



## Bijlage 1: Vakantieregelgeving

Per 1 januari 2012 luidt de SAW tekst in deel 1 als volgt:

### SAW paragraaf 3.2 Individueel Keuzebudget

#### Artikel 3.2.6 Doelen

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

##### 7. Verlof

De ambtenaar kan met het budget verlof kopen. In het IKB mag verlof gekocht worden, waarbij het verlofsaldo van de medewerker niet hoger mag worden dan 22 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 4.2.1 lid 4, artikel 4.2.2 en, 4.2.3 lid 5 SAW van toepassing.

Tekst werkgevershandleiding:

We willen het mogelijk maken in het IKB gekocht verlof te gebruiken in een volgende levensfase. Dit betekent dat het in het IKB gekochte verlof geen vervalttermijn kent. Wel wordt het saldo gemaximeerd. In de reguliere gesprekscyclus kan gesproken worden over de wensen en mogelijkheden op verlof gebied. In de laatste fase van de loopbaan speelt samenloop van levensloopregeling, IKB verlof en de vitaliteitregeling een rol. Dit kan met de specifieke fiscale bepalingen onderwerp zijn van gesprek.

### SAW paragraaf 4.2 Verlof

#### Artikel 4.2.1 Recht op verlof

1. Ieder kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op basisverlof met behoud van bezoldiging en IKB-collectief.
2. Het basisverlof bedraagt vier keer de in de aanstelling vastgelegde gemiddelde arbeidsduur per week.
3. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen, heeft recht op een evenredig deel van het basisverlof dat voor een geheel kalenderjaar voor hem zou gelden.
4. Voor verlofuren waarop de ambtenaar recht heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleent, wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding bedraagt 1/156<sup>ste</sup> van het salaris per maand op ontslagdatum van de ambtenaar voor elk niet verleend verlofuur.



#### **Artikel 4.2.2** Aanvragen verlof

1. De ambtenaar dient een verzoek in om verlof op te nemen. Door of namens het dagelijks bestuur wordt beslist over de duur van het verlof en op welke tijdstippen het verlof wordt verleend.
2. De ambtenaar dient een verzoek om langdurig verlof voor meer dan één maand en minder dan drie maanden tenminste drie maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk bij het dagelijks bestuur in.  
Bij een langdurig verlof van drie maanden of langer moet de aanvraag tenminste zes maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk bij het dagelijks bestuur worden ingediend.
3. In afwijking van het tweede lid kan het bevoegd gezag in daartoe aanleiding gevende gevallen toestaan dat een kortere aanvraagtermijn in acht wordt genomen.
4. De aanvraag om toekenning van langdurig verlof bevat de volgende gegevens:
  - a. de gewenste datum van ingang van de verlofperiode;
  - b. het aantal uren verlof dat wordt opgenomen;
  - c. de verdeling van de uren verlof over de weken;
5. Bij de beslissing over een verlof verzoek wordt, voor zover de belangen van de dienst en die van de andere ambtenaren dit toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de ambtenaar.
6. Ingeval door of namens het dagelijks bestuur niet wordt ingestemd met de verlofaanvraag, dan wordt dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek meegedeeld.

#### **Artikel 4.2.3** Opnemen verlof

1. In het kader van een goede zorg voor gezondheid en vitaliteit dient het basisverlof in beginsel in het jaar van toekenning te worden opgenomen en verleend.
2. Het basisverlof kan worden gesplitst, maar wordt in beginsel voor tenminste tien werkdagen aaneensluitend verleend.
3. Het basisverlof wordt desgevraagd zoveel mogelijk, in het bijzonder wat betreft de aaneengesloten periode als bedoeld in het vorige lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober.
4. Het basisverlof wordt verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. Is aan de ambtenaar om redenen van dienstbelang in enig kalenderjaar het basisverlof niet of niet geheel verleend, dan wordt hem het nog niet genoten basisverlof zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor 1 juli van het volgende kalenderjaar verleend.
5. Indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij wegens ziekte op uren van het verlof verhinderd zou zijn geweest zijn arbeid te verrichten, worden die uren als niet opgenomen verlof aangemerkt.



#### **Artikel 4.2.4** Recht op opnemen verlof op religieuze dagen

1. De ambtenaar heeft het recht op het opnemen van verlof uit zijn verloftegoed op de voor hem geldende religieuze dagen.
2. Dit recht kan niet worden ontzegd op grond van zwaarwegend dienstbelang.

