

## Onderhandelaarsresultaat

### Preambule

De nieuwe arbeidsverhoudingen

De sociale partners zien samen het belang om te komen tot een goede en moderne invulling van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (Wnra). De afgelopen periode, waarin wij rondom de salarisparagraaf lang hebben stilgestaan en waarbij de verhoudingen danig onder druk zijn komen te staan, willen we graag achter ons laten.

We zijn samen trots op een sector die in het verleden tot vooruitstrevende arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden kon komen. Dit willen we met hetzelfde elan voortzetten. De Wnra vraagt verder om vanuit een gelijkwaardige positie open, duurzaam en structureel overleg tussen werknemers en werkgevers. We spreken af dat we uiterlijk dit najaar, de overgangperiode waarin de werkgeverstaken van de Unie van Waterschappen taken migreren naar een werkgeversvereniging, waarin ook de volgers van de cao volwaardig lid kunnen zijn, samen in gesprek gaan over de gevolgen van de invoering van de Wnra voor onze sector.

Daarbij wordt als uitgangspunt genomen dat met inachtneming van de bepalingen van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en de bestendige jurisprudentie inzake het toelaten van partijen tot cao-overleg op centraal niveau. Om zowel op het niveau van de sector Waterschappen als ook op decentraal niveau overleg te blijven voeren met de tot nu toe gebruikelijke partijen.

Wij realiseren ons dat arbeidsvoorwaarden het sluitstuk zijn van een gesprek binnen de sector over de grote opgaven rondom klimaat en schoon water. Dit vraagt van de sector wendbaarheid, innovatie en verbondenheid met onze omgeving en een concurrerende positie op de arbeidsmarkt.

Cao voor de Waterschappen (en haar volgers)

Waar mogelijk worden de huidige rechtspositieregelingen inclusief de nog te verwerken aanpassingen daarvan vanwege de materiele afspraken in de SAW en dit akkoord technisch omgezet in teksten voor de eerste privaatrechtelijke Waterschaps-cao die partijen uiterlijk in 2019 overeen willen komen.

Decentrale ruimte voor maatwerk in arbeidsvoorwaarden

De huidige rechtspositionele regelingen bieden op diverse onderwerpen de mogelijkheid tot decentraal maatwerk in arbeidsvoorwaarden. Partijen agenderen het vraagstuk om balans te vinden tussen de centrale en decentrale arbeidsrelatie en arbeidsvoorwaarden onder het civiel recht.

27 juni 2018 hebben de Unie van Waterschappen enerzijds, en de vakbonden FNV Overheid, CNV Connectief en CMHF anderzijds, een onderhandelaarsresultaat bereikt over de arbeidsvoorwaarden in de sector Waterschappen.

Dit akkoord loopt van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019.

Het akkoord is op alle onderdelen voor alle Waterschappen bindend. De gemaakte afspraken gaan op 1 juli 2018 in, tenzij anders is aangegeven.

Unie van Waterschappen en vakbonden hebben dit akkoord na instemming van de achterban op – datum- getekend.

## Inleiding

Waterbeheer in Nederland is succesvol door de autonomie en expertise van de waterschappen en hun medewerkers. Waterschappen ontwikkelen en beheren gezonde, robuuste en veerkrachtige watersystemen, nu en in de toekomst. Een toekomst waarin de opgaven in het waterbeheer groter en complexer worden en waarin waterexpertise aan belang toeneemt. Waterschappen staan midden in de samenleving met een duidelijke toekomstvisie en volop plannen voor de toekomst.

Met dit akkoord willen sociale partners een viertal vernieuwingen doorvoeren, vernieuwingen die meer inhoud geven aan deze ambities op duurzame doorstroom en inzetbaarheid:

- Ruimte voor het echte gesprek en waardierend belonen.
- Een vereenvoudigd en verbeterd IKB.
- Duurzaam doorstromen en vitaliteit.
- Aandacht voor veilig en gezond werken.

## Loonontwikkeling

Sociale partners leggen met dit akkoord een goede basis voor de overgang van arbeidsvoorwaarden naar het civiel recht en hebben afgesproken dat de looptijd voor dit akkoord 3 jaar is.

