

Eindoordeel	Verhoging
A	5% van het maximum van de voor de ambtenaar geldende salarisschaal op 31 december.
B	3,5% van het maximum van de voor de ambtenaar geldende salarisschaal op 31 december.
C	2,5% van het maximum van de voor de ambtenaar geldende salarisschaal op 31 december.
D	1,5% van het maximum van de voor de ambtenaar geldende salarisschaal op 31 december.
E	0%

4. De salarisverhoging kan slechts worden toegekend tot het maximum van de salarisschaal.

#### **Artikel 3.1.8** Geen salarisverhoging

1. Indien aan de ambtenaar een eindoordeel van D of E wordt toegekend maken ambtenaar en dagelijks bestuur afspraken die moeten leiden tot verbetering van het functioneren van de ambtenaar.
2. De ambtenaar die gedurende twee achtereenvolgende jaren een eindoordeel D of E krijgt, ontvangt de eerste twee jaren de salarisverhoging behorend bij eindoordeel D. Pas indien het derde jaar een eindoordeel E wordt toegekend aan het functioneren van de ambtenaar vindt geen verhoging plaats.

#### **Artikel 3.1.9** Niet te beoordelen

1. Het tijdvak waarover beoordeeld wordt beslaat minimaal zes maanden. Indien dit tijdvak korter is kan de ambtenaar niet beoordeeld worden en komt de ambtenaar voor dat jaar niet in aanmerking voor een salarisverhoging.

2. Met de ambtenaar die nieuw in dienst treedt na 31 mei van enig jaar en die vanwege het bepaalde in lid 1 in dat jaar niet in aanmerking komt voor een salarisverhoging, kunnen in het arbeidsvoorwaardengesprek maatwerkafspraken worden gemaakt.
3. Het bepaalde in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar die wegens ziekte of zwangerschap- en/of bevallingsverlof niet beoordeeld kan worden over een tijdvak van minimaal 6 maanden. In deze situaties krijgt de ambtenaar in beginsel een bij eindoordeel C behorende salarisverhoging. In uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken.
4. Indien het eindoordeel namens het dagelijks bestuur niet door de eigen leidinggevende kan worden opgemaakt dient deze tijdig opgemaakt te worden door de plaatsvervangend leidinggevende.
5. Indien buiten schuld of toedoen van de ambtenaar en met inachtneming van het bepaalde in het vierde lid, in enig jaar het eindoordeel niet (tijdig) wordt opgemaakt, zal aan de ambtenaar in beginsel een eindoordeel C met de daarbij behorende salarisverhoging worden toegekend.
6. Indien het niet (tijdig) opmaken van het eindoordeel te wijten is aan grove nalatigheid van het dagelijks bestuur wordt in beginsel aan de ambtenaar een salarisverhoging toegekend die hoger ligt dan het bepaalde in het vijfde lid.

#### **Artikel 3.1.10** Individuele prestatietoeslag

1. De ambtenaar, die het maximum heeft bereikt van de salarisschaal die voor zijn functie geldt, heeft op grond van zeer goed of uitstekend functioneren, recht op een individuele prestatietoeslag.
2. De beoordeling van het functioneren wordt vastgesteld op basis van de gesprekscyclus en resulteert in een volgens artikel 3.1.7 SAW vastgelegd eindoordeel.
3. Is het eindoordeel zeer goed, een B beoordeling, dan is de individuele prestatietoeslag 3,5%. Is het eindoordeel uitstekend, een A beoordeling, dan is de individuele prestatietoeslag 5%.
4. De individuele prestatietoeslag is gebaseerd op twaalf keer het uitbetaalde maandsalaris in het jaar waarover beoordeeld wordt en wordt in februari van het daaropvolgende jaar in zijn geheel opgenomen in het IKB van de ambtenaar (artikel 3.2.5 SAW).
5. Indien het niet (tijdig) opmaken van het eindoordeel te wijten is aan grove nalatigheid van de leidinggevende/de organisatie wordt in beginsel aan de ambtenaar een individuele prestatietoeslag volgens lid 1 toegekend.

#### **Artikel 3.1.11** Overgangsbepalingen individuele prestatietoeslag

1. De ambtenaar die op basis van een regeling persoonlijke toelage op 1 januari 2011 een toelage gebaseerd op goed functioneren boven het maximum van de voor hem geldende salarisschaal ontvangt, kan eenmalig kiezen voor behoud van de regeling van het waterschap c.q. deze persoonlijke toelage of de individuele prestatietoeslag. Kiest hij voor het gegarandeerd krijgen van de waterschapsregeling dan is hij daarmee uitgesloten van de prestatietoeslag volgens artikel 3.1.10 SAW.
2. De ambtenaar die anders dan in lid 1 een gegarandeerd salaris(perspectief) boven het maximum van de voor hem geldende salarisschaal heeft, waarbij een goed functioneren criterium ten grondslag heeft gelegen aan de nu gegarandeerde toeslag, kan eenmalig kiezen voor behoud van de garantie of de

individuele prestatietoelage. Kiest hij voor behoud van de garantie dan is hij daarmee uitgesloten van de prestatietoelage volgens artikel 3.1.10 SAW. De genoemde persoonlijke toelage is gebaseerd op artikel 3.1.15 SAW van 2010. Dit artikel is opgenomen in deel 3 SAW.

### **Artikel 3.1.12** Extra vrije tijd en beloning

Wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van een deel van de functie kan aan de ambtenaar extra vrije tijd (niet zijnde IKB) of een bijzondere beloning worden toegekend.

### **Artikel 3.1.13** Overwerk

1. De ambtenaar verricht overwerk als in opdracht van of namens het dagelijks bestuur werkzaamheden worden verricht gedurende meer dan een half uur vóór het begin of onmiddellijk na het einde van het voor de ambtenaar vastgestelde rooster.  
Indien de opgedragen werkzaamheden een regelmatig karakter hebben is er ook sprake van overwerk als er gedurende minder dan een half uur voor het begin of onmiddellijk na het einde van het voor de ambtenaar vastgestelde rooster wordt overgewerkt.
2. Het dagelijks bestuur bepaalt welke ambtenaren gelet op de aard en het niveau van hun functie aanspraak hebben op vergoeding voor overwerk.  
Het dagelijks bestuur is bevoegd aan de ambtenaar die op grond van het bovenstaande geen aanspraak heeft op vergoeding voor overwerk in bijzondere gevallen een door het dagelijks bestuur te bepalen vergoeding toe te kennen, indien en naarmate dit naar zijn oordeel, gelet op de aard of omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.
3. De ambtenaar die overwerk verricht ontvangt daarvoor een vergoeding ter grootte van het salaris per uur.
4. Voor overwerk, op andere tijden dan op het dagvenster, wordt naast de in lid 3 genoemde vergoeding een geldelijke toeslag toegekend. De geldelijke toeslag is een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur en wel:
  - a. 100% op een zondag tussen 0.00 en 24.00 uur;  
75% op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;  
75% op een maandag tussen 0.00 en 7.00 uur;  
50% op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 7.00 uur;  
50% op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 19.00 en 24.00 uur.
  - b. Voor overwerk op een feestdag als bedoeld in artikel 1.2.1, en op de dag volgende op die feestdag tussen 0.00 en 7.00 uur, geldt het percentage respectievelijk voor een zondag en voor een maandag tussen 0.00 en 7.00 uur.
  - c. Is voor de ambtenaar met een rooster volgens artikel 3.3.9 SAW, in plaats van een zaterdag, zondag, een feestdag, als bedoeld in artikel 1.2.1, een andere dag als vrije dag aangewezen dan wordt overwerk op die dag beschouwd als overwerk op een zondag.
5. Indien het uitbetalen van overwerkuren volgens lid 1 er toe leidt dat de ambtenaar de rusttijden uit de Arbeidstijdenwet binnen een bepaalde termijn niet kan naleven, dan worden de gewerkte uren binnen deze termijn zodanig als vrij ingeroosterd dat de ambtenaar voldoet aan de wettelijke eisen van de Arbeidstijdenwet.  
Voor die ingeroosterde uren vervalt betaling volgens lid 3. Een eventuele toeslag volgens lid 4 wordt uitbetaald.

6. Het dagelijks bestuur is bevoegd om voor werkzaamheden die door ambtenaren met een verschillende bezoldiging en eventueel een verschillende functie samen en gelijktijdig als overwerk moeten worden verricht, een naar zijn oordeel voor deze ambtenaren billijke gelijke vergoeding vast te stellen.
7. Dit artikel is niet van toepassing op overwerk dat voortvloeit uit een van de in artikel 2.1.13 SAW (Calamiteiten, oorlog en andere buitengewone omstandigheden) bedoelde verplichtingen. Het dagelijks bestuur regelt afzonderlijk de vergoeding voor zodanig overwerk.
8. De ambtenaar van 58 jaar of ouder, is niet verplicht tot het verrichten van overwerk, tenzij hij overwerk verricht in het kader van de wachtdienstregeling als bedoeld in paragraaf 3.3.2 SAW.

### **Artikel 3.1.14** Non-activiteit in verband met functie invulling publieke colleges

1. Bij non-activiteit volgens artikel 125c, eerste lid Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris.
2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn benoeming of verkiezing, volgens artikel 125c, tweede lid Ambtenarenwet, aanspraak heeft op een vaste vergoeding – niet zijnde een onkostenvergoeding – wordt op zijn salaris over de tijd dat hij het volgens artikel 125c, eerste lid Ambtenarenwet verleende verlof geniet, een inhouding toegepast. Deze inhouding is niet meer dan hij zou ontvangen als salaris voor de met het verlof overeenkomende tijd.
3. Het dagelijks bestuur kan voor de uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.