#### **Artikel 4.2.5** Compensatie bij niet verlenen basisverlof wegens dienstbelang

1. Indien het belang van de dienst het onvermijdelijk maakt, dat het basisverlof of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 4.2.3, lid 3 SAW, genoemde tijdvak, kan door het dagelijks bestuur de duur van het basisverlof of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd. Dit verlof kent dezelfde vervaltermijn als het oorspronkelijke basisverlof.
2. Aan de ambtenaar die tijdens zijn basisverlof bepaalde voordelen welke aan zijn functie zijn verbonden misloopt, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

#### **Artikel 4.2.6** Intrekking verlof wegens dienstbelang

1. Verleend verlof kan worden ingetrokken, met uitzondering van de redenen genoemd in artikel 4.2.4 SAW, wanneer dringende redenen van dienstbelang dat noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de ambtenaar op een bepaalde dag slechts gedeeltelijk verlof geniet, worden de uren van deze dag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten verlofuren.
2. Indien de ambtenaar ten gevolge van de intrekking van het verlof geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

#### **Artikel 4.2.7** Vervaltermijn

1. Indien in enig kalenderjaar het basisverlof geheel of gedeeltelijk niet is verleend, wordt het niet genoten verlof in de eerste helft van het volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.
2. Het bepaalde in het voorafgaande lid geldt met dien verstande, dat de ambtenaar in enig kalenderjaar nimmer meer basisverlofuren kan opnemen dan twee maal het hem bij of krachtens artikel 4.2.1 SAW toekomende aantal uren, tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.
3. Het basisverlof van een kalenderjaar vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan, tenzij de ambtenaar niet in staat is geweest om dit verlof op te nemen.
4. Het basisverlof dat niet als gevolg van het derde lid vervalt, vervalt na verloop van twee kalenderjaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.
5. In gevallen waarin dit artikel niet voorziet stelt het dagelijks bestuur bijzondere regelen vast.



#### **Artikel 4.2.8** Verlofrecht bij bijzondere omstandigheden

1. Voor de ambtenaar die wegens oorzaken anders dan die bedoeld in artikel 4.2.1 SAW niet gedurende het volle kalenderjaar, dan wel niet volledig, arbeid verricht, wordt het recht op het basisverlof van het lopende kalenderjaar, naar evenredigheid verminderd.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien geheel of gedeeltelijk geen arbeid wordt verricht wegens:
  - a. ziekte;
  - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke ambtenaar;
  - c. re-integratieactiviteiten als bedoeld in artikel 5.2.1 SAW.
3. In aanvulling op het bepaalde in het eerste lid en in afwijking van het bepaalde in het tweede lid, heeft de ambtenaar geen recht op verlof:
  - a. voor de tijd gedurende welke hij geheel of gedeeltelijk ziek is en deze ziekte door zijn opzet is ontstaan;
  - b. voor de tijd gedurende welke hij geheel of gedeeltelijk ziek is tengevolge van een gebrek waarover hij in het kader van de medische keuring bij aanstelling opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
  - c. voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen genezing belemmert of vertraagt;
  - d. voor de tijd gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid niet verricht;
  - e. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door het bevoegd gezag of door een door hen aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die er op gericht zijn hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten.

#### **Artikel 4.2.9** Verlof en ziekte

1. De ambtenaar kan tijdens ziekte verlof opnemen.
2. Bij de ambtenaar die wegens ziekte gedeeltelijk arbeid verricht, worden bij het opnemen van het verlof de uren voor de gehele geroosterde arbeidsduur in mindering gebracht op het basisverlof.

#### **Artikel 4.2.10** Overgangsbepaling

1. De vervaltermijn uit artikel 4.2.7 SAW geldt niet voor verlof ontstaan voor 31 december 2012.
2. Het basisverlof van het kalenderjaar 2012 vervalt 8 maanden na 31 december 2012, te weten op 1 september 2013, tenzij de ambtenaar niet in staat is geweest om dit verlof op te nemen.  
Het basisverlof van het kalenderjaar 2012 waarbij de ambtenaar niet in staat was het op te nemen, vervalt na verloop van 2 kalenderjaren na 31 december 2012.



## Bijlage 2: hoofdstuk 10 Verplaatsingskosten

Per 1 januari 2012 luidt de SAW tekst in deel 1 als volgt:

### 10 Verplaatsingskosten

#### 10.1 Vergoeding reiskosten woon/werkverkeer

##### Artikel 10.1.1 Recht vergoeding woon-werkverkeer

1. De ambtenaar die geen opdracht heeft om te verhuizen, heeft recht op een vergoeding in verband met kosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de standplaats.
2. Indien de ambtenaar een volledige kalendermaand, anders dan vakantie, niet reist tussen woning en standplaats worden er geen reiskosten vergoed.