De volgende beloningsafspraken zijn gemaakt:

1. Iedere medewerker die op 1 januari 2018 in dienst was, ontvangt eenmalig € 500. Dit bedrag is bruto en naar rato aanstellingsduur.
2. Per 1 januari 2018 worden de salarissen met 3,5% verhoogd.
3. Per 1 april 2019 worden de salarissen met 3,25% verhoogd.
4. Per 1 januari 2019 wordt het IKB vereenvoudigd. Dit betekent meer pensioenopbouw en een iets hoger inkomen (zie Q en A Vereenvoudiging IKB) Dit heeft samen een gemiddelde waarde van 0,75%.

## Instroom met perspectief

Sociale partners spannen zich in om nieuwe medewerkers 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. Sociale partners zoeken hiervoor de samenwerking met andere partijen; onder andere via een gezamenlijk plan van aanpak met de overheidswerkgevers om de doelstellingen van de wet te realiseren. We investeren in het vorm geven van zinvol werk, social return en gaan intensiever deze instroom in de sector monitoren.

Waterschappen investeren 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.

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 werkt met steun van het A&O fonds aan deze inzet door.

## 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 medewerkers. Medewerkers willen via nieuwe vormen van werken verder ontwikkelen en daarnaar beloond worden.

### Het echte gesprek

Medewerkers zijn samen met de leidinggevende verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling. Sociale partners verwachten van medewerkers dat zij regie voeren op de eigen loopbaan en, initiatief tonen en van leidinggevendenden een stimulerende rol hierbij. Ontwikkeling is gespreksonderwerp en afspraken daarover worden vastgelegd. Gesprekken zijn er om medewerkers te stimuleren het beste uit zichzelf te halen en om evenwichtig en onderscheidend te belonen.

De huidige gesprekscyclus kent vele regels en procedures die een constructieve dialoog niet langer ondersteunen. Partijen willen met de afspraken in dit akkoord ruimte geven voor dit echte gesprek. De SAW geeft slechts het kader voor het voeren van gesprekken. Daarbij dient de focus te liggen op het gesprek zelf en betere gesprekken met thema's als persoonlijke ontwikkelingen, talent, kracht en energie, groei mogelijkheden, mobiliteit, duurzame inzetbaarheid en inzicht krijgen in kwaliteit. Waterschappen kunnen samen met medezeggenschap op een bij de organisatie passende manier het echte gesprek door ontwikkelen.

### Waarderend belonen

Sociale partners vinden het belangrijk om onderscheidend en waarderend te belonen. Zij constateren dat dit door de huidige structuren en regelingen door veel waterschappen en voor medewerkers onvoldoende tot stand kan worden gebracht. Het huidige systeem is toe aan een nieuwe fase.

Sociale partners constateren dat waarderend belonen voor de waterschappen belangrijk is. Belonen en waarderen kent verschillende vormen en is organisatie en cultuurgebonden. Waar vertrouwen de basis is. Centrale kaders bieden balans en ruimte per waterschap om door te ontwikkelen in belonen en duidelijkheid hierover voor medewerkers. Het recht op salarisverhoging bij goed functioneren van de medewerker dient vast te liggen in de SAW en in alle waterschappen gelijk te zijn. Sociale partners willen in de SAW-ruimte geven aan waterschappen om samen met de medezeggenschap op een bij de organisatie passende manier door te ontwikkelen, het gesprek centraal te stellen en daar adequaat met (onderscheidend) belonen op aan te sluiten; centrale kaders met beleidsvrijheid.

In de SAW zijn de hoofdregels voor de salarisverhoging en voor incidenteel belonen opgenomen.

### Overgangsafspraken bij de gespreksystematiek en belonen

Bij het zetten van deze stap willen sociale partners op twee niveaus een vangnet bieden; op het niveau van de organisatie en op individueel niveau van de medewerker. Waterschappen krijgen zo tijd om zorgvuldig door te ontwikkelen. Ieder waterschap heeft een eigen tempo en eigen route om dit in overleg met medezeggenschap en medewerkers vorm te geven.

