

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	TOELICHTING
1 Inleiding en begripsbepaling	1 Inleiding en begripsbepaling	
	Dit hoofdstuk gaat over de werking van de cao (waaronder het karakter en de werkingssfeer) en omschrijft de diverse begrippen uit deze cao. De werkgever en de werknemer zullen zich zoals de wet voorschrijft gedragen als een goed werkgever en goed werknemer.	Nieuw
1.1 Werking		
	Artikel 1.1 Cao, cao-partijen en definitie werkgever en werknemer	Nieuw
	1. Met deze collectieve arbeidsovereenkomst ('deze cao') wordt deze overeenkomst met de daarbij behorende bijlagen bedoeld.	
	2. Onder 'cao-partijen' worden verstaan: de werkgeversvereniging Vereniging werken voor waterschappen (Vvww) en de vakbonden die deze cao hebben afgesloten en ondertekend.	
	3. Onder 'werkgever' wordt verstaan: een lid van de Vereniging werken voor waterschappen.	
	4. Onder 'werknemer' in de zin van deze cao wordt verstaan: hij die bij de werkgever als bedoeld in lid 3 werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.	
	5. Niet als 'werknemer' in de zin van deze cao worden beschouwd:	
	a. de voorzitters, dagelijks bestuurders en de algemeen bestuursleden van de waterschappen; b. de bestuursleden van de werkgevers als bedoeld in lid 3 niet zijnde waterschappen; c. stagiaires, vakantiewerkers, uitzendkrachten en personen met een leerwerkovereenkomst;	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	<p>6. de ambtenaren in dienst van Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden die tot 1 juli 2011 in dienst waren van een provincie en die, volgens artikel 6 sub a, uit het “Sociaal Plan overdracht Muskus- en beverrattenbestrijding van de provincie Noord- en Zuid-Holland naar de waterschappen en tussen De Stichtse Rijnlanden en Rivierenland” van 5 juli 2012, gekozen hebben voor optie 1 (de provinciale rechtspositie blijft van toepassing).</p>	
	<p>Artikel 1.2 Werkingsfeer</p>	<p>Nieuw</p>
	<p>1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer zoals gedefinieerd in artikel 1.1.</p>	
	<p>2. Voor zover in de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Staatsblad 2015, nr. 376 en 377) van deze cao afwijkende bepalingen zijn opgenomen, gelden deze wettelijke bepalingen in plaats van van toepassing zijnde bepalingen uit deze cao.</p>	
	<p>3. De werknemers die op 31 december 2019 in dienst waren bij Stichting STOWA bouwen hun pensioen op via een door stichting STOWA afgesloten pensioenverzekering. Het ABP-pensioenreglement is op hen niet van toepassing.</p>	
	<p>Artikel 1.3 Karakter van de cao</p>	<p>Nieuw</p>
	<p>1. Deze cao heeft het karakter van een standaard cao, rekening houdend met het bepaalde in lid 2.</p>	
	<p>2. De werkgever kan arbeidsvoorwaardelijke afspraken maken in aanvulling op deze cao als dat in deze cao is geregeld of als het een niet-bij cao geregeld onderwerp betreft.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	3. In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en hoofdstuk 8 medezeggenschap is geregeld met wie en op welke wijze de werkgever deze afspraken kan maken.	
	Artikel 1.4 Overgangsrecht uit SAW	Nieuw
	Het overgangsrecht zoals dat gold onder de op 31 december 2019 geldende voorwaarden blijft op werknemer van toepassing op wie het van toepassing was op 31 december 2019. Dit overgangsrecht kan worden gevonden op de website van de Vereniging werken voor waterschappen (www.vwww.nl).	
	Artikel 1.5 Experimenten	Nieuw
	1. De werkgever kan in overleg met de OR, het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie experimenten in afwijking van deze cao afspreken op de thema's waar de cao partijen vanaf de cao 2020 met onderzoek starten. Deze thema's zijn: a. loopbaanbestendig; b. levenslang ontwikkelen; c. waarderen van werk.	
	2. De werkgever informeert de cao partijen over de inhoud en de looptijd van het experiment.	
	3. De experimenten worden na afloop geëvalueerd. De cao partijen ontvangen de evaluatie.	
	Artikel 1.6 Looptijd, verlenging en opzegging	Nieuw
	1. Deze cao loopt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.	
	2. Voor verlenging en opzegging van deze cao geldt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 1.1.1 SAW		Vervallen
1. Het dagelijks bestuur van het waterschap stelt de SAW formeel vast na vaststelling van de tekst door het LAWA zoals bedoeld in artikel 1.1.7.		
2. Personele c.q. rechtspositionele verordeningen worden door het dagelijks bestuur vastgesteld, nadat overleg heeft plaatsgevonden met vakorganisaties conform de overlegregeling of de Ondernemingsraad conform de Wet op de Ondernemingsraden.		
3. De SAW bestaat uit drie delen, deel 1, deel 2 en deel 3.		
4. Deel 1 betreft de regelingen die voor de waterschappen bindend zijn. Dit houdt in dat deze regelingen bij alle waterschappen onverkort van kracht zijn. Waterschappen kunnen geen betere of slechtere regelingen vaststellen.		
5. Deel 2 betreft de basisregelingen. De basisregelingen gelden als een waterschap geen vergelijkbare regeling of geen regeling van vergelijkbare strekking kent. Lokaal kan met overeenstemming van het GO of instemming (artikel 27 WOR) van de OR een vergelijkbare regeling of regeling van vergelijkbare strekking gehandhaafd of overeengekomen worden.		
6. Deel 3 betreft het overgangsrecht. Overgangsrecht zijn regelingen of bepalingen die in voorgaande versies van de SAW waren opgenomen en die na afschaffing voor een vastgestelde groep ambtenaren geheel of deels van kracht blijft.		Zie nieuwe artikel 1.4

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 1.1.2 Toepassing en bijzondere gevallen		Vervallen
1. De in de SAW opgenomen bepalingen die gelden voor de gehuwde ambtenaar, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de ambtenaar met een levenspartner. Waar staat 'echtgeno(o)t(e)' moet ook worden gelezen 'levenspartner'.		
2. De bepalingen van deel 1 SAW kunnen tevens van toepassing zijn op ambtenaren van wie de rechtstoestand dwingendrechtelijk bij of op grond van de wet is geregeld. In dat geval gelden de bepalingen van deel 1 SAW slechts aanvullend.		