##### Artikel 10.1.2 Vergoeding eigen vervoer

1. De vergoeding voor eigen vervoer is € 0,19 per kilometer.
2. De afstand tussen de woning en de standplaats wordt bepaald met 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, met een maximum van in totaal 60 kilometer per reisdag.
4. De ambtenaar die in de regel vijf dagen per week de in artikel 10.1.1, lid 1 SAW benoemde afstand reist, ontvangt een vergoeding, over het aantal, in de praktische regeling van belastingdienst vastgestelde, reisdagen per jaar.
5. De ambtenaar die met enige regelmaat minder dan vijf dagen per week de in artikel 10.1.1, lid 1 SAW benoemde afstand reist, ontvangt een vergoeding naar rato van het aantal dagen dat hij naar het werk reist.

##### Artikel 10.1.3 Vergoeding openbaar vervoer

1. De ambtenaar die in de regel vijf dagen per week de in artikel 10.1.1, lid 1 SAW benoemde afstand per openbaarvervoer reist, ontvangt een vergoeding van de kosten van het openbaarvervoer tegen het laagste tarief op jaarbasis. Deze vergoeding geldt ongeacht het aantal kilometers.
2. De ambtenaar ontvangt een vergoeding eigen vervoer conform artikel 10.1.2 SAW voor de kilometers 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.
4. De ambtenaar die met enige regelmaat minder dan vijf dagen per week de in artikel 10.1.1, lid 1 SAW benoemde afstand reist, ontvangt een vergoeding naar rato van het aantal dagen dat hij naar het werk reist.



#### **Artikel 10.1.4** Overige bepalingen

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

## **10.2 Vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen**

### **Artikel 10.2.1** Vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
  - a. dienstreis: een in opdracht van de dienst door de ambtenaar te maken reis buiten de standplaats.
  - b. motorvoertuig: auto of motorfiets
2. De ambtenaar heeft recht op een vergoeding in verband met reis- en verblijfskosten van dienstreizen.
3. Dienstreizen worden in beginsel gemaakt per openbaar vervoer, zulks ter beoordeling door of namens het dagelijks bestuur.
4. De kosten van dienstreizen per openbaar vervoer worden volledig vergoed.
5. De ambtenaar kan, indien hiervoor de in artikel 6.1.6 SAW bedoelde toestemming is verkregen, zijn eigen motorvoertuig gebruiken voor dienstreizen. Indien de ambtenaar geen eigen motorvoertuig in kan- of wenst te zetten, zorgt het waterschap voor vervoer vanwege de dienst.
6. De vergoeding voor kosten van dienstreizen per eigen motorvoertuig bedraagt € 0,33 per kilometer.
7. De vergoeding voor overige reis- en verblijfskosten voor dienstreizen wordt vastgesteld en uitgekeerd overeenkomstig de door het rijk vastgestelde regels (de reisregeling binnenland van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijk relaties).

### **Artikel 10.2.2** Samenloop dienst- en woon-werkkilometers

1. Uitgangspunt voor dit artikel is een vaste maandelijks vergoeding volgens paragraaf 10.1.1 SAW.
2. Indien de ambtenaar door het maken van een dienstreis, minder kilometers van de woning naar de standplaats, en/of van de standplaats naar de woning reist, worden deze minder gereden kilometers, in mindering gebracht op de te vergoeden dienstreiskilometers.
3. Lid 2 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 aanschaft.



## **De volgende toelichting wordt in de werkgevershandleiding opgenomen:**

De tekst onder uitgangspunten

10.1.1 SAW: Mobiliteit kent in deze tijd veel vormen: openbaar vervoer, fiets, auto, motor of combinaties hiervan. Partijen hebben voor het recht op vergoeding geen onderscheid gemaakt in de vervoersvorm.

10.1.1, lid 2: De betaling van een gemiddelde vergoeding voor het dagelijks reizen wordt bij een kalendermaand aaneengesloten niet reizen om andere reden dan opname basisverlof stop gezet. Fiscaal uitgangspunt is dat alleen kosten die daadwerkelijk gemaakt worden, worden vergoed. Is de medewerker een kalendermaand aaneengesloten ziek of wordt langdurig verlof genomen dan wordt de vergoeding stop gezet. Denk bij langdurig verlof aan levensloop en IKB die het mogelijk maken verlof oplopende tot (enkele) maanden op te nemen.