De huidige regels voor gesprekken en belonen verplaatsen we naar deel 2 SAW. De huidige regelingen van/voor waterschappen worden daarmee basis-regelingen/personeelsregelingen van het waterschap. De huidige regels blijven als personeelsregeling gelden tot een waterschap een eigen regeling overeenkomt.

Onder het publiekrecht willen sociale partners nog een extra vangnet aan individuele medewerkers bieden. Tot het ingaan van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren kunnen medewerkers kiezen voor het toepassen van de basisregelingen (huidige regelingen), ook als in het eigen waterschap een andere regeling van kracht is.

In bijlage 1 is dit voor het echte gesprek, waarderend belonen en de overgangsafspraken uitgewerkt tot SAW-teksten.

### Loopbaanontwikkeling

Waterschappen en A&O-fonds spannen zich gezamenlijk in om medewerkers te ondersteunen bij hun regie over loopbaan en ontwikkeling, centraal staat vitaal het pensioen halen. Met de volgende afspraak willen sociale partners investeren.

Via de HR-monitor wordt de doorstroom gevolgd. Sociale partners willen het beeld van doorstroom verbeteren en verwachten dat de HR-monitor in komende edities meer inzicht gaat geven.

Een van de doelstellingen van algemene dienst is een betere afstemming (in de sector) van de capaciteit van medewerkers op de werkprocessen. Dit maakt terugdringen van de inhuur van externe capaciteit mogelijk. De veelal dure externe inhuur gebeurt ook op voor medewerkers interessante klussen. Eigen medewerkers 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 medewerkers in dienst treden bij het waterschap. Sociale partners willen deze ambities gaan monitoren en vragen ook in waterschappen om aandacht voor dit vraagstuk.

### Vereenvoudigen Individueel Keuzebudget (IKB)

In de kern gaat het in een arbeidsrelatie om de uitruil van tijd en geld. Het IKB stelt de eigen verantwoordelijkheid en eigen zeggenschap van de medewerkers over deze uitruil centraal. De medewerker kan binnen de kaders van het IKB naar eigen keuze en op eigen momenten budget besteden aan bij hem passende arbeidsvoorwaardelijke producten, zoals vrije tijd of geld. Medewerkers hebben hiermee onder andere ruimere mogelijkheden om hun arbeidsduur te variëren. Hierdoor kan een betere balans tussen de taken op het werk en in de privésituatie worden gecreëerd. Een transparant en eenvoudig IKB, zonder begrenzing in de te kopen verlofuren, maakt zelf regie voeren over arbeidsvoorwaarden beter mogelijk.

Een eenvoudig IKB (20% van het salaris) betekent dat:

- Iedere medewerker zelf de hoogte van het IKB kan uitrekenen en in 1 oogopslag ziet en weet wat de bedragen van salaris en IKB zijn.
- In het vervolg wordt over het hele IKB, pensioen opgebouwd (is extra pensioenopbouw).
- Het IKB geen grens voor het kopen van verlof meer kent.
- Er een verbetering is door een deel van het IKB naar het salaris te verplaatsten.
- Overgangsrecht blijft behouden en wordt verplaatst naar deel 3 SAW.
- Administratieve vereenvoudiging voor de werkgeversverklaring en uniform toepassen van de IKB-regeling.

Sociale partners willen per 1 januari 2019 het IKB vereenvoudigen volgens bijlage 2.

### Veilig en gezond werken

Door onze leeftijdsopbouw en een oplopende schaarste aan (technisch) personeel is het managen van kennis en duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker. Waterschappen blijven investeren in de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Medewerkers voeren zelf de regie over hun carrière, werk en talenten. Persoonlijk leiderschap: zelf het initiatief nemen om verder te komen. De leidinggevende heeft hierbij nadrukkelijk een coachende en ondersteunende rol.

Veel medewerkers werken samen in projectteams met collega's uit verschillende disciplines en achtergronden. Aansturing van werk en medewerkers verandert, rollen en opdrachtgeverschap worden complexer. Door ICT-ontwikkelingen vervagen grenzen, grenzen tussen werk en privé, grenzen in tijd (24-uurs economie), grenzen in samenwerking, verbinding maken over afdelingen, projecten en organisaties heen. Waterschappen houden rekening met deze ontwikkelingen en besteden in strategische plannen aandacht aan werkdruk en de organisatie van het werk. Samen met medezeggenschap monitoren zij de werkdruk en gaan ongezonde werkdruk tegen.