3. Het dagelijks bestuur kan, voor zover daarmee niet in strijd wordt gehandeld met hogere regelgeving, om bijzondere redenen, na overleg met de medezeggenschap, besluiten dat de bepalingen of sommige daarvan, van de SAW deel 1 niet van toepassing zijn op ambtenaren of groepen van ambtenaren.		
4. Het dagelijks bestuur kan, voor zover daarmee niet in strijd wordt gehandeld met hogere regelgeving, in geval van bijzondere omstandigheden of wanneer een strikte toepassing naar zijn oordeel in strijd zou zijn met de redelijkheid en billijkheid, voor een individuele ambtenaar van de SAW afwijken of in gevallen waarin de SAW niet voorziet, een besluit nemen.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 1.1.3 Voorschriften en instructies		Vervallen
Met inachtneming van het bepaalde in de SAW deel 1 kan het dagelijks bestuur, indien dit naar zijn oordeel nodig of wenselijk is:		
<ul style="list-style-type: none"> a. bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling, alsmede ten behoeve van het functioneren van de dienst; b. instructies vaststellen ten aanzien van functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen. 		Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 7:660 BW.
Artikel 1.1.4 Organisatiewijziging		Vervallen Zie artikel 8.4
1. Indien door het dagelijks bestuur wordt voorgesteld verandering te brengen in de inrichting van enig dienstonderdeel, vallend onder het adviesrecht van artikel 25 WOR, dan stelt het dagelijks bestuur de commissie voor georganiseerd overleg volgens artikel 10.1 SAW hiervan op de hoogte.		
2. Het dagelijks bestuur stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van enig dienstonderdeel regels vast betreffende: <ul style="list-style-type: none"> a. de fase waarin over die verandering het overleg wordt gevoerd met de commissie volgens artikel 10.1 SAW; b. de wijze waarop en de fase waarin de bij die verandering betrokken ambtenaren worden gehoord; c. de personele gevolgen van die verandering. 		
3. Over het voornemen al dan niet regels als bedoeld in het vorige lid vast te stellen wordt overleg gevoerd met de commissie volgens artikel 10.1 SAW.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 1.1.5 Beschikbaar zijn rechtspositieregelingen		Vervallen
1. De SAW en alle wijzigingen in de SAW en de door het dagelijks bestuur vastgestelde regelingen worden de ambtenaar, al dan niet digitaal bekend gemaakt.		
2. Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van alle voor hem/haar geldende regelingen.		
3. Wanneer de ambtenaar regels volgens lid 2 heeft na te leven, die niet schriftelijk zijn vastgesteld, worden deze bekend gemaakt.		
4. Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in het eerste lid bedoelde stukken: <ul style="list-style-type: none"> a. de centrales van overheidspersoneel die deelnemen aan het arbeidsvoorwaardenoverleg in het Landelijk Arbeidsvoorwaardenoverleg Waterschapsambtenaren; b. de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van waterschapsambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales; c. ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het dagelijks bestuur in aanmerking komt. 		
Artikel 1.1.6 Belangenbehartiging	Artikel 1.7 Belangenbehartiging	
De ambtenaar heeft het recht zijn/haar belangen rechtstreeks bij de (algemeen) directeur en bij het dagelijks bestuur voor te dragen.	De werknemer heeft het recht om zijn belangen rechtstreeks met de directie/het bestuur te bespreken.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	toelichting
	Artikel 1.8 Omgaan met mogelijke geschillen	Nieuw
	1. Op het moment dat werknemer en werkgever van mening verschillen, proberen zij er gezamenlijk uit te komen zonder dat er meteen sprake is van een klacht, conflict of mogelijk juridisch geschil.	
	2. Als werknemer en werkgever van mening blijven verschillen, kunnen zij naar een centrale geschillencommissie. Het reglement voor de geschillencommissie is opgenomen in bijlage 1.	
	3. Deze geschillencommissie is ingesteld voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022.	
Artikel 1.1.7 Vaststelling SAW deel 1		Vervallen
1. De SAW deel 1 is, als onderdeel van het akkoord over de arbeidsvoorwaarden van de waterschapsambtenaren, vastgesteld door het LAWA; dat heeft tot instemming geleid.		
2. De SAW deel 1 is het laatst gewijzigd per 1 januari 2019.		
Artikel 1.1.8 Vaststelling SAW deel 2		
1. De SAW deel 2 is, als onderdeel van het akkoord over de arbeidsvoorwaarden van de waterschapsambtenaren, vastgesteld door het LAWA; dat heeft tot instemming geleid.		
2. De SAW deel 2 is het laatst gewijzigd per 1 juli 2018.		
Artikel 1.1.9 Vaststelling SAW deel 3		Vervallen
1. De SAW deel 3 is, als onderdeel van het akkoord over de arbeidsvoorwaarden van de waterschapsambtenaren, vastgesteld door het LAWA; dat heeft tot instemming geleid.		
2. De SAW deel 3 is het laatst gewijzigd per 1 januari 2019.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
1.2 Begripsbepaling		Vervallen
Artikel 1.2.1 Begripsbepalingen en –omschrijvingen	Artikel 1.9 Definities	
1. Tot de openbare dienst van het waterschap behoren alle diensten en bedrijven door het waterschap beheerd.		Vervallen
2. Voor de toepassing van de in deze regeling aangehaalde artikelen van het Burgerlijk Wetboek wordt onder ‘werkgever’ verstaan: het dagelijks bestuur en onder ‘werknemer’ de ambtenaar of arbeidscontractant.		Vervallen Deze begrippen zijn al hiervoor opgenomen.