10.1.2 SAW: De vergoeding voor het dagelijks reizen wordt gebaseerd op de gebruikelijke route. Dit sluit aan bij de fiscale verwoording. Partijen bedoelen hierbij nadrukkelijk dat de vergoeding wordt gegeven voor de daadwerkelijk gereisde kilometers. Immers feitelijke keuzes van medewerkers variëren en hebben te maken met de snelheid van reizen (bij reizen wordt tijd als meer belastend ervaren dan de reiskosten), de vervoersvorm (fiets en auto geven soms een heel ander aantal kilometers). Partijen willen de daadwerkelijk gereisde kilometers vergoeden bij de door de ambtenaar zelf gekozen vervoersvorm. Dit kunnen ook verschillende vervoersvormen in de vergoedingsperiode zijn.

10.1.2, lid 3 SAW: De vergoeding wordt toegekend over de hele kilometers. Hiervoor wordt de reisafstand van heen en terug reis bij elkaar opgeteld en uitsluitend de hele kilometers worden vergoed. Er wordt niet afgerond.

10.1.2, lid 5 SAW: Bij het vaststellen van de vergoeding worden de fiscale regels voor in de regel minder dan 5 dagen per week reizen toegepast. Op dit moment bestaan er twee praktische regelingen. Deze worden in paragraaf 20.1.2 van het Handboek loonheffingen 2012 aangeduid als methode 1 en methode 2.

10.1.3 SAW: In het kader van duurzaamheid vinden partijen het belangrijk dat de regeling openbaar vervoer stimuleert. Dit heeft op de volgende manieren vorm gekregen:

- Voor de vergoeding van openbaar vervoer geldt geen grens in kilometers.
- Naast de vergoeding van openbaar vervoer wordt het voor- en natransport anders dan met het openbaar vervoer ook vergoed. Voor deze vergoeding wordt uitgegaan van de optimale reisroute. Dit kan van huis met de auto naar het een doorgaand treinstation zijn, zodat de reistijd aanmerkelijk wordt bekort. Partijen hebben nadrukkelijk rekening willen houden met het gegeven dat reizen vanaf de dichtstbijzijnde bushalte lang niet altijd de snelste reisroute is.

10.1.3, lid 4 SAW Bij de ambtenaar die met enige regelmaat minder dan vijf dagen per week reist wordt de bij zijn reisfrequentie passende goedkoopste vorm van openbaar vervoer vergoed. Dit kan betekenen dat de kosten van een jaarkaart worden vergoed als deze lager zijn dan de kosten voor losse reizen op de werk- c.q. reisdagen. De kosten eigen vervoer van en naar opstappunten worden naar evenredigheid van het aantal dagen dat hij naar het werk reist vergoed.

10.1.4 SAW: Partijen willen met de afspraken in deze paragraaf niet in de werkingsfeer van lokaal overeen gekomen of te komen Sociaal Statuten komen. In dit artikel wordt vastgelegd dat bij reorganisatie en fusie door het dagelijks bestuur in redelijkheid en billijkheid afwijkende afspraken gemaakt kunnen worden met de lokale medezeggenschap.



## Bijlage 3: Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken

Per 1 juli 2012 wordt de volgende tekst in de SAW deel 1 opgenomen:

### Artikel 4.1.5 Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken

1. Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken (TPOW) is in ieder waterschap mogelijk.
2. Leidinggevende en ambtenaar maken planningsafspraken over de hoeveelheid werk, resultaten, competenties, ontwikkeling en bereikbaarheid.
3. De basis voor TPOW wordt gelegd met de modelregeling Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken (TPOW) in deel II van de SAW.
4. Lokaal kan met overeenstemming van het GO of de OR een vergelijkbare regeling of regeling van vergelijkbare strekking gehandhaafd of overeengekomen worden.
5. Indien een waterschap geen vergelijkbare regeling of geen regeling van vergelijkbare strekking, in overeenstemming met het GO of de OR, heeft vastgesteld, dan geldt de modelregeling Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken (TPOW).

### In de werkgevershandleiding wordt de volgende tekst opgenomen:

Het waterschap kan de modelregeling TPOW volgen of lokaal een eigen regeling met hetzelfde doel handhaven of overeenkomen. De gelijkwaardigheid van partijen komt tot uitdrukking in de overeenstemming.

Partijen gaan er vanuit dat in het lokaal overleg overeenstemming bereikt wordt. Dit kan zijn over het toepassen van de modelregeling TPOW of het handhaven van een eigen regeling met een vergelijkbaar doel. Lukt het niet om lokaal overeenstemming te krijgen dan voorziet de Wet op de Ondernemingsraden en de procedures voor Georganiseerd Overleg in de mogelijkheid tot escalatie.