Sociale partners hechten aan veilig en gezond werken. Naar aanleiding van recent onderzoek vragen zij het A&O-fonds om het keuringsbeleid voor de waterschappen te herzien en te laten aansluiten op veranderende regelgeving.

### Duurzaam doorstromen

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 doorstroom vraagt om een goed inzicht in kwaliteiten, wensen en toegevoegde waarde van de medewerkers 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.

Sociale partners onderschrijven van harte de noodzaak en wenselijkheid van goed vitaliteitsbeleid, het terugdringen ziekteverzuim en er voor te zorgen dat medewerkers vitaal hun arbeidzame leven kunnen voltooien en gezond genieten van een welverdiend pensioen. In de waterschappen krijgt vitaliteitsbeleid op diverse manieren vorm. Om blijvend een effectief vitaliteitsbeleid te realiseren spreken sociale partners het volgende af:

Het A&O-fonds onderzoekt op verzoek van sociale partners hoe het is gesteld met de vitaliteit van medewerkers in de sector en per waterschap. Dit onderzoek mondt uit in een advies voor de sector en

in een maatwerkadvies per waterschap, het lokale beleid zal voor 1 juli 2019 verder met de lokale medezeggenschap ten uitvoer worden gebracht.

Waterschappen en medewerkers bevinden zich in verschillende ontwikkelstadia, waarbij vraagstukken op instroom, doorstroom: ontwikkelen en inzetbaarheid en uitstroom bij medewerkers verschillend zijn. Dit vraagt om ruimte om naast het IKB, lokaal in het kader van (duurzame) inzetbaarheid beleid en maatwerk te ontwikkelen. Ieder waterschap geeft in overleg met medezeggenschap duurzaam doorstromen vorm. Een integraal pakket aan beleid, regelingen en instrumenten wordt ingezet om medewerkers werkzekerheid te bieden.

Ook kan lokaal een regeling voor korter werken voor een groep medewerkers onderdeel uitmaken van een pakket aan maatregelen/instrumenten/beleid. Naast specifieke lokale afwegingen spelen onder andere onderstaande meer algemene overwegingen een rol.

- Er is een zorgplicht voor collegae in zware, belastende beroepen waarbij het eerdere loopbaanbeleid/duurzaam doorstromen voor nog niet iedereen tijdig genoeg is ingezet.
- Niet iedere medewerker kan (nu al) regie voeren over de loopbaan, dit wordt mede beïnvloed door de mate waarin het waterschap heeft geïnvesteerd in medewerkers.
- De randvoorwaarden voor een regeling worden lokaal afgesproken: wie mag deelnemen, wat de positie van leidinggevenden is, hoe herbezetting vorm krijgt, voor welke percentages men minder gaat werken en welk salaris en pensioenopbouw daartegenover staan.
- De duur van instroom in de regeling wordt afgebakend in de tijd (looptijd regeling).

Daarnaast kan bij een groep medewerkers met (fysiek) zwaar werk kunnen ontwikkelingen als langer doorwerken (te) snel gaan. Maatwerk op sociale en of medische gronden kan voor individuele medewerkers doorwerken tot de AOW-leeftijd mogelijk maken. Bij dit maatwerk voor individuen kan het waterschap ook rekening houden met de financiële haalbaarheid van korter werken voor medewerkers met een lager inkomen.

### Inconvenientenregeling

Wij willen dat werken bij de waterschappen veilig, duurzaam en schoon gebeurt en investeren in plezierig werken. Centraal staat bij de waterschappen het krijgen van inzicht in bezwarende omstandigheden en deze en belastende elementen in het werk terug dringen. Technische ontwikkelingen zorgen ervoor dat steeds meer bezwarende omstandigheden oplosbaar zijn. Inzicht en preventie zijn de centrale woorden.