3. Voor de toepassing van deze regeling en de bijlagen wordt verstaan onder:	In deze cao gebruiken we de volgende definities:	
A&O fonds: de Stichting Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds Waterschappen;		Vervallen
ABP: Stichting Pensioenfonds ABP;	ABP: Stichting Pensioenfonds ABP	
activerend personeelsbeleid: in alle levensfasen van ambtenaren aantrekkelijk en inspirerend werk bieden. Het bevordert gezondheid, employability en welzijn. De drie kernbegrippen zijn: activeren, verbinden en bewegen.	activerend personeelsbeleid: in alle levensfasen van werknemers aantrekkelijk en inspirerend werk bieden. Het bevordert gezondheid, employability en welzijn. De 3 kernbegrippen zijn: activeren, verbinden en bewegen;	
activeringsperiode (eerste en tweede): de periode waarin de (ex) ambtenaar geen functie heeft en waarin dagelijks bestuur en ambtenaar zich samen inspannen om passend werk te vinden voor de ambtenaar;	activeringsperiode (eerste en tweede): de periode waarin de (ex-)werknemer geen functie heeft en waarin werkgever en werknemer zich samen inspannen om passend werk te vinden voor de werknemer;	
ambtenaar: hij/zij die door of vanwege het waterschap is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn;		Vervallen
arbeidscontractant: degene met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten, hij/zij wordt niet beschouwd als ambtenaar;		Vervallen
arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid volgens hoofdstuk 1 van de WIA;	arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid volgens hoofdstuk 1 van de WIA;	
	Arbeidsvoorwaardencommissie: een artikel 15 commissie van de OR zoals bedoeld in artikel 8.1	Nieuw

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
beoordelingsbevoegde: degene die gemandateerd is tot het formeel vaststellen en wijzigen van de beoordeling;		Vervallen
bezoldiging: het salaris vermeerderd met de vaste toelagen, indien en voor zover deze toelagen niet het karakter hebben van een onkostenvergoeding en uitgezonderd het IKB;		In lopende tekst vervangen door: Salaris en toelagen (of salaris, toelagen en IKB, als er achter bezoldiging en IKB staat).
bovenwettelijke uitkering: de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan hoofdstuk 5.4 SAW, te weten de aanvullende uitkering en de aansluitende uitkering;	bovenwettelijke uitkering: de aanvullende uitkering en de aansluitende uitkering;	
competenties: de competenties waarover concrete afspraken zijn gemaakt volgens artikel 5.2.2 lid 4 SAW;		Vervallen
conversie: de vertaling van de functierangorde naar functieschalen;	conversie: de vertaling van de functierangorde naar functieschalen;	
dagvenster: de periode waarop de ambtenaar werkt zonder toeslagen, te weten maandag, dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdag van 07.00 uur tot 19.00 uur.	dagvenster: de periode waarop de werknemer werkt zonder recht op toeslagen: maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 19.00 uur;	
deeltijdaanstelling: een aanstelling of contract waarbij de gemiddelde arbeidsduur over een jaar minder is dan bij een volledige aanstelling of contract;	deeltijd dienstverband: een dienstverband waarbij de gemiddelde arbeidsduur over een jaar minder is dan bij een voltijd dienstverband;	
	dienstreis: een dienstreis is een zakelijke reis die de werknemer maakt in opdracht van de werkgever. De werknemer maakt een dienstreis naar een andere plek dan zijn standplaats;	Nieuw
doel: de arbeidsvoorwaardelijke bestemmingsmogelijkheden in het Individueel Keuze-Budget waaruit de ambtenaar kan kiezen;		Vervallen
feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, de beide kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd;	feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, de beide kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning wordt gevierd;	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
FPU: de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden bedoeld in artikel 2 van de Centrale VUT-overeenkomst overheid- en onderwijspersoneel en artikel 1.1 van het Pensioenreglement;		Vervallen
functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar dient te worden uitgevoerd in opdracht van het dagelijks bestuur;	functie: het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer wordt uitgevoerd in opdracht van de werkgever;	
functiewaardering: het door het dagelijks bestuur op methodische wijze naar zwaarte rang ordenen van functies volgens het daarvoor vastgestelde regels;	functiewaardering: het door de werkgever op methodische wijze naar zwaarte rangordenen van functies volgens vastgestelde regels;	
garantiesalaris: het gegarandeerde salaris bij plaatsing in een lagere functieschaal. Naast salaris krijgt de ambtenaar een toelage onder benamingen als: fusietoelage, herplaatsingstoelage, garantietoelage, functiewaarderingstoelage;		Vervallen
geregistreerd partnerschap: waar staat echtgeno(o)t(e) of huwelijk moet tevens le-venspartner/geregistreerd partnerschap als bedoeld in boek 1 titel 5a, art. 80a t/m 809 van het BW;		Vervallen
gezinsleden: de echtgenoot of levenspartner van de ambtenaar en de kinderen, stief- en pleegkinderen van hem/haarzelf en/of van zijn/haar echtgenoot of levenspartner, voor zover zij met hem/haar samenwonen;	gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief- en pleegkinderen van hem en/of van zijn echtgeno(o)t(e), geregistreerd partner of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen;	
graden van bloed- aanverwantschap:		Vervallen
IKB: een collectieve aanspraak in geld opgebouwd volgens artikel 3.2.3 SAW en artikel 3.2.4 SAW;	Individueel Keuze Budget (IKB): een individueel recht in geld opgebouwd volgens artikel 3.2.1;	
IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;	IVA-uitkering: Uitkering volgens de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;	IVA wordt alleen als IVA-uitkering gebruikt

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
klacht: een klacht over ongewenst gedrag binnen of in samenhang met de werksituatie, tot uiting komend in verbaal, fysiek en/of ander non-verbaal gedrag;		Vervallen
klager: de natuurlijke persoon die een klacht heeft ingediend;		Vervallen
LAWA: Landelijk Arbeidsvoorwaardenoverleg Waterschappen;		Vervallen
	Lokaal Overleg: overleg tussen werkgever en vakbonden zoals bedoeld in artikel 8.1	Nieuw
loonsom: loon voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen (kolom 14 van de modelloonstaat van de Belastingdienst).		Vervallen
maximum salaris: het hoogste bedrag in een salarisschaal;	maximumsalaris: het hoogste bedrag in een salarisschaal bij een voltijd dienstverband;	
medezeggenschap: een commissie voor georganiseerd overleg volgens artikel 10.1 of de ondernemingsraad volgens de Wet op de Ondernemingsraden;		Vervallen
	OR: Ondernemingsraad volgens de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);	Nieuw
Osv 1997: Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;		Vervallen
	passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;	Nieuw
pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;	pensioen: pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;	
pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;	pensioenreglement: pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;	
pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;		Vervallen

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	personeelshandboek: bundeling van de afgesproken (arbeidsvoorwaarden)regelingen die met de Ondernemingsraad, het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie zijn overeengekomen en de instructies / procedures van de werkgever;	Nieuw
persoonsgebonden basis budget (PBB): een budget dat de ambtenaar tot zijn/haar beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn/haar eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.	persoonsgebonden basis budget (PBB): budget dat de werknemer tot zijn beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.	