## **3.2 Individueel KeuzeBudget**

### **Artikel 3.2.1** Algemeen

1. Voor de ambtenaar is er een IKB, dat door het dagelijks bestuur wordt beheerd.
2. Het IKB wordt voorzien van in geldwaarde uitgedrukte aanspraken. Deze aanspraken kan de ambtenaar aanwenden voor een door hem te kiezen bestemming, een en ander op een wijze en onder de voorwaarden als in deze paragraaf is bepaald.

### **Artikel 3.2.2** Opbouw budget

Het IKB bestaat uit twee onderdelen:

- in een collectieve aanspraak opgebouwd volgens artikelen 3.2.3 SAW, 3.2.4 SAW en 3.2.5 SAW: het IKB-collectief;
- in een individuele aanspraak opgebouwd volgens artikel 3.2.6 SAW: het individuele IKB.

### Artikel 3.2.3 Opbouw van het collectief pensioengevend deel van het IKB

Het collectief pensioengevend IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd:

1. Met 8% van de voor de ambtenaar in die maand geldende bezoldiging, met dien verstande dat dit bedrag niet lager kan zijn dan de voor waterschapspersoneel vastgestelde minimum vakantietoelage. Het minimum bedrag is opgenomen in de salaristabel en wordt bij deeltijd naar evenredigheid berekend.
2. Met het percentage volgens onderstaande tabel van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris:

Berekeningsgrondslag	Ambtenaar geboren voor 1-1-1950	Ambtenaar geboren na 31-12-1949 en voor 1-1-1955	Ambtenaar geboren na 31-12-1954 en voor 1-1-1960	Ambtenaar geboren na 31-12-1959
% van het maandsalaris	8,69%	8,91%	9,27%	9,97%

Voor de ambtenaar:

- a. die is geboren voor 1-1-1955 en die niet deelneemt aan de op 30 september 2009 beëindigde seniorenregeling wordt het percentage uit de tabel in dit lid verhoogd met 0,36 procentpunt.
  - b. die is geboren voor 1-1-1950, en op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP wordt het percentage uit de tabel in dit lid verhoogd met 0,22 procentpunt.
  - c. die is geboren op of voor 31-12-1959 en in dienst is getreden op of na 1 januari 2009 wordt het percentage uit de tabel in dit lid verhoogd met 0,7 procentpunt.
3. Met het percentage volgens onderstaande tabel van het maximum salaris van de in die maand voor de ambtenaar geldende functieschaal. Het bedrag wordt naar evenredigheid van de in de aanstelling vastgelegde arbeidsduur berekend.

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
% IKB van het maximum salaris van de functieschaal	5,66%	5,15%	4,63%	4,15%	3,76%	3,3%	2,12%	1,47%	1,3%
Salarisschaal	10	11	12	13	14	15	16	17	18
% IKB van het maximum salaris van de functieschaal	1,14%	1,01%	0,89%	0,78%	0,71%	0,65%	0,59%	0,53%	0,49%



### Artikel 3.2.4 Opbouw van het collectief niet pensioengevende deel van het IKB

Het collectief niet pensioengevend IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd:

1. Met het percentage volgens onderstaande tabel van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris:

Berekeningsgrondslag	Ambtenaar geboren voor 1-1-1950	Ambtenaar geboren na 31-12-49 en voor 1-1-55	Ambtenaar geboren na 31-12-54 en voor 1-1-60	Ambtenaar geboren na 31-12-1959
% van het maandsalaris	1,33%	2,2%	2,2%	2,2%

2. Voor de ambtenaar:
  - a. die geboren is voor 1950, en op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP wordt het percentage uit de tabel in dit artikel verhoogd met 0,87 procentpunt.
  - b. die voor 1 januari 2009 een aanstelling of arbeidsovereenkomst in de sector waterschappen heeft die sedert dat moment nog ononderbroken voortduurt en die geboren is tussen 31-12-1954 en 01-01-1960 wordt het percentage uit de tabel in dit artikel verhoogd met 1,53 procentpunt.
  - c. die voor 1 januari 2009 een aanstelling of arbeidsovereenkomst in de sector waterschappen heeft die sedert dat moment nog ononderbroken voortduurt en die geboren is voor 01-01-1955 wordt het percentage uit de tabel in dit artikel verhoogd met 1,92 procentpunt.
3. Voor de ambtenaar die op basis van 3.3.9 SAW onregelmatige dienst verricht, waarin ook de zaterdagen en zondagen als dagen waarop arbeid wordt verricht zijn opgenomen, wordt het percentage uit de tabel in dit artikel verhoogd met 2,69 procentpunt.

### Artikel 3.2.5 Individueel IKB

De navolgende verkregen aanspraken van de ambtenaar worden voldaan door middel van opnemings van het geldbedrag of de geldelijke waarde van die aanspraken respectievelijk het recht op uitbetaling daarvan in het IKB:

1. de toegekende individuele prestatietoeslag op grond van artikel 3.1.11 SAW;
2. de beloningen op grond van artikel 3.1.13 SAW;
3. de vergoeding voor overwerk op grond van artikel 3.1.16, lid 3 en lid 4 SAW.

### Artikel 3.2.6 Doelen

De ambtenaar kan zijn aanspraken uit het IKB inzetten voor de volgende doelen:

1. Vakbondscontributie  
De ambtenaar kan budget inzetten voor de betaling van zijn vakbondslidmaatschap, indien en voor zover de geldende fiscale bepalingen deze bestemming belastingvrij mogelijk maken.
2. Opleidingskosten  
De ambtenaar kan budget inzetten voor betaling en/of vergoeding van de kosten van een studie of opleiding, indien en voor zover:

- a. die niet door het waterschap worden vergoed
  - b. de geldende fiscale bepalingen deze bestemming belastingvrij mogelijk maken.
3. Uitbetalen  
De ambtenaar kan het budget laten uitbetalen.
4. Verlof  
De ambtenaar kan met het budget verlof kopen. In het IKB mag verlof gekocht worden, waarbij het verlofsaldo van de ambtenaar niet hoger mag worden dan 26 keer de arbeidsduur die in de aanstelling is vastgelegd. Met IKB gekocht verlof kent geen vervalttermijn. Eventuele aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht, leiden niet tot een herberekening van een eerder gekocht verlofuur.

Op de verlofuren die de ambtenaar uit het budget koopt zijn de artikelen 4.2.2 SAW en 4.2.10 SAW van toepassing.

### **Artikel 3.2.7** Keuzemoment

1. De ambtenaar kan tot de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking keuzen maken.
2. De ambtenaar kan het budget voor meerdere doelen in één kalendermaand aanwenden, echter alleen voor zover het budget toereikend is.
3. Maakt de ambtenaar geen keuze dan wordt het niet aangewende deel van het budget automatisch gereserveerd.
4. De keuze van de ambtenaar heeft uitsluitend betrekking op het kalenderjaar. De ambtenaar kan dus uitsluitend budget reserveren voor keuzes in hetzelfde kalenderjaar.
5. Budget waarvoor de ambtenaar in de maand december geen keuzes heeft gemaakt wordt automatisch uitbetaald. De ambtenaar mag over minimaal € 1,00 van het december budget geen keuze maken.

### **Artikel 3.2.8** Garantiesalaris

Bij de ambtenaar met een gegarandeerd salaris wordt in deze paragraaf:

- met salaris het garantiesalaris bedoeld; en
- in artikel 3.2.3, lid 3 SAW met functieschaal de functieschaal die hoort bij het garantiesalaris.

### **Artikel 3.2.9** Financiële gevolgen

Bij de keuzen kunnen fiscale gevolgen, gevolgen in de zin van sociale verzekeringen en andere gevolgen, bijvoorbeeld voor de pensioenopbouw een rol spelen.

De werkgever informeert de ambtenaar over mogelijke consequenties.

De gevolgen van het maken van keuzen in het kader van het bepaalde in deze paragraaf zijn voor rekening van de ambtenaar.

Indien achteraf blijkt dat door onjuiste informatie van de kant van de ambtenaar een vergoeding ten onrechte belastingvrij is aangewend, worden de loonheffing die hierover verschuldigd is, alsmede de eventuele boetes, alsnog op de ambtenaar of in voorkomend geval, op de ex ambtenaar verhaald.

### **Artikel 3.2.10** Fiscale regelgeving

Indien wijziging van fiscale wet- en regelgeving van invloed is op de inhoud of de werking van deze regeling, zullen vervallen netto-voordelen voor ambtenaren door de werkgever niet worden gecompenseerd.

## **3.3 Toelagen**

### **Artikel 3.3.1** Uitgangspunt

Naast het salaris gebaseerd op functiewaardering en functioneren, krijgt de ambtenaar voor bepaalde arbeidsprestaties een beloning in de vorm van een toelage.

### **Wachtdienst**

#### **Artikel 3.3.2** Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt onder wachtdienst verstaan: het buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden in opdracht van het dagelijks bestuur verplicht bereikbaar en beschikbaar zijn om zo nodig arbeid te verrichten. Hiervoor wordt de ambtenaar schriftelijk aangewezen.

#### **Artikel 3.3.3** Toelage wachtdienst

De toelage wachtdienst per uur bedraagt:

- op maandag t/m vrijdag 7,5%;
  - op zaterdag, zondag en feestdagen 15%;
- van het maximum salaris per uur van salarisschaal 6.