We constateren ook dat niet alles op te lossen is, en een deel van het ongemak bij het werk hoort. Sociale partners willen dat vanaf 1 januari 2019 centrale kaders gelden voor een compensatie van dit ongemak. Deze centrale kaders dienen lokaal ingevuld te worden. De centrale kaders zijn uitgewerkt in bijlage 3. Sociale partners leveren voor 1 oktober 2018 een leidraad aan de sector voor toepassing van de regeling.

### Een leesbare SAW

Wij willen voor medewerkers een heldere en leesbare SAW, die eenduidig door waterschappen wordt toegepast. Naast de vereenvoudiging van het IKB zetten we nog een tweede stap; we verwijderen de uitvoeringsregels bij reiskosten.

Dit leidt tot een beter toegankelijke, moderne SAW, brengt meer keuze en beslruimte om reiskosten te declareren naar het individu toe en draagt ook bij aan het eenduidig toepassen van de SAW.

R.W. Bleker

Unie van Waterschappen

M.W.G. Rotgers

FNV Overheid

A.A. van Voorden

CNV Connectief

J.H. Doeven

CMHF

## Bijlage 1: het echte gesprek en waarderend belonen

Per luiden de SAW-teksten als volgt:

### **Artikel 3.1.7** Gesprekken

Ambtenaar en dagelijks bestuur spreken meerdere malen per jaar over planning, voortgang en evaluatie van het functioneren en het werk. Deze gesprekken kunnen op beider initiatief worden gehouden en stellen de ambtenaar in staat regie te voeren over zijn/haar werk en het dagelijks bestuur kan op basis van deze gesprekken (belonings-) besluiten nemen.

In de gesprekken komen ontwikkeling, loopbaan, mobiliteit, vitaliteit, opleiding, arbeidsomstandigheden, integriteit en tijd- en plaatsafhankelijk werken, zodanig aan de orde dat de ambtenaar zo veel mogelijk zelf regie kan voeren over ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid.

### **Artikel 3.1.8** Verhoging van het salaris

#### Lid 1

De jaarlijkse structurele salarisverhoging van 2,5% binnen de voor de ambtenaar geldende salarisschaal wordt gebaseerd op een voor 15 december opgemaakt eindoordeel 'goed functioneren' en al dan niet digitaal meegedeeld. Dit artikel is van toepassing tot het maximum van de salarisschaal is bereikt.

Bij goed functioneren voldoet de ambtenaar aan de norm. De ambtenaar realiseert wat in de functie en/of resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden op het gewenste niveau.

#### Lid 2

Indien het eindoordeel over het functioneren onvoldoende c.q. nog te ontwikkelen is kan een lagere structurele salarisverhoging dan 2,5% binnen de voor de ambtenaar geldende salarisschaal of geen structurele salarisverhoging worden toegekend.

### **Artikel 3.1.9** Extra structurele of incidentele beloning

Wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van (een deel van) de functie, kan aan de ambtenaar een extra structurele of incidentele beloning worden toegekend.

### **Artikel 3.1.11** Keuze ambtenaar

Tot invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren kan de ambtenaar vragen om in enig kalenderjaar de regeling gesprekscyclus en de beloningsregeling uit deel 2 SAW voor hem/haar toe te passen. Het dagelijks bestuur kan dit verzoek niet weigeren.



### **Verplaatsen en omnummeren**

Artikel 3.1.1 Uitgangspunten lid 1, laatste regel: Dit met toepassing van artikel 3.1.7 SAW vervalt.

De huidige artikelen 3.1.7 Verhoging van het salaris tot en met 3.1.12 Extra vrije tijd en beloning worden naar deel 2 SAW verplaatst als beloningsregeling.

Artikel 3.1.13 en 3.1.14 worden omgenummerd in 3.1.12 en 3.1.13.

Paragraaf 5.2 wordt naar deel 2 SAW verplaatst als regeling gesprekscyclus.

Paragraaf 5.3 tot en met 5.6 worden omgenummerd in 5.2 tot en met 5.3.

Verwijzingen binnen de SAW en het alfabetisch trefwoordenregister worden aangepast.