	reorganisatie: belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de werkgever.	Nieuw
resultaten: de resultaten waarover concrete afspraken zijn gemaakt conform artikel 3.1.7 lid 2 SAW en artikel 5.2.2 SAW;	resultaten: resultaten waarover concrete afspraken zijn gemaakt volgens de artikelen 3.1.12 en 5.2.3;	
salaris: het bruto bedrag per maand dat aan de ambtenaar is toegekend volgens een salarisschaal of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag. Het bruto maandsalaris wordt tevens gebaseerd op het aantal arbeidsuren in de aanstelling;	salaris: bruto bedrag per maand dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar verhouding van zijn formele arbeidsduur;	
salaris per uur: 1/156ste van het salaris per maand volgens een salarisschaal bij een 36-urige aanstelling;	salaris per uur: 1/156ste deel van het salaris van de werknemer bij een voltijd dienstverband;	
salarisschaal: een bandbreedte waarbinnen het salaris wordt vastgesteld. Het minimumbedrag en het maximum bedrag bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur zijn opgenomen in de Salarisschalen Waterschapspersoneel, behorende bij deze regeling;	salarisschaal: bandbreedte tussen een minimum- en een maximumsalaris waarbinnen het salaris wordt vastgesteld. Het minimumsalaris en het maximumsalaris bij een voltijd dienstverband zijn opgenomen in de salaristabel, behorende bij deze cao;	
SAW: de Sectorale arbeidsvoorwaardenregelingen waterschapspersoneel;		Vervallen
sector waterschappen: organisaties die de SAW toepassen;		Vervallen

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
standplaats: het met name genoemde gedeelte van het waterschap waar of van waaruit de ambtenaar gewoonlijk zijn/haar werkzaamheden verricht. Indien de uitoefening van de functie zich uitstrekt over een gebied, de door het dagelijks bestuur aangewezen plaats;	standplaats: het met name genoemde gedeelte van het waterschap waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht. Als de uitoefening van de functie zich uitstrekt over een gebied, is het de door de werkgever aangewezen plaats;	
SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;		Verplaatst
	toelagen: toelagen zoals benoemd in paragraaf 3.3 of op basis daarvan door een werkgever in een lokale regeling vastgelegd waar een werknemer recht op kan hebben afhankelijk van zijn werkzaamheden;	Nieuw
transferbudget: een budget dat de ambtenaar tot zijn/haar beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor de loopbaan, binnen of buiten het waterschap;	transferbudget: budget dat de werknemer tot zijn beschikking heeft om in een bepaalde periode in te zetten voor zijn loopbaan, binnen of buiten het waterschap;	
uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;		Vervallen
Uwv: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI;	UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, zoals bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI;	
	vakbond: vereniging van werknemers, die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de bij deze cao betrokken werkgevers werkzaam is en voorts tenminste twee jaar in het bezit is van volledige rechtsbevoegdheid;	Nieuw
verplaatsen en verplaatsing: veranderen respectievelijk verandering van het woongebied van de ambtenaar in opdracht van het dagelijks bestuur in het belang van de dienst;		Vervallen
volledige aanstelling of contract: een aanstelling of contract waarvan de arbeidsduur gemiddeld over een jaar berekend 36 uur per week bedraagt;	voltijd dienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur gemiddeld over een jaar berekend 36 uur per week is;	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
wachtdienst: 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.	wachtdienst: het buiten de voor de werknemer geldende werktijden in opdracht van de werkgever verplicht bereikbaar en beschikbaar zijn om zo nodig te werken. Hierover worden door de werkgever en de werknemer schriftelijk afspraken gemaakt;	
Wajong: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten;		Vervallen
WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;		Vervallen
WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;		Vervallen
WAZO: Wet Arbeid en Zorg, de wettekst is te vinden op www.wetten.overheid.nl ;	WAZO: Wet Arbeid en Zorg;	
werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;	werkloosheid: werkloosheid volgens artikel 16 van de Werkloosheidswet;	
	wet SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;	Verplaatst
WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;	WGA-uitkering: uitkering volgens de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;	
WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;	WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;	
woongebied: het gebied waarin de ambtenaar volgens artikel 3.5.1 SAW verplicht is te wonen;		Vervallen
woonplaats: de gemeente of het bij name genoemde deel daarvan, waar de ambtenaar woonachtig is;	woonplaats: de gemeente of het bij name genoemde deel daarvan, waar de werknemer woont;	
	WOR: Wet op de Ondernemingsraden;	Nieuw
	WW-uitkering: uitkering volgens de Werkloosheidswet;	Nieuw
ZW: de Ziektewet;	ZW: de Ziektewet;	
ZW-uitkering: uitkering krachtens de ZW, bekend als ziekingeld.	ZW-uitkering: uitkering volgens de ZW, ook bekend als ziekingeld.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

	Artikel 1.10 Hardheidsclausule	
	De werkgever kan in individuele gevallen afwijken van het bepaalde in deze cao, als naar zijn oordeel toepassing van de cao leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	TOELICHTING
2 Dienstverband	2 Dienstverband	
	<p>Dit hoofdstuk gaat over het dienstverband. Het gaat over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de voorwaarden die voor de functie gelden; - de werkzaamheden die opgedragen kunnen worden; - de arbeidsovereenkomst en hoe die eruit ziet (hiervan is een voorbeeld opgenomen in bijlage 3). <p>Tijdens het dienstverband zijn de bepalingen uit de Ambtenarenwet 2017, onder meer ten aanzien van integriteit, van toepassing op de degene in dienst van een waterschap.</p> <p>Voor meer en minder werk is de Wet flexibel werken van toepassing.</p>	Nieuw
2.1 Aanstellingen		Vervallen
Artikel 2.1.1 Aanstelling in algemene dienst	Artikel 2.1 Aangaan arbeidsovereenkomst	
1. De ambtenaar wordt door het dagelijks bestuur in algemene dienst aangesteld, tenzij bij of krachtens wet of besluit van het algemeen bestuur anders is bepaald.	1. De werkgever en de werknemer gaan een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde of bepaalde tijd.	Gewijzigd
	2. Een arbeidsovereenkomst geldt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd volgens de ketenregeling in artikel 7:668a BW. De ketenregeling omschrijft na verloop van welke periode of na hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de laatst aangegane arbeidsovereenkomst (per wanneer) als voor onbepaalde tijd geldt.	