*Afgesproken is:*

*Het percentage in het huidige IKB 3.2.4 lid 3 a wordt op deze plaats versleuteld in de wachtdiensttoelage.*

*Sociale partners hebben afgesproken dit op de volgende wijze te gaan doen. De 12x0,77% van het salaris verdelen we over de uren bij het wachtdienstopatroon van 60 dagen en verhogen daarmee het percentage bereikbaarheid. Bij een wachtdienst van 60 dagen heeft de ambtenaar hetzelfde inkomen, bij meer of minder dagen werkt dit naar rato door. Tot slot wordt opgemerkt dat de huidige 0,77% niet pensioengevend is en de wachtdiensttoelage dat wel is.*

### **Artikel 3.3.4** Arbeid tijdens wachtdienst

Indien een ambtenaar tijdens de wachtdienst en op grond daarvan werk verricht, wordt dit betaald volgens artikel 3.1.13 SAW (overwerk).

### **Artikel 3.3.5** Geneeskundig onderzoek

1. De ambtenaar die is aangewezen voor het verrichten van wachtdiensten ondergaat, vanaf het bereiken van de leeftijd van 50 jaar, periodiek een geneeskundig onderzoek volgens artikel 6.1.5 SAW om te beoordelen of hij medisch gezien nog in staat is om wachtdienst te verrichten.
2. Dit onderzoek vindt elke twee jaar plaats of vaker indien daartoe aanleiding bestaat.
3. Indien de ambtenaar de leeftijd van 50 jaar nog niet heeft bereikt vindt een geneeskundig onderzoek plaats op zijn verzoek.

### **Artikel 3.3.6** Afbouwregeling

1. Indien naar aanleiding van het geneeskundig onderzoek de ambtenaar geen wachtdienst meer verricht of als buiten zijn eigen schuld of toedoen de wachtdienst, die een regelmatig karakter draagt en tenminste 24 maanden heeft geduurd, wordt beëindigd of blijvend sterk verminderd, is een afbouwregeling van kracht.
2. Het dagelijks bestuur bepaalt wat er in het kader van deze paragraaf wordt gezien als een blijvende sterke vermindering van de wachtdienst, echter een blijvende vermindering van 50% of meer wordt in ieder geval gezien als een sterke vermindering.
3. De grondslag voor berekening van de afbouwtoelage is de gemiddelde maandelijkse toelage over de laatste 24 maanden waarop de ambtenaar recht had voor de blijvend sterke vermindering, verminderd met de toelage wachtdienst die de ambtenaar behoudt na de blijvend sterke vermindering.
4. Voor elk jaar dat de ambtenaar wachtdienst heeft verricht wordt gedurende 2 maanden een afbouw toegekend. De toelage wordt in drie even lange termijnen afgebouwd. De eerste termijn bedraagt de afbouwtoelage 75%, volgende termijn 50% en de laatste termijn 25% van de in lid drie aangegeven grondslag.

### **Artikel 3.3.7** Geen recht op afbouw van de toelage

De ambtenaar heeft geen recht op een afbouw van de toelage indien uitdrukkelijk is bepaald dat bij de vaststelling van zijn bezoldiging met de verplichting tot het verrichten van wachtdiensten rekening is gehouden.

### **Artikel 3.3.8** Overgangsrecht wachtdienst

De ambtenaar die op 31 december 2007 in dienst was bij het waterschap en was aangewezen voor het verrichten van wachtdiensten heeft vóór 31 december 2007 een eenmalige keuze gemaakt.

De ambtenaar kon kiezen voor de regeling van wachtdienst zoals deze luidt vanaf 1 januari 2008 of voor de wachtdienstregeling van de artikelen 3.3.1 SAW, 3.3.2 SAW, 3.3.5 SAW en 3.3.6 SAW zoals deze luiden tot 31 december 2007. Deze laatstgenoemde artikelen zijn opgenomen in deel 3 SAW.

## Onregelmatige dienst

### Artikel 3.3.9 Onregelmatige dienst

De ambtenaar voor wiens functie werktijden zijn vastgesteld of bij rooster wisselende werktijden zijn vastgesteld anders dan tussen 7.00 en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag, ontvangt daarvoor een toelage, conform artikel 3.3.10 SAW, tenzij uitdrukkelijk is bepaald dat bij de vaststelling van de bezoldiging daarmee rekening is gehouden.

### Artikel 3.3.10 Toelage onregelmatige dienst

1. Aan de ambtenaar voor wie een salaris geldt lager dan het maximum van schaal 11 en die, anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op het dagvenster: de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 19.00 uur, wordt een toelage toegekend.  
De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur, waarbij de percentages ten hoogste worden berekend over het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximum van salarisschaal 7 van de salarisschalen Waterschapspersoneel:
  - a. 25% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 22.00 uur;
  - b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
  - c. voor de uren op zaterdag:
    - 45% voor de uren tussen 00.00 en 08.00 uur;
    - 25% voor de uren tussen 08.00 en 18.00 uur;
    - 70% voor de uren tussen 18.00 en 24.00 uur;
  - d. 70% voor de uren op zondag;
  - e. 100% voor feestdagen volgens artikel 1.2.1 SAW, inclusief eerste paasdag en eerste pinksterdag.
2. In bijzondere gevallen kan het dagelijks bestuur een regeling treffen, die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

*Afgesproken is:*

*Het percentage uit het huidige artikel 3.2.4 lid 3 b wordt versleuteld in het percentage voor de ORT van dit artikel.*

*Sociale partners hebben afgesproken dit op de volgende wijze te gaan doen. Het TLAWA vraagt het meest gebruikelijke rooster bij Waternet op. 12x0,77% wordt over dit roosterpatroon omgerekend.*

*Meer of minder werken dan dit gebruikelijke rooster werkt naar rato door.*

*Tot slot moet worden opgemerkt dat de huidige 0,77% niet pensioengevend is en de ORT toelage wel.*

### Artikel 3.3.11 Vrijwillig stoppen met nachtarbeid

1. De ambtenaar, van 58 jaar of ouder, volgens artikel 3.3.9 SAW, is niet verplicht tot het verrichten van diensten, tussen 22.00 en 07.00 uur.
2. Lid 1 is niet van toepassing als de ambtenaar door het vervallen van de verplichting tot het verrichten van nachtdiensten onmogelijk zijn functie kan uitoefenen.
3. De ambtenaar die gebruik maakt van het recht omschreven in het eerste lid van dit artikel en die tenminste tien jaar direct voorafgaande aan het moment van beëindiging van nachtdiensten zonder wezenlijke onderbreking een toelage voor het verrichten van diensten gelegen tussen 22.00 en 07.00 uur heeft ontvangen, wordt een blijvende toelage toegekend. Het dagelijks bestuur stelt voor de uitvoering van dit lid nadere regels vast.

### Artikel 3.3.12 Overgangstoelage onregelmatige dienst

1. Aan de ambtenaar van wie de bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage volgens artikel 3.3.10 SAW, een blijvende verlaging ondergaat, die minstens 3% van de som van het salaris en de maandelijkse toelage bedraagt, wordt door het dagelijks bestuur een in drie jaar aflopende overgangstoelage toegekend van respectievelijk 75%, 50% en 25% van de oorspronkelijke vermindering van de toelage onregelmatige dienst, mits de toelage onregelmatige dienst, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering, gedurende tenminste twee jaar zonder wezenlijke onderbreking voor hem van toepassing is geweest.
2. Voor de toepassing van dit artikel stelt het dagelijks bestuur voor de ambtenaar een leeftijdsgrens vast.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt door het dagelijks bestuur aan de ambtenaar die de leeftijdsgrens volgens lid 2 heeft bereikt en wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage volgens artikel 3.3.10 SAW een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegekend, mits de toelage onregelmatige dienst, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking voor hem van toepassing is geweest
4. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat over in een blijvende toelage als bedoeld in het vorige lid, wanneer de ambtenaar de leeftijd volgens lid 2 heeft bereikt en, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende tenminste tien jaar zonder wezenlijke onderbreking een toelage volgens artikel 3.3.10 SAW voor hem van toepassing is geweest.
5. Voor de toepassing van de voorgaande leden wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
6. Het dagelijks bestuur stelt voor de uitvoering van dit artikel nadere regels vast.

#### **Inconveniententoeelage**

*Sociale partners onderzoeken of er per 1 januari 2016 een voor alle waterschappen bindende afspraak gemaakt kan worden over de vergoeding van inconvenienten.*

## Overige toelagen

### Artikel 3.3.13 Arbeidsmarkttoelage

1. Aan de ambtenaar kan door het dagelijks bestuur voor werving of behoud een toelage worden toegekend van maximaal 10% van zijn salaris.
2. De toepassing van dit artikel zal jaarlijks met de Ondernemingsraad worden besproken.