## Bijlage 2: vereenvoudigen IKB

Per 1 januari 2019 luiden de SAW teksten als volgt:

### 3.2 Individueel Keuze Budget

#### 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 rechten. Deze rechten kan de ambtenaar aanwenden voor een door hem/haar te kiezen bestemming, een en ander op een wijze en onder de voorwaarden als in deze paragraaf is bepaald.

#### Artikel 3.2.2 Opbouw van het IKB

Het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd:

1. Met 8% van de voor de ambtenaar in die maand geldende salaris, met dien verstande dat dit bedrag niet lager kan zijn dan de wettelijke minimum vakantietoelage.
2. Met 12% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris

#### Artikel 3.2.3 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/haar 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.

Eventuele aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht, leiden niet tot een herberekening van een eerder gekocht verlof uur.

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 3.2.4 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 3.2.5** Financiële gevolgen

1. Bij de keuzen kunnen fiscale gevolgen, gevolgen in de zin van sociale verzekeringen en andere gevolgen, bijvoorbeeld voor de pensioenopbouw een rol spelen.
2. De werkgever informeert de ambtenaar over mogelijke consequenties.
3. De gevolgen van het maken van keuzen in het kader van het bepaalde in deze paragraaf zijn voor rekening van de ambtenaar.
4. 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 3.2.6** 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.

### **Vervallen artikelen en omnummeren in paragraaf 3.2**

Het huidige artikelen; 3.2.2 Opbouw budget, artikel 3.2.7 Garantiesalaris vervallen.  
De huidige artikelen 3.2.3 en 3.2.4 worden samengevoegd in artikel 3.2.2.

### **Artikel 3.3.7** Toelage onregelmatige dienst

De toelage onregelmatige dienst bestaat uit twee componenten. Een vaste toelage per maand op basis van lid 1 of lid 2 en een toelage per gewerkt uur volgens lid 3.

1. Aan de ambtenaar die, anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op het dagvenster: maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 19.00 uur, wordt een toelage toegekend van 0,77% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris.
2. Aan de ambtenaar die regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op het dagvenster en waarin in de diensten ook de zaterdagen en zondagen zijn opgenomen, als dagen waarop arbeid wordt verricht, wordt een toelage toegekend van 4% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris.

3. Aan de ambtenaar voor wie een salaris geldt lager dan het maximum van schaal 11, bedraagt de toelage 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:
- 25% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 22.00 uur;
  - 50% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
  - voor de uren op zaterdag:
    - 50% voor de uren tussen 00.00 en 08.00 uur;
    - 25% voor de uren tussen 08.00 en 18.00 uur;
    - 75% voor de uren tussen 18.00 en 24.00 uur;
  - 75% voor de uren op zondag;
  - 100% voor feestdagen volgens artikel 1.2.1 SAW, inclusief eerste paasdag en eerste pinksterdag.
4. In bijzondere gevallen kan het dagelijks bestuur een regeling treffen, die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

#### Overige aanpassingen

In paragraaf 5.5 wordt het begrip IKB-collectief vervangen door IKB.  
De bijlage IV Herkomst middelen IKB vervalt.

#### Deel 3 SAW overgangsrecht wordt uitgebreid met:

In de seniorenregeling wordt de volgende bepaling opgenomen:  
Bij de deelnemer aan de seniorenregeling wordt het percentage IKB uit artikel 3.2.2 lid 2 met 0,36% verlaagd.

Een nieuwe regeling voor niet pensioengevende IKB opbouw:

Voor de ambtenaar:

- 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 IKB verhoogd met 0,83 procentpunt.
- 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 IKB verhoogd met 1,22 procentpunt.

#### De opbouw/herkomst van 12% IKB

Afkomstig van:	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
3.2.3 lid 2	8,69%	8,91%	9,27%	9,97%
3.2.3 lid 2 a	0,36	0,36%		
3.2.3 lid 2 b	0,22			
3.2.3 lid 2 c	0,7	0,7	0,7	
of	of	of	of	
3.2.4.2	0,7	0,7	0,7	
3.2.4 lid 1	1,33	2,2	2,2	2,2
totaal	11,3*	12,17**	12,17**	12,17**

\* Dit geboorte cohort is op invoeringsdatum 68 jaar of ouder. Dit onderscheid maken sociale partners niet. Bij de vereenvoudiging per 1-12-2018 dienen de andere drie cohorten als basis voor het besluit.  
 \*\* De afronding van 12,17 naar 12 leidt tot opname van 0,17 in de transitie van IKB naar salaris.