	3. Tijdelijke contracten van een uitzendkracht (in fase A), die door arbeidsongeschiktheid zijn onderbroken, tellen voor de toepassing van dit artikel als één ononderbroken arbeidsovereenkomst.	Nieuw

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>2. Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij/zij van wie – na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan gehouden onderzoek – kan worden aangenomen dat hij/zij in voldoende mate beschikt over de kwaliteiten tot het verrichten van de hem/haar op te dragen werkzaamheden.</p>	<p>4. De functie is alleen beschikbaar voor degene die de werkzaamheden ook echt kan uitvoeren. De werkgever onderzoekt of degene beschikt over de kwaliteiten die nodig zijn voor de uitoefening van de functie.</p>	
<p>3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.</p>	<p>5. De werkgever kan de werknemer om een verklaring omtrent gedrag (VOG) als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens vragen voordat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.</p>	
<p>4. De vreemdeling zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in aanmerking komen indien hij/zij beschikt over een tewerkstellingsvergunning, tenzij hij/zij van deze verplichting is uitgesloten volgens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen (WAV).</p>	<p>6. De vreemdeling volgens de Vreemdelingenwet 2000 kan alleen een arbeidsovereenkomst aangaan als hij een tewerkstellingsvergunning heeft. Als artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) voor hem geldt, dan hoeft hij geen tewerkstellingsvergunning te hebben.</p>	
<p>5. Het dagelijks bestuur treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen volgens het in lid 1 bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.</p>		<p>Vervallen</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 2.1.2 Geneeskundig onderzoek bij aanstelling	Artikel 2.2 Geneeskundig onderzoek bij aangaan arbeidsovereenkomst	
1. Het dagelijks bestuur stelt, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de medische keuringen, vast voor welke functies op grond van bijzondere functie-eisen een geneeskundig onderzoek volgens het tweede lid noodzakelijk is.	1. De werkgever bepaalt voor welke functies op grond van bijzondere functie-eisen een geneeskundig onderzoek nodig is. De werkgever volgt hierbij de Wet op de medische keuringen.	
	2. Voor deze functies kan alleen een arbeidsovereenkomst worden aangegaan als uit het onderzoek blijkt dat er geen medische bezwaren zijn. Het onderzoek wordt gedaan door de geneeskundige die is aangewezen door de werkgever.	Nieuw
2. In de functies bedoeld in artikel 2.1.2 SAW is aanstelling alleen mogelijk na een geneeskundig onderzoek, gericht op de te vervullen functie. Uit dit onderzoek moet blijken dat tegen het vervullen van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door het dagelijks bestuur.		Vervallen
3. De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van het waterschap.	Het geneeskundig onderzoek wordt door de werkgever betaald.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>4. De uitslag van het in lid 2 bedoelde geneeskundig onderzoek wordt uiterlijk binnen veertien dagen ter kennis gebracht van belanghebbende. Indien gebleken is dat tegen het vervullen van de in lid 2 bedoelde functie uit medisch oogpunt bezwaren bestaan, kan de ambtenaar binnen veertien dagen na ontvangst van deze kennisneming een verzoek om herkeuring indienen bij het dagelijks bestuur. De herkeuring vindt zo spoedig mogelijk plaats en geschiedt door een commissie van drie geneeskundigen bestaande uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. een geneeskundige die niet aan het in lid 2 bedoelde onderzoek heeft deelgenomen, aan te wijzen door het dagelijks bestuur; b. een geneeskundige door de ambtenaar aan te wijzen; c. een door de onder a en b bedoelde geneeskundigen in onderling overleg of, indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt, door het dagelijks bestuur aan te wijzen derde geneeskundige die eveneens niet aan het in lid 2 bedoelde onderzoek heeft deelgenomen. 	<p>3. De uitslag van het geneeskundig onderzoek wordt uiterlijk binnen 14 dagen bekend gemaakt aan de werknemer. De werknemer kan verzoeken om een herkeuring als blijkt dat er medische bezwaren zijn om de functie uit te voeren. Hij moet dat binnen 14 dagen na de uitslag aanvragen bij de werkgever.</p> <p>Een commissie van 3 geneeskundigen voert zo spoedig mogelijk de herkeuring uit. De commissie bestaat uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. een geneeskundige die het eerdere onderzoek niet heeft uitgevoerd. De werkgever kiest deze geneeskundige; b. een geneeskundige die gekozen wordt door de werknemer; c. een geneeskundige die door de eerste 2 geneeskundigen gekozen wordt. Als dat niet lukt, dan kiest de werkgever de derde geneeskundige. Ook deze geneeskundige mag het eerste onderzoek niet uitgevoerd hebben. 	
<p>5. Over de uitslag van de herkeuring wordt de ambtenaar schriftelijk geïnformeerd. De kosten verbonden aan de herkeuring komen ten laste van het waterschap. Indien echter de commissie of de meerderheid van de in deze commissie zitting hebbende geneeskundigen de medische bezwaren tegen de ambtenaar voor het vervullen van de in lid 2 bedoelde functie gegrond acht, blijven de kosten van de geneeskundige bedoeld onder b ten laste van de ambtenaar.</p>	<p>4. De werknemer ontvangt de uitslag van de herkeuring schriftelijk. De herkeuring wordt in principe betaald door de werkgever.</p> <p>Als blijkt dat (de meerderheid van) de commissieleden de medische bezwaren handhaven, dan betaalt de werknemer de kosten van de door hem gekozen geneeskundige zelf.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 2.1.3 Vast of tijdelijk aanstellen		Vervallen
1. Aanstelling geschiedt vast of tijdelijk.		Verplaatst
2. a Vanaf de dag dat het bestuursorgaan aan dezelfde ambtenaar:		Vervallen
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;		Vervallen
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.		Vervallen
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.		Vervallen
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.		Verplaatst
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.		Vervallen

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>3. Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:</p> <p>a. de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;</p> <p>b. meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.</p> <p>Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.</p>		<p>Vergelijkbare regeling opgenomen in artikel 7:668a lid 12 BW.</p>
<p>4. Voor tijdelijke aanstellingen met een ingangsdatum voor 1 juli 2015 blijven voor de bepalingen van termijnen uit lid 2 de afspraken uit de SAW van 1 juli 2015 gelden.</p>		<p>Strijdig met WAB</p>
<p>5. 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.</p>		<p>Vervallen</p> <p>Het BW kent alleen de proeftijd binnen een arbeidsovereenkomst en geen aanstelling op proef. De proeftijd is geregeld in artikel 7:652 BW en de regels over opzegging in de proeftijd in de afdelingen over het einde van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:670a e.v. BW).</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 2.1.4 Plaatsing in functie		Vervallen
1. De ambtenaar wordt in een functie geplaatst. De plaatsing in de functie duurt in principe vijf jaar, tenzij in overleg met de ambtenaar anders wordt bepaald.		