### Artikel 3.3.14 Waarneming andere functie

1. De ambtenaar die in opdracht van of namens het dagelijks bestuur volledig een andere functie waarneemt, ontvangt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor zijn functie, over de tijd van deze waarneming een vergoeding.
2. De vergoeding in lid 1 bedraagt 8% van het eigen salaris per uur van de ambtenaar. De vergoeding wordt alleen toegekend bij een hele werkdag waarneming.
3. Voor de ambtenaar van wie het salaris hoger is dan het maximum van schaal 9, bestaat pas aanspraak op deze vergoeding, indien de waarneming in een aaneengesloten tijdvak van zes weken tenminste twintig hele werkdagen heeft geduurd, in welk geval hem de vergoeding over de dagen waarop hij reeds waargenomen heeft alsnog wordt uitbetaald.
4. De ambtenaar die in opdracht van of namens het dagelijks bestuur een andere functie waarneemt, waarvoor andere werktijden zijn vastgesteld dan voor zijn functie gelden, ontvangt – zults onverminderd het bepaalde in lid 1 – in zoverre op de waar te nemen functie volgens artikel 3.3.9 SAW (onregelmatige dienst) van toepassing is een vergoeding overeenkomstig de in dat artikel bedoelde regelen. Op de eerste twee dagen en op de eerste zaterdag en zondag van de waarneming ontvangt hij evenwel voor de uren die liggen buiten de voor zijn functie geldende werktijd, tenminste een bedrag gelijk aan de vergoeding volgens artikel 3.1.13 SAW (overwerk). Wordt achtereenvolgens en zonder onderbreking meer dan één functie als hier bedoeld waargenomen, dan geldt dit als één geval van waarneming.
5. Geen vergoeding ingevolge de leden 1 en 3 wordt genoten door de ambtenaar voor wie krachtens zijn aanstelling een bijzondere regeling geldt.
6. Het dagelijks bestuur is bevoegd om in andere gevallen van waarneming een naar zijn oordeel billijke vergoeding toe te kennen, gelet op de aard en de omvang van de ingevolge de waarneming verrichte werkzaamheden, alsmede op de duur en de wijze van de waarneming.

## 3.4 Vergoedingen en verstrekkingen

### Artikel 3.4.1 Uitgangspunt

Bij vergoedingen en verstrekkingen staat het uitgangspunt voorop dat de ambtenaar de daadwerkelijke kosten vergoed krijgt, die hij gerelateerd aan het werk maakt. Hierbij worden de fiscale mogelijkheden voor netto vergoedingen zoveel mogelijk benut.

## Vergoeding woon- werkverkeer

### Artikel 3.4.2 Recht vergoeding woon-werkverkeer

De ambtenaar heeft recht op een vergoeding in verband met kosten voor het reizen tussen de woning en de standplaats.

### Artikel 3.4.3 Vergoeding eigen vervoer woon-werkverkeer

1. De vergoeding voor eigen vervoer is € 0,19 per kilometer.
2. De afstand tussen de woning en de standplaats van de ambtenaar wordt bepaald met de meest recente versie van de 'ANWB routeplanner' waarbij het gebruikelijke vervoermiddel en de gebruikelijke route worden gekozen.
3. De vergoeding wordt toegekend over de hele kilometers van de woning naar de standplaats en van de standplaats naar de woning.

### Artikel 3.4.4 Vergoeding openbaar vervoer woon-werkverkeer

1. De ambtenaar die het woon-werkverkeer per openbaar vervoer aflegt, ontvangt een vergoeding van de kosten van het openbaar vervoer tegen het laagste tarief.
2. De ambtenaar ontvangt een vergoeding eigen vervoer conform artikel 3.4.3 SAW voor de kilometers van de woning naar het opstappunt openbaar vervoer en voor de kilometers van het uitstappunt openbaar vervoer tot de standplaats.
3. De ambtenaar kan voor zowel het opstappunt als het uitstappunt kiezen voor de optimale reisroute.

### Artikel 3.4.5 Keuze uitvoering vergoeding woon-werkverkeer

Voor de uitvoering van de vergoeding woon-werkverkeer kan de ambtenaar kiezen tussen een vaste maandelijkse vergoeding of onder voorwaarden declareren van de kosten.

### Artikel 3.4.6 Vaste maandelijkse vergoeding woon-werkverkeer

1. De ambtenaar die in de regel vijf dagen per week tussen de woning en de standplaats reist, kan een vaste maandelijkse kilometervergoeding ontvangen, over het door de fiscus vastgestelde aantal reisdagen per jaar en/of een maandelijkse vergoeding van de kosten van het openbaar vervoer tegen het laagste tarief op jaarbasis.
2. De ambtenaar die met enige regelmaat minder dan vijf dagen per week tussen de woning en de standplaats reist, ontvangt een vaste maandelijkse vergoeding naar evenredigheid van het aantal dagen dat hij naar het werk reist.
3. Indien de ambtenaar ten gevolge van ziekte niet reist tussen de woning en de standplaats dan wordt de vaste reiskostenvergoeding binnen de door de fiscus vastgestelde grenzen voor netto reiskostenvergoedingen stopgezet.



### **Artikel 3.4.7** Declareren vergoeding woon-werkverkeer

1. De ambtenaar kan voor enig kalenderjaar de keuze maken om maandelijks de daadwerkelijk gereisde kilometers woon-werkverkeer te declareren.
2. De keuze voor declareren wordt in principe voorafgaand aan het kalenderjaar gemaakt.
3. Declareren kan uitsluitend indien de ambtenaar minimaal 20 keer per jaar op incidentele basis van de woning naar een andere plaats dan de standplaats reist.
4. De ambtenaar kan de reiskosten declareren voor zowel eigen vervoer als voor openbaar vervoer.
5. De ambtenaar die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer declareert de daadwerkelijk gereisde kilometers naar het opstappunt openbaar vervoer en vanaf het uitstappunt openbaar vervoer tot de standplaats en de kosten van het openbaar vervoer tegen het laagste tarief op maandbasis.

### **Vergoeding dienstreizen**

#### **Artikel 3.4.8** Recht vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen

De ambtenaar heeft recht op een vergoeding van reis- en verblijfskosten in verband met reizen die hij in opdracht van de dienst, buiten de standplaats, met openbaarvervoer, auto of motorfiets, maakt.

#### **Artikel 3.4.9** Vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen

1. Dienstreizen worden in beginsel gemaakt per openbaar vervoer, dit ter beoordeling door het dagelijks bestuur.
2. De kosten van dienstreizen per openbaar vervoer worden volledig vergoed.
3. De ambtenaar kan voor dienstreizen, indien het dagelijks bestuur toestemming geeft, zijn eigen motorvoertuig gebruiken voor dienstreizen. Indien de ambtenaar geen eigen motorvoertuig in kan- of wenst te zetten en reizen per openbaar vervoer niet mogelijk is, zorgt het waterschap voor vervoer vanwege de dienst.
4. De vergoeding voor kosten van dienstreizen per eigen motorvoertuig bedraagt € 0,33 per kilometer.
5. De vergoeding voor overige reis- en verblijfskosten voor dienstreizen wordt vastgesteld en uitgekeerd in overeenstemming met de door het rijk vastgestelde regels (de Reisregeling binnenland van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties).
6. De ambtenaar declareert maandelijks de daadwerkelijk gemaakte reis- en verblijfskosten dienstreizen.

#### **Artikel 3.4.10** Samenloop dienst- en woon-werkkilometers bij een vaste maandelijkse vergoeding

1. Indien de ambtenaar, die een vaste maandelijkse vergoeding ontvangt, door het maken van een dienstreis, minder kilometers van de woning naar de standplaats en/of van de standplaats naar de woning reist, dan de kilometers waarop de vaste vergoeding is gebaseerd, dan wordt de vergoeding van deze

daadwerkelijk minder gereden kilometers in mindering gebracht op de vergoeding van de dienstreiskilometers.

2. Lid 1 is niet van toepassing voor zover de ambtenaar voor de kilometers woon-werkverkeer gebruik maakt van een abonnement openbaar vervoer of voor de dienstreis het openbaar vervoer gebruikt en hiervoor een vervoersbewijs aanschafft.

### **Artikel 3.4.11** Overige bepalingen

Het dagelijks bestuur kan, bij organisatiewijzigingen volgens artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden, een bijzondere regeling voor vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer treffen.

### **Vergoeding verhuiskosten**

#### **Artikel 3.4.12** Verhuiskosten

1. Het dagelijks bestuur kan, bij indiensttreding of doorstroming, afspraken maken over vergoeding van verblijfskosten en of verhuiskosten, waarbij rekening wordt gehouden met de lokale woningmarkt, privé omstandigheden en reisafstanden.
2. Het dagelijks bestuur kan, bij organisatiewijzigingen volgens artikel 25 Wet op de Ondernemingsraden, een regeling voor vergoeding van verhuiskosten treffen, die recht doet aan de (lokale) woningmarkt en reisafstanden.

### **Overige vergoedingen**

#### **Artikel 3.4.13** Vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering

Maandelijks wordt als vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering, 0,3 procent van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris uitbetaald.

#### **Artikel 3.4.14** Bedrijfskleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door het dagelijks bestuur voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen.
2. Het dagelijks bestuur stelt regels over de verstrekking, reiniging en herstelling van de in lid 1 bedoelde kleding.

#### **Artikel 3.4.15** Schadevergoeding

1. Aan de ambtenaar wordt de schade vergoed, die buiten zijn schuld of nalatigheid ontstaat aan hem toebehorende kleding en uitrusting, bij de vervulling van zijn functie. Dit voor zover die schade niet bestaat uit normale slijtage van de goederen en geen motorrijtuigen in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijn.
2. Schade aan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die de ambtenaar lijdt, bij de vervulling van zijn functie wordt vergoed, tenzij:
  - a. die schade bestaat uit de normale slijtage of
  - b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of
  - c. de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst.

3. Het dagelijks bestuur kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

#### **Artikel 3.4.16** Plicht tot schadevergoeding

1. De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door het waterschap geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op de bezoldiging van de ambtenaar worden niet eerder vastgesteld voordat hij in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

#### **Artikel 3.4.17** Aanvullingsplicht rekenplichtige ambtenaar

1. De rekenplichtige ambtenaar is verplicht tot aanvulling van een tekort. De ambtenaar kan naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren, geheel of gedeeltelijk ontheven worden van de aanvullingsplicht.
2. Vloeit de verplichting tot aanvulling van een tekort voort uit aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel, dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd. Dit als gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het dagelijks bestuur.