## Transitie tabel van IKB naar inkomen

In het nieuwe IKB gaat een deel van het IKB over naar het salaris.  
 In onderstaande tabel is opgenomen met welk bedrag de salarissen en de salarisschalen op peildatum oktober 2017 over zouden gaan bij deze afspraken.  
 Na het tot stand komen van het akkoord zal deze zelfde tabel voor de peildatum 1 december 2018 worden opgesteld.

salarisschaal	Max. salaris	% IKB-verhoging	In euro's	salarisschaal	Max. salaris	% IKB-verhoging	In euro's
1	1937	5,83	113	10	4014	1,31	53
2	2042	5,32	109	11	4552	1,18	54
3	2153	4,8	103	12	5161	1,06	55
4	2269	4,31	98	13	5853	0,95	56
5	2391	3,93	94	14	6438	0,89	57
6	2559	3,47	89	15	7082	0,82	58
7	2797	2,29	64	16	7791	0,76	59
8	3121	1,64	51	17	8571	0,7	60
9	3540	1,47	52	18	9428	0,66	62

### Garantiesalaris volgens artikel 3.2.7 SAW

Voor medewerkers met een gegarandeerd salaris wordt bij het IKB met salaris het garantiesalaris bedoeld en wordt in lid 3.2.3 lid 3 uit gegaan van de functieschaal horend bij het garantiesalaris. Voor deze groep geldt dat in bovenstaande tabel de functieschaal horend bij het garantiesalaris moet worden gebruikt voor de transitie.

De percentages uit deze tabel zijn als volgt opgebouwd:

1. Het huidige percentage van het maximum van de salarisschaal uit artikel 3.2.3 lid 3 vormt de basis.
2. Uit de samenvoeging van de andere rekenregels uit het IKB komt 0,17% van het salaris.

## Bijlage 3: inconvenient

Per 1 januari 2019 luiden de SAW-teksten als volgt:

### **Artikel 5.4.9** Vaststellen werk met bijzondere eisen

Werken bij een waterschap moet veilig, duurzaam en schoon gebeuren. Dagelijks bestuur en ambtenaar delen samen de verantwoordelijkheid voor preventie en terugdringen van de bezwarende omstandigheden.

Het dagelijks bestuur en de medezeggenschap stellen in overleg vast welke werkzaamheden bijzondere eisen stellen zodanig 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 uit artikelen 5.4.10, 5.4.11 en 5.4.12.

Het dagelijks bestuur en de medezeggenschap stellen in overleg vast welke werkzaamheden bijzondere eisen stellen zodanig dat een compensatie in geld volgens artikel 3.4.14 van toepassing is.

### **Artikel 3.4.14** Compensatie werk met bijzondere eisen

1. Het dagelijks bestuur stelt in overleg met de medezeggenschap vast voor welke werkzaamheden een compensatie van 72 of 144 euro per maand geldt.
2. De hoogte van de compensatie is gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 36 uur. Werkt de ambtenaar gemiddeld minder uren per week, bijvoorbeeld door een parttime aanstelling, minderwerk, seniorenregeling of korting arbeidsduur op medische indicatie, dan wordt de hoogte van de compensatie op de daadwerkelijke gemiddeld gewerkte uren gebaseerd.
3. Indien de ambtenaar door arbeidsongeschiktheid een kalendermaand of langer aaneengesloten verhinderd is zijn functie te vervullen, eindigt de maandelijkse compensatie met ingang van de eerste dag van de opvolgende kalendermaand. Het recht op compensatie herleeft op de eerste dag van de kalendermaand na volledige hervatting van de functie.
4. Indien de ambtenaar een kalendermaand of langer aaneengesloten verlof op neemt, is er geen recht op compensatie.