2. Met de ambtenaar wordt als onderdeel van de gesprekscyclus, jaarlijks over de loopbaan, de duur en de toekomst van de functie gesproken met toepassing van het gestelde in hoofdstuk 5 SAW. Dit gesprek richt zich op de loopbaan, het in overleg komen tot een volgende plaatsing in een andere functie of dezelfde functie, na afloop van de periode van plaatsing.		
3. De salarisschaal wordt vastgesteld op het niveau van de functie waarop de ambtenaar geplaatst wordt. Dit is bij een volgende plaatsing tenminste het niveau van de huidige salarisschaal.		
4. Zolang er na afloop van de in lid 1 van dit artikel genoemde periode geen andere passende functie beschikbaar is blijft de ambtenaar zijn/haar functie vervullen.		
5. De ambtenaar kan op eigen verzoek in een andere functie worden geplaatst dan wel tijdelijk met ander werk worden belast als hij/zij voldoet aan de daaraan gesteld eisen van bekwaamheid en geschiktheid		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 2.1.5 Verplicht verrichten (andere) werkzaamheden	Artikel 2.3 Verplicht verrichten (andere) werkzaamheden	
<p>1. De ambtenaar is – nadat hij/zij is gehoord – verplicht de plaatsing in een andere functie te aanvaarden voor de vervulling waarvan hij/zij in het belang van de dienst is aangewezen. Dit geldt als de functie hem/haar redelijkerwijs kan worden opgedragen in verband met zijn/haar persoonlijkheid, zijn/haar omstandigheden, zijn/haar geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen en de voor hem/haar bestaande vooruitzichten.</p>	<p>1. De werknemer is – nadat hij is gehoord – verplicht een andere functie te aanvaarden als daarbij sprake is van een zwaarwichtig belang en het belang van de werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken. De functie moet hem redelijkerwijs opgedragen kunnen worden in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden, zijn geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen en de voor hem bestaande vooruitzichten.</p>	<p>De hertaalde cao- bepaling betreft in feite een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW, toegespitst op wijziging van de functie.</p>
<p>2. Indien het dagelijks bestuur dit in het dienstbelang nodig acht, is de ambtenaar tijdelijk verplicht om:</p> <p>a. niet tot zijn/haar functie behorende werkzaamheden te verrichten dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;</p> <p>b. werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem/haar vastgestelde werktijden. Dit voor zover deze werkzaamheden geen bijzondere functie-eisen met zich meebrengen, c.q. waar de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen al is vastgesteld.</p>	<p>2. De werkgever kan de werknemer tijdelijk verplichten om in het belang van de organisatie:</p> <p>a. niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten of tijdelijk een andere functie waar te nemen;</p> <p>b. werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden. Dit geldt alleen als deze werkzaamheden geen bijzondere functie-eisen met zich meebrengen of als de geschiktheid voor de bijzondere functie-eisen al is vastgesteld.</p>	<p>Tekstueel gewijzigd</p>
<p>3. Wanneer de ambtenaar meent dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de plaatsing in de functie in lid 1 of de in lid 2 bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem/haar kunnen worden gevraagd, geeft hij/zij daarvan door tussenkomst van de (algemeen) directeur direct kennis aan het dagelijks bestuur, dat zo spoedig mogelijk een beslissing neemt. De ambtenaar is verplicht in afwachting van een beslissing de werkzaamheden aan te vangen.</p>	<p>3. Wanneer de werknemer meent dat door zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in lid 1 of lid 2 bedoelde werkzaamheden niet van hem kunnen worden gevraagd, geeft hij dat direct aan bij de werkgever. De werkgever neemt zo spoedig mogelijk een beslissing. De werknemer is verplicht in afwachting van de beslissing met de werkzaamheden te starten.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>4. De ambtenaar kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van het dagelijks bestuur zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst van het waterschap noodzakelijk is.</p>	<p>4. De werknemer kan niet worden verplicht, de werkzaamheden van stakers over te nemen. De werkgever kan de werknemer hiertoe alleen verplichten als:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dat met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid noodzakelijk is, of - als de continuïteit van de organisatie in gevaar komt. 	
<p>5. Bij toepassing van het bepaalde in lid 4 wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, volgens artikel 10.1 SAW.</p>	<p>5. Als lid 4 wordt toegepast, wordt er zo snel mogelijk overlegd met de vakbonden die de staking organiseren.</p>	Gewijzigd
<p>Artikel 2.1.6 Tijdelijke aanstelling als trainee</p>		Vervallen
<p>1. De ambtenaar die in dienst treedt als trainee, wordt door het dagelijks bestuur aangesteld in algemene dienst voor bepaalde tijd. Indien voor de werkzaamheden bijzondere functie-eisen worden gesteld, wordt dit vóór de aanstelling geneeskundig onderzocht.</p>		
<p>2. Voor de duur van de tijdelijke aanstelling wordt een ontwikkelingsplan opgesteld.</p>		
<p>3. Gedurende de tijdelijke aanstelling voert de ambtenaar taken uit die passen in dit ontwikkelingsplan. In het aanstellingsbesluit wordt als functie trainee vermeld.</p>		
<p>4. De salarisschaal wordt vastgesteld op het niveau van de toegewezen taken.</p>		
<p>Artikel 2.1.7 Volledige of deeltijd aanstelling</p>		Verplaatst naar hoofdstuk 4
<p>De ambtenaar kan worden aangesteld in een volledige of een deeltijd aanstelling.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 2.1.8 Structureel aanpassen gemiddelde arbeidsduur van de aanstelling		Verplaatst naar hoofdstuk 4
Het dagelijks bestuur zal een verzoek van de ambtenaar om zijn/haar gemiddelde arbeidsduur structureel te veranderen in beginsel honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.		
Artikel 2.1.9 Aanstellen voor 40 uur per week gemiddeld over een jaar		Verplaatst naar hoofdstuk 4
1. Het dagelijks bestuur kan voor een moeilijk vervulbare functie de ambtenaar aanstellen voor 40 uur per week gemiddeld over een jaar.		
2. Voorafgaand aan de externe werving voor een moeilijk vervulbare functie is voor deze aanstellingsduur overleg met de ondernemingsraad noodzakelijk.		