Per 1 juli 2012 wordt de volgende regeling in de SAW deel 2 opgenomen:

### Modelregeling Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken

Het initiatief voor Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken (TPOW) ligt bij de ambtenaar. TPOW kan in verschillende vormen: flexibel buiten kantoor/werklocatie werken en buiten geroosterde werktijden werken tot structureel thuiswerken.

Leidinggevende en ambtenaar maken afspraken over:

1. De te verrichten werkzaamheden;
2. De momenten waarop werkzaamheden moeten zijn afgerond.

Leidinggevende en ambtenaar maken afspraken over:

1. De bereikbaarheid voor externen;
2. De bereikbaarheid voor collega's;
3. Vervanging op kantoor tijdens de afwezigheid van de ambtenaar;
4. Over aanwezigheid van de ambtenaar.





Leidinggevende en ambtenaar maken afspraken over:

1. De te gebruiken apparatuur door de ambtenaar;
2. De faciliteiten voor TPOW;
3. De arbo aspecten van een werkplek;
4. De veiligheid van de te gebruiken systemen en de afspraken over het primair/direct werken op de server van het waterschap.

De afspraken over TPOW tussen leidinggevende en ambtenaar zijn onderdeel van de gesprekscyclus en komen aan de orde in het planning-, functionering- en beoordelingsgesprek

### **Tekst voor de werkgevershandleiding:**

Werknemers verwachten van een moderne organisatie dat werken op afstand mogelijk is. Thuiswerken, onderweg werken of op locatie werken maakt het werk aantrekkelijk, doordat het medewerkers de mogelijkheid biedt om de eigen tijd in te delen en tegelijk productief te zijn. Digitale en interactieve communicatiemiddelen maken Tijd- en PlaatsOnafhankelijk werken technisch mogelijk.

De medewerker krijgt meer zeggenschap over de keuze wanneer en waar gewerkt wordt. Leidinggevende en medewerker stemmen in het planningsgesprek de capaciteit af op de hoeveelheid werk en maken afspraken over resultaten, competenties, ontwikkeling en bereikbaarheid. In het plannings- en functioneringsgesprek kunnen specifieke afspraken gemaakt worden over werkzaamheden die niet tijd- en plaatsgebonden zijn. Tijd- en plaatsafhankelijk werken brengt flexibiliteit in de inzet en een betere balans in werk en privé.

De modelregeling TPOW gaat uit van vertrouwen en maatwerk, leidinggevende en medewerker maken afspraken.

Afspraken over werkzaamheden in termen van activiteiten, resultaten. Dit is al onderdeel van de gesprekscyclus. De gesprekscyclus biedt daarmee een goede basis voor de TPOW afspraken.

Bij bereikbaarheid kan gedacht worden aan bijvoorbeeld afspraken over doorschakelen telefoon, beantwoorden mail, mogelijkheden voor overleg, werkoverleg, klantcontacten.

Bij de afspraken over faciliteiten kan gedacht worden aan nu bij waterschappen voorkomende regelingen als Bring Your Own Devices (BYOD), met wel of geen tegemoetkoming in de kosten voor de aanschaf van de eigen apparatuur of het beschikbaar stellen van apparatuur en/of het vergoeden van daadwerkelijk gemaakte kosten bij het tijd- en plaatsafhankelijk werken en/of het geven van een (fiscaal vrijgestelde) tegemoetkoming in de kosten bij het inrichten van een werkplek thuis.

Bij de afspraken over arbeidsomstandigheden kan gebruik worden gemaakt van hulpmiddelen als arbo checklisten voor werkplek inrichting en werkhouding. Het waterschap zal in het arbobeleid aandacht geven aan TPOW en regelen dat indien nodig advies gevraagd kan worden aan een arbo-deskundige.



## Bijlage 4: Aanpassingen SAW in het kader van de nieuwe Werkkostenregeling

Vooruitlopend op de nieuwe werkkostenregeling wordt de SAW deel 1 per 1 januari 2013 op de volgende wijze aangepast:

### 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 rato 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 bruto uit te betalen	5,12%	5,34%	5,7%	6,4%

Voor de ambtenaar:

- Die is geboren voor 1-1-1955 en die niet deelneemt aan de op 30 september 2009 beëindigde seniorenregeling wordt het percentage uit de eerste regel van de tabel in dit lid (het bruto bedrag) verhoogd met 0,36 procentpunt.
- Die is geboren voor 1950, en op 1 april 1997 geen deelnemer was bij het ABP wordt het percentage uit de eerste regel van de tabel in dit lid (het bruto bedrag) verhoogd met 0,22 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 rato 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	4,53%	4,08%	3,62%	3,19%	2,85%	2,45%	1,59%	0,99%	0,88%
Salarisschaal	10	11	12	13	14	15	16	17	18
% IKB van het maximum salaris van de functieschaal	0,77%	0,68%	0,6%	0,53%	0,48%	0,44%	0,4%	0,36%	0,33%

4. Met 0,2% van het maandsalaris. Deze 0,2% van het bruto maandsalaris wordt netto uitbetaald.

**Artikel 3.2.6** doel 2 Fiets wordt ingetrokken per 1 januari 2013.



#### **Artikel 6.1.5** Schadevergoeding

1. Aan de ambtenaar wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed, welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit normale slijtage van de goederen.
2. Aan de ambtenaar wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, 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 beslist op verzoeken om vergoeding van schade aan motorrijtuigen in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen.
4. De vergoeding in lid 1 en 2 zijn netto vergoedingen. De werkgever draagt zorg voor brutering van de vergoeding of keert de vergoeding uit binnen het forfait.

#### **Artikel 6.1.7** Schadevergoeding bijzondere omstandigheden

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

Deze vergoeding is een netto vergoeding. De werkgever draagt zorg voor brutering van de vergoeding of keert de vergoeding uit onder het forfait.



## Bijlage 5: Meer- en minder werken

Per 1 januari 2013 luidt de SAW tekst in deel 1 als volgt:

### Artikel 4.1.2 Jaarlijkse keuze meerwerk

1. De ambtenaar met een voltijd aanstelling kan, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, ervoor kiezen zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis van 36 uur tijdelijk te verlengen met maximaal 312 uur meerwerk per jaar. De ambtenaar heeft hierdoor dit kalenderjaar een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 42 uur.
2. De ambtenaar met een aanstelling voor 40 uur (artikel 2.1.10 SAW) kan, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, kiezen voor maximaal 104 uur meerwerk per jaar.
3. Voor de ambtenaar met een deeltijd aanstelling geldt het bepaalde in lid 1 naar rato van de individuele arbeidsduur.
4. De keuze voor meerwerk wordt voor één kalenderjaar gemaakt.
5. De ambtenaar ontvangt maandelijks een vergoeding voor meerwerk ter grootte van het salaris per uur over het gemiddeld overeengekomen aantal uren meerwerk per maand.
6. De tijdelijk verlengde arbeidsduur werkt door in de pensioenopbouw. Hiertoe wordt de deeltijdfactor verhoogd die met betrekking tot het ruiljaar aan ABP wordt doorgegeven. De verhoogde deeltijdfactor wordt vastgesteld als het product van de deeltijdfactor en een verhogingsfactor. Deze verhogingsfactor is het quotiënt van het pensioengevend inkomen bij verlengde arbeidsduur zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel gedeeld door het pensioengevend inkomen zonder de verlenging van de arbeidsduur zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel.
7. De tijdelijke verlenging van de arbeidsduur heeft geen consequenties voor de aanspraken op grond van andere arbeidsvoorwaarden.
8. De ambtenaar die wenst te kiezen voor een langere arbeidsduur als bedoeld in dit artikel, dient hiertoe voor 1 november een schriftelijk verzoek in bij het dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur kan het verzoek op organisatorische gronden, budget, formatie, begroting en/of het niet voorhanden zijn van voldoende werk en/of geld afwijzen. Een afwijzing van het verzoek gebeurt schriftelijk en gemotiveerd.
9. Op de ambtenaar die bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft gebruik maakt van een regeling voor langdurig verlof of een aanvraag heeft ingediend om in dat kalenderjaar daarvan gebruik te maken, is dit artikel niet van toepassing. Ook voor de ambtenaar aan wie gedeeltelijk FPU-ontslag is verleend staat de keuze voor meerwerk in het kader van dit artikel niet open.
10. Ambtenaren die op 1 januari van het kalenderjaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens de WAO of WIA ontvangen zijn uitgesloten van de toepassing van dit artikel.
11. Het is niet mogelijk om binnen hetzelfde ruiljaar gelijktijdig de keuzemogelijkheid meerwerk te combineren met de keuzemogelijkheid minderwerk (artikel 4.1.3).