#### **Artikel 3.4.18** Ambtsjubilea

1. In de maand waarin de ambtenaar gedurende 25, 40 of 50 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, ontvangt hij een gratificatie gelijk aan een bedrag, overeenkomende met de gehele bezoldiging vermeerderd met het IKB-collectief waarop hij in de maand van deze jubilea aanspraak heeft. De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond tot een volle euro.
2. De ambtenaar die volledig uittreedt om gebruik te maken van de regeling FPU, dan wel Keuzepensioen, ontvangt een ambtsjubileumgratificatie bedoeld in het eerste lid. Voorwaarde is dat hij, ware hij in dienst gebleven tot het bereiken van de volgens artikel 7.3 eerste lid van het Pensioenreglement ABP voor het recht op ouderdomspensioenvereiste leeftijd, hiervoor in aanmerking zou zijn gekomen.
3. De in het vorige lid bedoelde gratificatie bedraagt een deelbedrag van de gratificatie, zoals omschreven in lid 1, berekend naar het werkelijk aantal dienstjaren gedeeld door 25, 40 of 50, al naar gelang welke gratificatie aan de orde is.

#### **Artikel 3.4.19** Uitkering na overlijden ambtenaar

Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ambtenaar wordt aan de erfgenamen een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging vermeerderd met het IKB-collectief over een periode van drie maanden. Uitgegaan wordt van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging per maand op de dag van overlijden.

### **Artikel 3.4.20** Uitkering na overlijden ex ambtenaar

1. Zo spoedig mogelijk na overlijden van de ex ambtenaar bedoeld in artikel 4.4.3 SAW wordt een overlijdensuitkering toegekend. De uitkering bedraagt 100% van het voor betrokkene geldende dagloon zoals gedefinieerd in artikel 8.3.2 SAW, berekend over een periode van 13 weken.
2. Zo spoedig mogelijk na overlijden van de ex ambtenaar bedoeld in artikel 6.2.7 SAW of 6.2.8 SAW, wordt in aanvulling op artikel 35 Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen samen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon zoals gedefinieerd in artikel 8.3.2 SAW, berekend over een periode van 13 weken.
3. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ex ambtenaar bedoeld in artikel 8.3.1 SAW, wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen samen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
4. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ex ambtenaar bedoeld in artikel 8.3.4 SAW die een aansluitende uitkering geniet, wordt in overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen samen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
5. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nabestaanden van de betrokkene bij diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een rechtspositieregeling van de waterschappen, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

### **Artikel 3.4.21** Collectieve rechtsbijstandsverzekering

Het dagelijks bestuur van het waterschap sluit een collectieve rechtsbijstandsverzekering ten behoeve van de ambtenaar voor die gevallen:

- a. waarin de ambtenaar uit hoofde van zijn functie strafrechtelijk wordt vervolgd of civielrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld;
- b. voor de ambtenaar die door hem geleden schade als gevolg van fysiek en/of verbaal geweld door derden tijdens de functieervulling gerechtelijk op die derde wil verhalen.

De rechtsbijstandsverzekering geldt niet in geval van disciplinaire maatregelen van de werkgever tegen de ambtenaar, in procedures van de ambtenaar tegen het waterschap of een strafbaar feit van de ambtenaar waarvan het waterschap aangifte heeft gedaan.

## Bijlage 3: paragraaf 5.1, 5.3 en 5.4 SAW

### 5 Activerend personeelsbeleid

#### 5.1 Uitgangspunten

##### Artikel 5.1.1 Ambitie

Waterschappen zijn kennisintensieve organisaties. Om het werk goed uit te voeren en een goede samenwerkingspartner te zijn, is excellente kennis onder andere op het gebied van watersystemen, waterkeringen en afvalwater nodig. Met strategische personeelsplanning brengen we als organisaties in beeld welke kennis en kunde nodig is, nu en in de toekomst.

Waterschappen zijn werkgevers die ambtenaren stimuleren om zich te ontwikkelen en zelf regie te voeren over carrière en werk. Het is belangrijk om zowel fysiek als mentaal vitaal te zijn en daarmee duurzaam inzetbaar. Ambtenaren zijn samen met de leidinggevende verantwoordelijk voor inzetbaarheid en ontwikkeling.

##### Artikel 5.1.2 A&O-fonds Waterschappen

1. Het A&O-fonds heeft ten doel het initiëren, stimuleren en bevorderen van (vernieuwen-) activiteiten in de sector Waterschappen op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Op verzoek van het LAWAWA voert het fonds activiteiten uit die rechtstreeks verband houden met de SAW, de werkgelegenheid en van een adequate scholing en opleiding voor de ambtenaren.
2. Het A&O-fonds Waterschappen wordt gefinancierd door middel van een bijdrage van 0,12% van de loonsom per jaar van de waterschappen en van de aan de waterschappen gelieerde organisaties die de SAW volgen.
3. Jaarlijks doen de in lid twee bedoelde organisaties aan het A&O-fonds Waterschappen opgave van de loonsom per 1 januari van het betreffende jaar. Een kopie van de loonstaat waaruit dit bedrag kan worden afgeleid wordt bijgevoegd.

##### Artikel 5.1.3 Strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning is een belangrijk instrument om de continuïteit van de organisatie met goed gekwalificeerde ambtenaren te waarborgen. Het gaat om het in kaart brengen van de verschillen tussen de gewenste toekomstige organisatie en het huidige personeelsbestand. In ieder waterschap wordt door het dagelijks bestuur en de OR gesproken over strategische personeelsplanning.

##### Artikel 5.1.4 Activerend Personeelsbeleid

Het dagelijks bestuur en de ambtenaar zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid en – loopbaanontwikkeling. Het dagelijks bestuur zorgt voor een activerend personeelsbeleid in het waterschap en de ambtenaar voor de eigen inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Dit vraagt van partijen een actieve rol.

Het dagelijks bestuur en de ambtenaar maken afspraken gericht op optimale inzetbaarheid van de ambtenaar, die dan in staat is werk en inkomen te krijgen en te behouden.

De gesprekscyclus en het Individueel KeuzeBudget zijn de centrale instrumenten om op individueel niveau activerend personeelsbeleid inhoud te geven.

### **Artikel 5.1.5** Opleidingsplan

1. Het dagelijks bestuur stelt een opleidingsplan vast voor organisatie brede opleidingen ter hoogte van een bedrag dat minimaal gelijk is aan 1% van de loonsom.
2. Het opleidingsplan wordt met de OR besproken.

## **5.2** Gesprekscyclus

### **5.3** Opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit

Dagelijks bestuur en ambtenaar beschikken over de volgende instrumenten:

#### **Artikel 5.3.1** Persoonsgebonden basis budget

1. Het persoonsgebonden basis budget (PBB) bedraagt € 5.000,-. Het PBB kan in een periode van 5 jaar ingezet worden voor opleiding, ontwikkeling loopbaan en vitaliteit. Het PBB heeft tot doel dat de ambtenaar inzetbaar is en blijft en om zicht te krijgen op de eigen kwaliteiten, ontwikkeling, ambities, mogelijkheden etc.
2. Dagelijks bestuur en ambtenaar maken afspraken over de inzet van het PBB, waarbij duurzame inzetbaarheid centraal staat. Dit betreft zowel inzet van het PBB voor de huidige functie als voor andere werkzaamheden.

#### **Artikel 5.3.2** Persoonlijk OntwikkelingsPlan

Dagelijks bestuur en ambtenaar kunnen in overleg vaststellen dat er in aanvulling op de afspraken uit de reguliere gesprekscyclus, behoefte is aan een gesprek over opleiding, ontwikkeling, carrière en mobiliteit. Het gesprek en de afspraken, inclusief de inzet van het PBB, het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP), worden vastgelegd in het personeelsdossier.

#### **Artikel 5.3.3** Individuele employabilityscan

1. De ambtenaar kan een individuele employabilityscan ([www.aenowaterschappen.nl](http://www.aenowaterschappen.nl)) gebruiken om zich te oriënteren op zijn inzetbaarheid.
2. De individuele employabilityscan kan leiden tot maatregelen en afspraken over de inzet van het PBB om de employability van de ambtenaar te verbeteren.
3. De afspraken over in het vorige lid bedoelde maatregelen worden opgenomen in het POP, waarbij het dagelijks bestuur en de ambtenaar wederzijds zijn verplicht om zich maximaal in te spannen om uitvoering te geven aan het POP.

### **Artikel 5.3.4** Algemene instrumenten loopbaan en ontwikkeling

De ambtenaar kan, in overleg met het dagelijks bestuur, binnen de in dit hoofdstuk genoemde gesprekken, het PBB voor een diversiteit aan instrumenten inzetten. Gedacht kan worden aan:

- loopbaanadvies;
- coachen;
- mentor;
- assessment;
- psychologisch onderzoek;
- opleidingen;
- EVC meting bij een erkende EVC aanbieder;
- cursussen en trainingen;
- loopbaanscan;

## **5.4 Duurzame inzetbaarheid**

### **Artikel 5.4.1** Arbowet

Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor het naleven van de Arbowet en voert daartoe een beleid om de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk in te richten.