3. Het bestuur besluit in principe voor een termijn van vijf jaar de vacature in te vullen voor 40 uur.		
4. Bij verandering van functie wordt de aanstelling van de ambtenaar aangepast naar 36 uur.		
Artikel 2.1.10 Arbeidsvoorwaarden bij aanstellen voor 40 uur		Vervallen
1. Het salaris kan bij een aanstelling voor 40 uur vastgesteld worden op of doorgroeien naar 40/36ste van het maximum van de salarisschaal.		Vervallen
2. De ambtenaar die wordt aangesteld voor 40 uur is uitgesloten van het minderwerk uit artikel 4.1.4.		Vervallen

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>Artikel 2.1.11 Besluit van aanstelling</p>		<p>Vervallen</p>
<p>1. De ambtenaar ontvangt voor zijn/haar indiensttreding schriftelijk het besluit van aanstelling. Dit besluit vermeldt dat de ambtenaar in algemene dienst is en:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 		
<p>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 bekend gemaakt.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 2.1.12 Elektronische berichtgeving	Artikel 2.4 Elektronische berichtgeving	
1. Berichten inzake het maandelijks in geld vastgestelde loon, de jaaropgave en besluiten die voortkomen uit de SAW worden elektronisch verzonden.	1. Beslissingen die voortkomen uit deze cao worden elektronisch verzonden.	Gewijzigd.
2. De in het eerste lid bedoelde berichten worden ook schriftelijk verzonden: a. indien de ambtenaar geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch verzonden bericht; b. bij ontslag of overlijden van de ambtenaar; c. op verzoek van de ambtenaar in het geval deze een zwaarwegend belang heeft bij incidentele verzending op andere wijze.	2. De in lid 1 bedoelde beslissingen worden ook schriftelijk verzonden: a. als de werknemer geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch verzonden beslissing; b. bij ontslag of overlijden van de werknemer; c. op verzoek van de werknemer.	
Artikel 2.1.13 Calamiteiten, oorlog en andere buitengewone omstandigheden		Vervallen
1. De ambtenaar is verplicht, indien hij/zij daartoe door of namens het dagelijks bestuur wordt aangewezen, in tijden van calamiteiten, oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij/zij gewoonlijk verricht. Mits die werkzaamheden zijn voor de uitvoering van de taak die het waterschap in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel er voor zijn een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.		
2. De ambtenaar die, op grond van lid 1 aangewezen is, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met de aangewezen taak.		
3. De aanwijzing als bedoeld in lid 1 gebeurt alleen als de persoonlijke omstandigheden van de ambtenaar dit redelijkerwijs toelaten.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	TOELICHTING
2.2 Arbeidsovereenkomst		Vervallen
Artikel 2.2.1 Voorwaarden en duur		Vervallen
Indienstneming op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan plaatsvinden:		
1. voor tijdelijke aanpassing van het personeelsbestand aan een wisselende behoefte, met een maximale duur van zes maanden;		
2. voor personen, die blijkens de bewoordingen van de arbeidsovereenkomst in dienst zijn genomen hoofdzakelijk ten behoeve van een reguliere opleiding of vorming, voor de nominale duur van de opleiding;		
3. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling voor gesubsidieerde arbeid, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, voor ten hoogste de termijn gedurende welke de regeling op de arbeidscontractant van toepassing is;		
4. voor het verrichten van werkzaamheden die naar hun aard slechts beschikbaar zijn gedurende één of meer jaarlijks terugkerende perioden, voor een seizoen of een deel van een seizoen;		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>Artikel 2.2.2 Arbeidsovereenkomst</p>		<p>Vervallen</p>
<p>1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.</p>		
<p>2. De arbeidscontractant ontvangt voor zijn/haar indiensttreding kosteloos een schriftelijk bericht betreffende de arbeidsovereenkomst. Dit bericht vermeldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. de naam van het waterschap en de plaats van vestiging; b. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de arbeidscontractant; c. de plaats of de plaatsen waar het werk wordt verricht; d. de functie van de arbeidscontractant; e. de datum van indiensttreding; f. het salaris en de eventuele toelagen en de termijn van uitbetaling van het salaris; g. de aanspraak op verlof; h. de gemiddelde arbeidsduur per week; i. de duur van de arbeidsovereenkomst; j. welke van de in artikel 2.2.1 SAW genoemde gevallen van toepassing is; k. de van toepassing zijnde rechtspositieregeling. 		
<p>3. Indien er wijzigingen in de arbeidsovereenkomst optreden betreffende de punten a tot en met k vermeld in het tweede lid, worden deze de arbeidscontractant kosteloos bekend gemaakt.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>Artikel 2.2.3 Aanvullende voorwaarden</p>		<p>Vervallen</p>
<p>1. De bepalingen van Boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van het gestelde in het tweede lid.</p>		
<p>2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid geldt dat bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd, door werkgever dan wel door arbeidscontractant de volgende opzegtermijn in acht wordt genomen. De werkgever neemt een opzegtermijn in acht van tenminste twee maanden, indien de arbeidscontractant tenminste gedurende twee jaar onafgebroken werkzaam is geweest in de functie die eindigt. In alle andere gevallen neemt de werkgever een opzegtermijn van een maand in acht bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd. De opzegtermijn die de arbeidscontractant in acht dient te nemen, bedraagt de helft van de periode die door de werkgever als opzegtermijn gehanteerd dient te worden, met een minimum van één maand.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>3. In aanvulling op het bepaalde in het eerste lid zijn de volgende bepalingen zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing op de arbeidsovereenkomst die is aangegaan op grond van het bepaalde in artikel 2.2.1, lid 1 SAW:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. artikel 1.1.6 Belangenbehartiging; b. artikel 8.13 Aanzeggen bij tijdelijke aanstelling c. artikel 3.1.1 Uitgangspunten d. artikel 3.1.10 Individuele prestatietoelage e. artikel 3.1.11 Overwerk f. paragraaf 3.2 Individueel KeuzeBudget g. artikel 3.3.10 Arbeidsmarkttoelage h. paragraaf 3.4.2 tot en met 3.4.6 Vergoeding reiskosten i. paragraaf 3.4.7 Vergoeding verhuiskosten j. artikel 3.4.13 Ambtsjubilea k. artikel 3.4.14 Uitkering na overlijden ambtenaar l. hoofdstuk 4 Werktijd en verlof m. paragraaf 5.1, 5.2, 5.3 en 5.5 Activerend personeelsbeleid n. hoofdstuk 6 Deskundige begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid o. hoofdstuk 7 Disciplinaire maatregelen p. artikel 8.5 Ontslag bij arbeidsongeschiktheid 		
<p>Artikel 2.2.4 Bijzondere opzegging</p>		<p>Vervallen</p>
<p>De arbeidsovereenkomst kan te allen tijde zonder opzeggingstermijn worden beëindigd, indien de arbeidscontractant niet langer voldoet aan het gestelde in artikel 2.1.1 lid 4 SAW.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 2.2.5 Beëindiging		Vervallen
1. Voor de arbeidscontractant waarmee een arbeidsovereenkomst is aangegaan op grond van artikel 2.2.1 SAW, zijn in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan op grond van een dringende reden in de zin van artikel 678, Boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek, de artikelen 5.5.8 tot en met 5.5.18 SAW (bovenwettelijke werkloosheidsregeling) van overeenkomstige toepassing.		