### **Artikel 4.1.3** Jaarlijkse keuze minder werken

1. De ambtenaar met een voltijd aanstelling kan, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, ervoor kiezen zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis van 36 uur tijdelijk te verkorten met hooguit 312 uur per jaar. De ambtenaar heeft hierdoor dit kalenderjaar een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 30 uur.
2. Voor de ambtenaar met een deeltijd aanstelling geldt het bepaalde in het vorige lid naar rato van de individuele arbeidsduur.
3. De keuze voor minder werken wordt voor één kalenderjaar gemaakt.
4. De keuze voor minder werken heeft tot 10% vermindering van de arbeidsduur geen gevolgen voor de hoogte van de berekeningsgrondslag voor het pensioen.
5. De tijdelijke vermindering van de arbeidsduur heeft met uitzondering van het bepaalde in lid 4 gevolgen voor de aanspraken op grond van andere arbeidsvoorwaarden.
6. De ambtenaar die wenst te kiezen voor een kortere arbeidsduur dan zijn aanstellingsduur, dient hiertoe voor 1 november een schriftelijk verzoek in bij het dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur kan het verzoek op grond van organisatorische gronden of formatie afwijzen. Een afwijzing van het verzoek gebeurt schriftelijk en gemotiveerd.
7. Het is niet mogelijk om met betrekking tot of binnen hetzelfde ruiljaar de keuzemogelijkheid om minder werken te combineren met de keuzemogelijkheid meer werken (artikel 4.1.2).

### **Uitbreiding van de werkgevershandleiding met de volgende tekst:**

CAO partijen vinden het belangrijk om in gelijke situaties op een zelfde wijze aan salarisvaststelling te doen. Dit is aanleiding om vanaf 1 januari 2013 bij de berekening van meer- en minderwerk aan te sluiten bij de gangbare SAW definities en niet langer te werken met eenheden van 51 uur per jaar.

Het LAWa wil de berekening van een uur minderwerk of een uur meerwerk aan laten sluiten bij de in de SAW gedefinieerde uurwaarden. Dit heeft een aantal voordelen:

- Er is meer flexibiliteit mogelijk. De keuze voor meer- of minderwerk is dan namelijk niet langer gebonden aan cohorten van 51 uur. Iedere keuze kan verwerkt worden.
- Binnen het jaarrooster kunnen de tijden beter aansluiten op de productie. Het jaarrooster heeft flexibiliteit in patronen over het jaar heen. De nieuwe formulering van meer- en minderwerk sluit daar dan naadloos op aan. Dit in tegenstelling tot de huidige afspraak met cohorten van 51 uur in de vorm van 1 geroosterd uur per week.
- Tot slot betekent dit dat de medewerker de maximale ruimte voor minderwerk met behoud van pensioen kan benutten.



## **Bijlage 6: Onderzoeksoopdracht ontwikkeling meetinstrument arbeid onder sterk bezwarende omstandigheden (SBO)**

Geacht bestuur van het A&O fonds,

Cao-partijen zijn in gesprek over de modelregelingen die in deel II SAW staan. Over één van die modelregelingen, de modelregeling "Compensatie van arbeid onder sterk bezwarende omstandigheden", wordt door partijen verschillend gedacht.

We delen met elkaar dat alles gedaan moet worden om bezwarende omstandigheden weg te nemen. Alleen als dit in een uitzonderingssituatie niet mogelijk is, kan er sprake zijn van een financiële compensatie.

In de praktijk heeft dit uitgangspunt tot veel verschillende regelingen geleid. De regelingen verschillen in de wijze waarop inzicht in de bezwarende omstandigheden wordt verkregen en de regelingen verschillen in de wijze waarop de bezwarende omstandigheden gecompenseerd worden. Dit maakt harmonisatie complex, tijdrovend en duur.

We hebben afgesproken met hulp van het A&O fonds en het KAM platform een bij de sector passend meetsysteem bezwarende omstandigheden te ontwikkelen. Dit meetsysteem kan ook een preventieve functie hebben en of een koppeling met de RIE. Daarna zal een paritaire werkgroep de opdracht krijgen om het LAWa een advies te geven over een bij dit meetsysteem passende compensatie regeling.

Kwantitatief en zeker kwalitatief onderzoek bij een complex onderwerp als dit vergt deskundigheid. Het LAWa wil het A&O fonds vragen KAM deskundigen te betrekken bij het ontwikkelen van een meetsysteem.

Tot slot ziet het LAWa een actieve rol voor het bestuur van het A&O fonds met tussentijdse toets momenten. Zij denkt hierbij minimaal aan de onderzoeksoepzet.

Het LAWa vraagt het A&O fonds dit onderzoek in het najaar te starten en in het eerste kwartaal 2013 op te leveren.