Het dagelijks bestuur zet hier de volgende drie instrumenten voor in:

- a. De risico inventarisatie en evaluatie (RIE)
- b. Een plan van aanpak
- c. Preventiemedewerker

Doel van de RIE is inzicht krijgen in de arbeidsomstandigheden, waarbij het terug dringen van de risico's centraal staat. Het dagelijks bestuur investeert in het terug dringen van de belastende werkzaamheden op organisatieniveau middels een plan van aanpak.

### **Artikel 5.4.2** Duurzame inzetbaarheid

De ambtenaar is mee verantwoordelijk voor de eigen inzetbaarheid en vitaliteit en kan daarbij de volgende door het dagelijks bestuur beschikbare gestelde instrumenten en het persoonsgebonden basis budget (PBB) inzetten.

### **Artikel 5.4.3** Individueel KeuzeBudget

Het Individueel KeuzeBudget geeft de ambtenaar de mogelijkheid keuzes te maken die aansluiten bij de behoeften en de levensfase waarin de ambtenaar zich bevindt om zodoende zijn vitaliteit te bevorderen.

### **Artikel 5.4.4** Vitaliteitgesprek

Dagelijks bestuur en ambtenaar kunnen in overleg vaststellen dat er in aanvulling op de afspraken uit de reguliere gesprekscyclus, behoefte is aan een vitaliteitgesprek over mobiliteit, tweede loopbaan, gezondheid, vitaliteit en welzijn. De afspraken en inzet van instrumenten en het PBB worden vastgelegd in het personeelsdossier.

#### **Artikel 5.4.5** Individuele vitaliteitscan

1. De ambtenaar kan de individuele vitaliteitscan 'vitaal in je werk' ([www.aenowaterschappen.nl](http://www.aenowaterschappen.nl)) gebruiken om te onderzoeken hoe het met de eigen vitaliteit en gezondheid is gesteld.
2. De scan 'vitaal in je werk' geeft inzicht in de factoren die de vitaliteit, de werkbeleving en de omgevingsfactoren kunnen beïnvloeden. De scan kan leiden tot afspraken over het PBB en de inzet van instrumenten om de vitaliteit van de ambtenaar te verbeteren.
3. De afspraken zijn onderdeel van het vitaliteitgesprek, waarbij het dagelijks bestuur en de ambtenaar zich wederzijds verplichten om zich maximaal in te spannen om uitvoering te geven aan de gemaakte afspraken.

#### **Artikel 5.4.6** Afronding loopbaan voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd

1. Dagelijks bestuur en ambtenaar kunnen in overleg vaststellen dat er in aanvulling op de afspraken uit de reguliere gesprekscyclus, behoefte is aan een gesprek met de leidinggevende over de afronding van zijn loopbaan. Het gesprek en de afspraken worden vastgelegd in het personeelsdossier.
2. Drie jaar voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd wordt standaard een gesprek gevoerd met de ambtenaar over de afronding van de loopbaan.
3. Dagelijks bestuur en ambtenaar bespreken wensen als coachen, kennis overdracht, flexibele pensionering, deeltijdpensioen of op basis van artikel 8.1.3 lid 2 SAW de wens tot werken na de AOW gerechtigde leeftijd.

#### **Artikel 5.4.7** Algemene instrumenten vitaliteit

De ambtenaar kan, in overleg met het dagelijks bestuur, binnen de in dit hoofdstuk genoemde gesprekken en van het PBB een diversiteit aan andere instrumenten inzetten. Gedacht kan worden aan:

- medische keuring;
- fitheidstest.

#### **Artikel 5.4.8** Preventief medisch onderzoek

Het dagelijks bestuur laat preventief medisch onderzoek verrichten. Deelname aan het onderzoek is voor de ambtenaar vrijwillig. De ambtenaar krijgt inzicht in de eigen gezondheid en het onderzoek geeft het dagelijks bestuur inzicht in de werkdruk en de gezondheid in de organisatie.

#### **Belastend werk**

Inzetbaarheid staat centraal, uitstroom via de WIA is niet wenselijk. Uitgangspunt is dan ook dat belastend werk niet een leven lang uitgevoerd wordt. Tijdig moet een tweede loopbaan voorbereid worden. Met de afspraken in dit deel wordt een beleid in gang gezet om verminderde inzetbaarheid te voorkomen en doorstroming te bevorderen.



#### **Artikel 5.4.9** Vaststellen belastend werk

Het dagelijks bestuur en de medezeggenschap stellen in overleg vast welke werkzaamheden zodanig belastend zijn dat deze werkzaamheden vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid gedurende een beperkt aantal jaren kunnen worden uitgevoerd. De RIE en het sectoraal ontwikkelde beoordelingsmethodiek Bezwarende Omstandigheden zijn hierbij belangrijke middelen.

Voor de ambtenaar die deze werkzaamheden uitvoert gelden de onderstaande voorzieningen.

#### **Artikel 5.4.10** Periodieke medische keuring

De ambtenaar die in opdracht van het dagelijks bestuur belastende werkzaamheden uitvoert, wordt iedere ..... jaar medisch gekeurd.

*Afgesproken is:*

*Sociale partners overleggen met een bedrijfsarts en vragen advies welke periodiciteit van keuren zinvol is Ook zal de samenhang met artikel 6.1.3 en 6.1.5 wordt getoetst.*

#### **Artikel 5.4.11** Loopbaangesprek

Met de ambtenaar die belastende werkzaamheden uitvoert, wordt iedere drie jaar naast de gesprekscyclus een loopbaangesprek gehouden dat tot doel heeft de inzetbaarheid van de ambtenaar verder te ontwikkelen. Het gesprek richt zich zowel op de vitaliteit en inzetbaarheid in de huidige functie als op ontwikkeling, bredere inzetbaarheid en tijdig perspectief op een tweede loopbaan.

#### **Artikel 5.4.12** Tweede loopbaan

Blijkt uit de periodiek medische keuring dat de belastbaarheid minder wordt, dan krijgt de ambtenaar voor een jaar het persoonsgebonden basis budget als transferbudget ter beschikking.

Over de in te zetten faciliteiten worden tussen het dagelijkse bestuur en de ambtenaar afspraken gemaakt om de tweede loopbaan te realiseren.

#### **Artikel 5.4.13** Korting arbeidsduur op medische indicatie

Voor muskusrattenbestrijders geboren voor 1 januari 1960 gelden de volgende bepalingen:

Blijkt uit de periodiek medische keuring dat de werkzaamheden voor de muskusrattenbestrijder te belastend worden, dan heeft de muskusrattenbestrijder recht op urenvermindering tegen de in dit artikel vastgestelde inhouding.

De ambtenaar van 55 jaar of ouder heeft op medische indicatie recht op 2,5 ontzie uren per week. Voor de ambtenaar van 60 jaar en ouder wordt dit recht verhoogd tot maximaal 5 ontzie uren per week.

De inhouding per ontzie uur bedraagt 0,04% van het maandsalaris van de ambtenaar.

De ambtenaar zal de ontzie uren aanwenden voor herstel. De ontzie uren worden op medische indicatie ingeroosterd.

De ambtenaar die in de loop van het kalenderjaar op medische indicatie gaat deelnemen aan deze regeling, mag in dat jaar naar evenredigheid (in hele weken) deelnemen.

De ambtenaar die deel neemt aan de seniorenregeling uit deel 3 SAW is van deze regeling uitgesloten.

## Bijlage 4: paragraaf 5.5 SAW

### 5.5 Actief van werk naar werk

Het doel van de eerste activeringsperiode is van werk naar werk en het voorkomen van werkloosheid. Het doel van de tweede activeringsperiode is om van uitkering naar werk te komen.

#### Activeren

##### Artikel 5.5.1 Activeren in het kader van reorganisatie

1. De ambtenaar die op basis van een reorganisatie volgens artikel 1.1.4 SAW boventallig is verklaard heeft recht op een activeringsperiode van 18 maanden.
2. Binnen twee maanden na het vaststellen van boventalligheid stelt het dagelijks bestuur in overleg met de boventallig verklaarde ambtenaar een actieplan 'van werk naar werk' vast. Het dagelijks bestuur en de ambtenaar komen daarbij een wederzijdse inspanningsverplichting overeen om het maximale te doen om betrokkene naar ander werk te begeleiden. In dit actieplan wordt vastgelegd welke activeringsinstrumenten en welke middelen zullen worden ingezet. In de activeringsperiode heeft de ambtenaar het volledige persoonsgebonden basis budget uit artikel 5.3.1 als transferbudget.
3. Indien na afloop van de activeringsperiode het actieplan voor de boventallig verklaarde ambtenaar niet heeft geleid tot het vinden van werk, komen partijen een vervolgplan overeen. In dit vervolgplan wordt vastgelegd of een wijziging van strategie nodig is, en welke instrumenten gedurende de WW-fase moeten worden ingezet om de activeringsperiode alsnog succesvol te laten verlopen.
4. Het dagelijks bestuur betaalt, binnen redelijke grenzen en voor zover zij het transferbudget overschrijden, de kosten van het activeringsinstrumentarium uit het actieplan en vervolgplan.
5. Bij gelijke geschiktheid, of geschikt te maken, heeft de boventallige of de al ontslagen ambtenaar bij vacatures die na de reorganisatie binnen het waterschap ontstaan de voorkeur boven (andere) interne of externe kandidaten. Als er meerdere geschikte of geschikt te maken boventallige ambtenaren op de vacature solliciteren, heeft diegene die het langst boventallig is en een uitkering geniet, de voorkeur.
6. Het dagelijks bestuur kan op basis van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden besluiten:
  - a. de in lid 1 bedoelde activeringsperiode te verlengen;
  - b. het op basis van het in lid 4 bedoelde actieplan 'van werk naar werk' overeengekomen activeringsinstrumentarium, uit te breiden;
  - c. dat de boventallige of al ontslagen ambtenaar geschikt, of geschikt te maken is voor de betreffende functie.