Voor vragen kunt u contact opnemen met Arjan Guijt (070-3519862 of [AGuijt@uwv.nl](mailto:AGuijt@uwv.nl)).

Met vriendelijke groet,

Ingrid Blom-Meeusen  
Secretaris LAWa



## Bijlage 7: Paritaire werkgroep advies compensatie regeling sterk bezwarende omstandigheden

### Paritaire werkgroep

Na afronding van de onderzoeksopdracht door het A&O fonds (zie bijlage 6) zal een paritaire werkgroep het LAWA adviseren over een bij een meetsysteem passende compensatie regeling.

#### 1. Onderzoek

Het LAWA vraagt het A&O fonds en het KAM platform een bij de sector passend meetsysteem sterk bezwarende omstandigheden te ontwikkelen. Dit meetsysteem kan ook een preventieve functie en/of een koppeling met de RIE hebben. Deze paritaire werkgroep zal het LAWA adviseren over een bij dit meetsysteem passende compensatie regeling.

De werkgroep start na oplevering van het onderzoek genoemd in bijlage 6. De samenstelling van deze werkgroep is van cruciaal belang en zal door het LAWA in de tweede helft van 2012 definitief worden vastgesteld.

#### 2. Paritaire werkgroep

Samenstelling	Naam
Voorzitter	Marta Rotgers
2 of 3 leden van de vakbonden	.....
2 of 3 werkgeversvertegenwoordigers	.....
Secretaris	Arjan Guijt

#### 3. Proces

De werkgroep begint met haar werkzaamheden na afronding van het onderzoek door het A&O fonds. Na bevestiging door het A&O fonds dat het onderzoek wordt uitgevoerd zal een planning worden opgesteld. Het LAWA wordt hierover geïnformeerd.

### Tekst Cao akkoord:

#### Compensatie bezwarende arbeidsomstandigheden

Partijen delen met elkaar dat alles gedaan moet worden om bezwarende omstandigheden weg te nemen. Alleen als dit in een uitzonderingssituatie niet mogelijk is, kan er sprake zijn van een financiële compensatie.

In de praktijk heeft dit uitgangspunt tot veel verschillende regelingen geleid. De regelingen verschillen in de wijze waarop inzicht in de bezwarende omstandigheden wordt verkregen en de regelingen verschillen in de wijze waarop de bezwarende omstandigheden gecompenseerd worden.

Partijen hebben afgesproken in 2012 met hulp van het A&O fonds en het KAM platform een bij de sector passend meetsysteem bezwarende omstandigheden te ontwikkelen. Dit meetsysteem kan ook een preventieve functie hebben en of een koppeling met de RIE. Vervolgens krijgt een paritaire werkgroep de opdracht om het LAWA een advies te geven over een bij dit meetsysteem passende compensatie regeling.

Deze aanpak vergt meer tijd dan we hebben tot de overgang van modelregelingen naar basisregelingen. Bij deze overgang op 1 januari 2013 blijven de huidige lokale regelingen voorlopig bestaan. Wordt de modelregeling lokaal gebruikt dan wordt de modelregeling per 1 januari 2013 een lokale regeling van het betreffende waterschap.



## **Bijlage 8: Inventariserend onderzoek naar vergoeding extra kilometers woon/werkverkeer ten gevolge van fusie of reorganisatie**

Het LAWA heeft binnen het CAO akkoord een afspraak gemaakt voor een inventariserend onderzoek. Onderstaand is de vraagstelling geformuleerd en worden de samenstelling van de paritaire werkgroep en het proces geschetst.

### 1. Inventariserend onderzoek

Partijen willen inzicht krijgen in de binnen de sector gemaakte afspraken over de vergoedingen voor extra kilometers woon/werkverkeer bij fusie en reorganisatie. Daarnaast willen partijen een beeld krijgen hoe deze afspraken in een voor ons relevante omgeving vorm krijgen.

Bij relevante omgeving denken partijen in ieder geval aan de Water- en nutsbedrijven, de rijksoverheid, de Regionale UitvoeringsDiensten, gemeentelijke fusies in een groter gebied en Provincies.

### 2. Paritaire werkgroep (definitief samen te stellen najaar 2012)

Samenstelling	Naam
Voorzitter	.....
3 leden van de vakbonden	.....
2 hoofden P&O	.....
Adviseur AWWN:	Henk van de Pol
Secretaris:	Ingrid Blom

### 3. Proces

De werkgroep kan eind 2012 starten.

De verwachting is dat de werkgroep met drie vergaderingen tot de gevraagde schets van de situatie kan komen, zomer 2013.