Voordat het dagelijks bestuur een besluit neemt, wordt advies ingewonnen bij een derde. Deze derde is een paritaire commissie, bij voorkeur in het kader van een organisatiewijziging genoemd in artikel 1.1.4 SAW.

### **Artikel 5.5.2** Activeringsinstrumentarium

Volgens artikelen 5.5.1 SAW kunnen maatwerk afspraken worden gemaakt over het gebruik van activeringsinstrumenten. Naast de in hoofdstuk 5 SAW genoemde instrumenten zijn in ieder geval de volgende activeringsinstrumenten beschikbaar:

- a. in kaart brengen van kennis, vaardigheden, belangstelling en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, in verschillende vormen;
- b. om- her- en bijscholing;
- c. detachering,
- d. indiensttreding bij een outplacementbureau of re-integratiebedrijf;
- e. begeleiding bij het opzetten van een eigen bedrijf.

Het dagelijks bestuur heeft de mogelijkheid om het activeringsinstrumentarium uit dit artikel aan te bieden aan groepen van ambtenaren die (nog) niet boventallig zijn maar bij organisatie onderdelen werken waar boventalligheid dreigt.

### **Artikel 5.5.3** Inkomen tijdens de eerste activeringsperiode

Gedurende de eerste activeringsperiode, volgens artikel 5.5.1, lid 1 en lid 6 SAW heeft de boventallig verklaarde ambtenaar recht op zijn salaris en het IKB-collectief.

### **Artikel 5.5.4** Toelagen en vergoedingen tijdens de activeringsperiode

Het dagelijks bestuur en de organisaties van overheidspersoneel maken in een sociaal plan, afspraken over toelagen en vergoedingen van de boventallig verklaarde ambtenaar gedurende de activeringsperiode. Dit voor zover de SAW niet voorziet in een afbouw.

## **Salarisgarantie**

### **Artikel 5.5.5** Salarisgarantie en perspectief binnen de eigen organisatie

Bij aanvaarding van een functie met een lager salaris, binnen de eigen organisatie wordt het salaris aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid.

### **Artikel 5.5.6** Salarisgarantie en perspectief buiten de eigen organisatie

Bij aanvaarding buiten de eigen organisatie van een passende functie met een lager salaris, wordt het salaris als volgt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid:

- a. gedurende de resterende maanden van de eerste activeringsperiode tot 100% van het salaris;
- b. gedurende de volgende 12 maanden tot 90% van het salaris;
- c. gedurende de volgende 12 maanden tot 80% van het salaris;
- d. gedurende de volgende 12 maanden tot 70% van het salaris.

Bij aanvaarding buiten de eigen organisatie van een passende functie met een lager salaris, voor minder uren dan de oorspronkelijke aanstellingsduur, kan deze salarisgarantie samenlopen met het recht op aanvullende WW-uitkering volgens artikel 5.5.7 tot en met 5.5.18 SAW.

## WW periode

### Artikel 5.5.7 Rechten na reorganisatie ontslag

Voor de ex-ambtenaar aan wie ontslag is verleend op grond van reorganisatie (artikel 8.1.4. SAW) gelden de volgende bepalingen:

1. De ex-ambtenaar aan wie ontslag is verleend volgens dit artikel, krijgt voor de uitvoering van het vervolgplan nogmaals de beschikking over het volledige persoonsgebonden basis budget uit artikel 5.3.1 als transferbudget van de voormalige werkgever.
2. De ex-ambtenaar die recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet heeft recht op een aanvullende uitkering volgens artikel 5.5.8 tot en met 5.5.18 SAW.

### Artikel 5.5.8 Hoogte van de aanvullende uitkering: berekeningsgrondslag

De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag waaraan de ex-ambtenaar recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de functie waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

### Artikel 5.5.9 Hoogte van de aanvullende uitkering: indexering

De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt telkens aangepast aan de indexering van de WW.

### Artikel 5.5.10 Hoogte van de aanvullende uitkering: bedrag

1. De uitkering volgens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen samen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
2. Het in lid 1 genoemde percentage bedraagt:
  - a. gedurende de eerste 6 maanden 90%;
  - b. gedurende de daarop volgende 6 maanden 80%;
  - c. daarna tot het einde van de WW-uitkering 70%.

### Artikel 5.5.11 Beëindiging van het recht op uitkering

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

### Artikel 5.5.12 Herleving van het recht op uitkering

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering vastgelegd in de Werkloosheidswet zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

### Artikel 5.5.13

Verlenging van het recht op uitkering

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering vastgelegd in de Werkloosheidswet zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

### Artikel 5.5.14 Verplichtingen en sancties

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde.
2. Indien een ex\_ambtenaar nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het dagelijks bestuur een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering samen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop de ex\_ambtenaar recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.
3. Indien een ex\_ambtenaar, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het dagelijks bestuur een waterschaps-werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de ex\_ambtenaar recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze waterschaps-werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 5.5.7 SAW wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze waterschaps-werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de waterschaps-werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

### Artikel 5.5.15 Anticumulatie

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

### Artikel 5.5.16 Scholing aanvullende uitkering

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten zoals beschreven in artikel 75 tot en met 78 van de Werkloosheidswet zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering.

### Artikel 5.5.17 Aanvulling op ziekingeld

1. De ex\_ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en diens gevolg een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekingeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 5.5.7 SAW als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekingeld.
2. Het ziekingeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen samen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 5.5.10 SAW zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekingeld.

**Artikel 5.5.18** Aanvulling op uitkering Arbeid en zorg

1. De ex-ambtenaar die:
  - a. conform deze paragraaf een aanvulling op de werkloosheidsuitkering zou ontvangen als zij niet wegens zwangerschap- en bevallingsuitkering verhinderd zou zijn om arbeid te verrichten, en
  - b. daarom een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg ontvangt heeft recht op een aanvulling van de Arbeid en zorg-uitkering als deze uitkering minder bedraagt dan de uitkering die zij volgens artikel 5.5.10 SAW zou hebben ontvangen.
2. De aanvulling bedraagt het verschil tussen de uitkering volgens artikel 5.5.10 SAW en het bedrag van de Arbeid en zorg-uitkering.
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Wet arbeid en zorg is van toepassing op deze aanvulling.

## Bijlage 5: paragraaf 5.6 SAW (met ingang van datum tekenen akkoord)

### 5.6 Werkzekerheid

#### Artikel 5.6.1 Uitgangspunt

In de sector waterschappen vinden gedurende zes jaar geen gedwongen ontslagen ten gevolge van reorganisatie plaats. Daarmee is een balans gevonden tussen zekerheid en verandering in de arbeidssituatie.

#### Artikel 5.6.2 Duur

De garantie uit artikel 5.6.1 SAW geldt van ... juni/juli 2015 tot ... juni/juli 2021.

#### Artikel 5.6.3 Ontslaggrond

In de periode genoemd in artikel 5.6.2 kan het dagelijks bestuur:

1. de aanstelling niet beëindigen op grond van artikel 8.1.4 SAW.
2. de arbeidsovereenkomsten niet beëindigen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden.

#### Artikel 5.6.4 Inspanning

De ambtenaar spant zich maximaal in om in de in artikel 5.6.2 genoemde periode aan het werk te blijven. Het dagelijks bestuur ondersteunt de ambtenaar hierbij met instrumenten en voorzieningen zoals opgenomen in paragraaf 5.5 van de SAW en door werk te realiseren door:

- a. het terugdringen van de inhuur van externen;
- b. de ambtenaar te detacheren naar een andere werkgever, waarbij het verschil in loonkosten voor rekening van het waterschap is;

#### Artikel 5.6.5 Terugkeergarantie

De boventallige ambtenaar die ontslag neemt op eigen verzoek heeft onder de volgende voorwaarden recht op terugkeer:

De ambtenaar krijgt bij de nieuwe werkgever een tijdelijke aanstelling of tijdelijke arbeidsovereenkomst aangeboden voor maximaal 12 maanden.

Deze tijdelijke aanstelling of overeenkomst wordt op initiatief van de werkgever beëindigd. De garantie op terugkeer geldt op deze beëindigingsdatum en tot uiterlijk ...juni/juli 2021.

#### Artikel 5.6.6 Inspanningsverplichting ambtenaar

Indien de boventallige ambtenaar, in de periode van de werkgarantie volgens artikel 5.6.2 SAW, zich onvoldoende inspant om opgedragen werkzaamheden naar behoren uit te voeren, kan het dagelijks bestuur op grond van artikel 7.2 SAW een disciplinaire maatregel opleggen.



## Bijlage 6: vier artikelen uit hoofdstuk 6 SAW

### 6. Ziekte, Arbeidsongeschiktheid en Reintegratie

#### Artikel 6.1.7 Re-integratie–inspanning en passende arbeid

De ambtenaar krijgt na 6 maanden ziekte het volledige persoonsgebonden basis budget uit artikel 5.3.1 als transferbudget om in te zetten voor maatregelen die de gezondheid en vitaliteit bevorderen en voor ontwikkeling en loopbaan ondersteuning.

Het dagelijks bestuur en de ambtenaar leggen vast welke instrumenten worden ingezet. Het instrumentarium vanuit activerend personeelsbeleid wordt daarbij gebruikt.

1. Het dagelijks bestuur zal zich, binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid, maximaal inspannen om de ambtenaar, die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, passende arbeid aan te bieden.
2. Het dagelijks bestuur zal daarbij trachten:
  - a. de arbeidsplek en het werk zodanig aan te passen dat de ambtenaar zijn functie naar behoren kan blijven vervullen; en
  - b. indien dit niet mogelijk is, passende arbeid in een andere functie aan te bieden, door wijziging van de aanstelling.
3. In geval voor de ambtenaar uit het eerste lid, door het UWV een mate van arbeidsongeschiktheid van tussen de 35% en 80% wordt vastgesteld, zullen de inspanningen van de werkgever uit het tweede lid, er op gericht zijn om passende arbeid aan te bieden waardoor de ambtenaar minimaal 50% van zijn restverdien capaciteit benut.
4. Indien de ambtenaar volgens het eerste en derde lid, in staat is passende arbeid te verrichten en hij door zijn werkgever of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.
5. Onder de in dit artikel bedoelde term passende arbeid wordt verstaan passende arbeid als bedoeld in artikel 658a van boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek.
6. Indien de ambtenaar volgens het eerste lid, zonder deugdelijke grond weigert de in het vorige lid bedoelde passende arbeid te verrichten, worden de inkomsten die hij uit deze passende arbeid zou hebben ontvangen indien hij deze arbeid wel zou hebben verricht, geheel in mindering gebracht op zijn bezoldiging volgens artikel 6.2.1 SAW, eerste en tweede lid, respectievelijk artikel 6.2.1a SAW.
7. De ambtenaar krijgt na 18 maanden ziekte nogmaals mede het volledige persoonsgebonden basis budget uit artikel 5.3.1 SAW als transferbudget om in te zetten voor ontwikkeling en loopbaanondersteuning.

#### Artikel 6.2.1 a Aanvulling op de bezoldiging bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

De ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, en die wordt herplaatst tegen een lagere bezoldiging dan de bezoldiging voor de eerste ziektedag, heeft recht op een aanvulling op de lagere bezoldiging.

De ambtenaar heeft met inachtneming van artikel 6.2.1, vijfde lid SAW, recht op de aanvulling vanaf het moment van herplaatsing en duurt tot het einde van zijn dienstverband.

**Artikel 6.2.11** Salarisgarantie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid bij aanvaarding van een passende functie buiten de eigen organisatie.

Bij aanvaarding buiten de eigen organisatie van een passende functie met een lager salaris, wordt het salaris als volgt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid:

- a. gedurende de eerste 12 maanden tot 90% van het salaris;
- b. gedurende de volgende 12 maanden tot 80% van het salaris;
- c. gedurende de volgende 12 maanden tot 70% van het salaris.

Bij aanvaarding buiten de eigen organisatie van een passende functie met een lager salaris, voor minder uren dan de oorspronkelijke aanstellingsduur, kan deze salarisgarantie samenlopen met het recht op aanvullende WW-uitkering volgens artikel 6.2.12

**Artikel 6.2.12** Aanvullende uitkering bij ontslag minder dan 35% arbeidsongeschikt

De ambtenaar die volgens artikel 8.1.5, lid 3 en 4 SAW (minder dan 35% arbeidsongeschiktheid en zwaarwegend dienstbelang) wordt ontslagen heeft gedurende de WW-fase recht op de aanvullende uitkering volgens artikel 5.5.8 tot en met 5.5.18 SAW.

## Bijlage 7: Actief van uitkering naar werk

Sociale partners willen zekerheid en perspectief op werk bieden. Als actief van werk naar werk niet slaagt, zetten wij in op actief van uitkering naar werk.

Activerend personeelsbeleid is investeren. Centraal staat ambtenaren perspectief op werk bieden. Met een set aan afspraken investeren wij in het vinden van een andere baan, in een zo vroeg mogelijk stadium. De kansen om de stap van werk naar werk te zetten zijn in de eerste fase het grootst. Deze periode wordt actief vorm gegeven. In de periode Actief van werk naar werk staat maatwerk centraal. Inkomenszekerheid krijgt vorm en werken, ook tegen een lager inkomen, is lonend gemaakt.

We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het vinden van ander werk en voor een passend vangnet, nu en in de toekomst. Vanaf 1 januari 2016 sluiten wij aan op wijzigende wet- en regelgeving. Sociale partners willen, na uitwerking van de gegeven werkgarantie, een actieve WW periode inrichten en hebben daarvoor de volgende afspraken gemaakt:

- De focus, ook in de WW fase, ligt bij het vinden van werk. De ex-ambtenaar krijgt in de WW periode nogmaals de beschikking over het volledige persoonsgebonden basis budget. Ook in deze tweede activeringsperiode staat maatwerk centraal.
- De waterschappen besteden de begeleiding van de WW fase nu uit aan een professionele organisatie. Dat moet in de nieuwe situatie voor de eerste twee WW jaren op vergelijkbare wijze geregeld worden en de begeleiding in het derde WW jaar moet hier naadloos op aan sluiten.
- Sociale partners spreken het volgende af. Indien in het kader van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren het Burgerlijk Wetboek van toepassing wordt en onder het Burgerlijk Wetboek het recht op transitievergoeding ontstaat volgens de Wet werk en zekerheid, deze transitievergoeding wordt ingezet voor het vinden van werk in de eerste activeringsperiode. Sociale partners spreken af dat in de cao wordt opgenomen, dat de transitievergoeding wordt verrekend met de salariskosten in deze eerste activeringsperiode.
- De reparatie van de opbouw en de duur van “het derde WW jaar” zal vorm krijgen onder de volgende condities: In de polisvoorwaarden voor de aanvullende private verzekering voor de reparatie van de WW moeten worden geregeld wanneer iemand voor een aanvullende uitkering in aanmerking komt. Daarbij zal voor de opbouw en duur van “het derde WW jaar” worden aangesloten bij de berekening volgens de huidige wetgeving. De financiering van de aanvullende private WW verzekering komt voor rekening van de werkgever.
- Sociale partners zien in de toekomst in elke fase een grotere rol voor maatwerk en een kans voor de regionale arbeidsmarkt, waarbij de regionale adviescentra mogelijk een rol kunnen spelen.

## Bijlage 8: onderzoeksvraag bezoldiging

Onderzoek naar het verlaten van het begrip bezoldiging en uitsluitend het begrip salaris gebruiken in de SAW.

De volgende 4 waterschappen wordt gevraagd onderstaand inzicht te geven:

1. Waterschap Groot Salland (Centric – PIMS/LPS)
2. Waterschap Vechtstromen (Raet)
3. Waterschap Zuiderzeeland (Centric – Persmaster)
4. Waterschap Rijn en IJssel (voert zelf de salarisadministratie)

Hoe verwerkt het waterschap gegeven salarisgaranties(meerdere antwoorden mogelijk)?

- Het bruto salaris wordt gegarandeerd, het bruto salaris komt uit boven het maximum van de salarisschaal van de functie.
- Het bruto salaris wordt gegarandeerd in de vorm van een hogere salarisschaal dan de salarisschaal van de functie.
- Het bruto salaris wordt gegarandeerd in de vorm van een toelage op het maximum van de functieschaal. Het verzoek om bij deze vorm van garantie in onderstaand overzicht de toelage op te nemen. Als het waterschap verschillende soorten toelage kent, deze graag apart vermelden. Gedacht kan worden aan toelagen i.v.m. herplaatsing, reorganisatie, functiewaardering (artikel 3.1.4 SAW), garanties gegeven bij de invoering van de individuele prestatietoeslag (artikel 3.1.12 SAW)

Toelagen	Telt mee bij bezoldiging	Telt mee bij IKB artikel 3.2.3 lid 2	Telt mee bij IKB artikel 3.2.4	Telt mee bij het pensioengevend inkomen	Telt mee bij de korting van de senioren regeling	Telt mee bij het berekenen van de jubileumgratificatie artikel 3.6.5
Lokale salarisgaranties*						

Lokale inconveniententoeelage						
Lokale andere toelage						
Toelagen uit de SAW						
Wachtdienst						
ORT						
Arbeidsmarkttoelage						
Waarneming andere functie						

## Bijlage 9: voorstel voor het gesprek met de sector

Vanuit het LAWA wordt een werkgroep gevormd die een bijeenkomst gaat organiseren voor sociale partners om met de sector in gesprek te gaan over organisaties en ambtenaren in beweging.

De samenleving, omgeving en wet- en regelgeving vragen van waterschappen om nieuwe vormen van werken, veranderende werkorganisaties en langer doorwerken van ambtenaren. Ambtenaren willen via nieuwe vormen van werken verder ontwikkelen en daar naar beloond worden. Deze nieuwe vormen van werken, talentontwikkeling en het langer doorwerken van ambtenaren vraagt ook om hierop aansluitende vormen van beloning.

De werkgroep krijgt de opdracht in een bijeenkomst van een dag het LAWA kennis te laten maken met de praktijk bij 2 of 3 waterschappen. Het LAWA wil op deze dag in gesprek met management, P&O en vertegenwoordigers van ambtenaren OR/GO.

Op basis van deze bijeenkomst bepaalt het LAWA hoe zij zich verder gaat oriënteren op dit thema.

De werkgroep wordt gevormd door:

Secretaris-directeur

2 Hoofden P&O

Vertegenwoordiger FNV

Vertegenwoordiger CNV

Vertegenwoordiger CMHF

Secretaris vanuit de Unie