2. Ten aanzien van de arbeidscontractant, volgens artikel 2.2.1, letter a SAW, is ook in geval van ziekte het gestelde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing.		
Artikel 2.2.6 Voortzetting		Vervallen
Indien de arbeidscontractant, volgens artikel 2.2.1 lid 1 SAW, gedurende een aaneengesloten periode van zes maanden in dezelfde functie op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest, kan deze dienstbetrekking slechts worden voortgezet door een tijdelijke of vaste aanstelling.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
3 Beloning	3 Beloning	
	<p>Dit hoofdstuk gaat over de beloning van de werknemer.</p> <ul style="list-style-type: none"> - het salaris en de jaarlijkse verhogingen; - de vergoeding voor overwerk; - het Individueel Keuze Budget (IKB); - toelagen bij wachtdiensten, nachtdiensten, onregelmatige diensten en waarnemingen andere functies; - vergoedingen en verstrekkingen zoals reiskosten, verhuiskosten en ambtsjubileum. 	
3.1 Bezoldiging/salariëring	3.1 Salariëring	
Artikel 3.1.1 Uitgangspunten	Artikel 3.1.1 Uitgangspunten	
<p>1. Het uitgangspunt voor het salaris is functiewaardering. Bij de vaststelling van het salarisniveau kunnen in aanmerking worden genomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd en dienstjaren van de ambtenaar; - andere omstandigheden, voor zover deze voor het dienstbelang en of de verhoudingen binnen de dienst, van betekenis zijn. <p>De wijze waarop de ambtenaar functioneert, bepaalt de verhoging van het salaris.</p>	<p>1. Het uitgangspunt voor het salaris is functiewaardering. Bij de vaststelling van het salaris kunnen in aanmerking worden genomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - leeftijd en dienstjaren van de werknemer; - andere omstandigheden, voor zover deze voor het organisatiebelang en/of de verhoudingen binnen de organisatie van betekenis zijn. <p>De wijze waarop de werknemer functioneert, bepaalt de verhoging van het salaris.</p>	
<p>2. De ambtenaar die in dienst komt op basis van de “Participatie- en Quotumwet” wordt aangesteld in algemene dienst en kan worden geplaatst in een reguliere functie gewaardeerd volgens FuWater. Als deze ambtenaar niet geplaatst wordt in een reguliere functie, krijgt hij/zij de opdracht voor het uitvoeren van een samenstel van werkzaamheden. De ambtenaar kan daarbij worden ingedeeld in schaal nul. In beide situaties dient volgens de wet de loonwaarde te worden vastgesteld.</p>	<p>2. De werkgever maakt met de werknemer, die in dienst komt op basis van de “Participatie- en Quotumwet”, afspraken over de functie en de inschaling. Dit kan een reguliere functie zijn die gewaardeerd is volgens FuWater.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	<p>3. Als de werknemer, die in dienst komt op basis van de “Participatie- en Quotumwet”, niet een reguliere functie gaat vervullen, spreken werkgever en werknemer af welke werkzaamheden de werknemer uit gaat voeren. Zij kunnen afspreken dat de werknemer daarbij kan worden ingedeeld in schaal 0.</p>	
	<p>4. Volgens de wet dient voor de medewerker, die in dienst komt op basis van de “Participatie en Quotumwet”, de loonwaarde te worden vastgesteld.</p>	
	<p>5. Het salaris en toelagen wordt in principe per kalendermaand uitbetaald. Over de wijze waarop, kan de werkgever nadere regels vaststellen.</p>	
<p>3. De bezoldiging wordt in beginsel per kalendermaand uitbetaald. Over de wijze waarop, kan het bestuur nadere regels vaststellen.</p>		<p>Vervallen</p>
<p>4. De ambtenaar krijgt geen bezoldiging over de tijd waarin, hij/zij in strijd met zijn verplichtingen, opzettelijk nalaat zijn/haar functie te vervullen.</p>		<p>Vervallen Geregeld in artikelen 7:627, 628 en 629 BW.</p>
<p>Artikel 3.1.2 Recht op bezoldiging</p>	<p>Artikel 3.1.2 Recht op salaris en toelagen</p>	
<p>1. Het recht op bezoldiging begint op de dag van aanstelling.</p>	<p>1. Het recht op salaris en toelagen begint op de dag waarop de arbeidsovereenkomst begint.</p>	
<p>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.</p>	<p>2. Het recht op salaris en toelagen eindigt met ingang van de dag na het einde van de arbeidsovereenkomst of met ingang van de dag na het overlijden van de werknemer.</p>	
<p>3. Als het salaris, IKB 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.</p>	<p>3. Als het salaris, IKB of een toelage moeten worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.</p>	<p>Gewijzigd</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	toelichting
Artikel 3.1.3 Deeltijd aanstelling	Artikel 3.1.3 Deeltijd dienstverband	
Het salaris van de ambtenaar met een deeltijd aanstelling, wordt vastgesteld naar evenredigheid van het aantal uren van de aanstelling.	Het salaris van de werknemer met een deeltijd dienstverband wordt vastgesteld naar evenredigheid van het aantal uren van de arbeidsovereenkomst.	
Artikel 3.1.4 FuWater	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.	1. FuWater is het systeem dat wordt gebruikt voor het beschrijven en waarderen van functies. De door de sociale partners vastgestelde referentiefuncties zijn onderdeel van FuWater.	
2. De procedure FuWater is opgenomen in bijlage II van de SAW. In deze procedure wordt de beschrijving en waardering van functies geregeld.		Vervallen
3. Het dagelijks bestuur stelt met behulp van de conversietabel uit bijlage III 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/haar vastgelegde salarisschaal gelden.	2. De werkgever stelt met behulp van de conversietabel de salarisschaal vast die voor de functie geldt. Als de werknemer als gevolg van functiewaardering met FuWater uitkomt op een lagere inschaling, dan heeft dat geen gevolg voor zijn salaris. Het eerder vastgelegde maximumsalaris blijft gelden.	
4. Totdat alle waterschappen FuWater hebben ingevoerd blijft het artikel 4.1.5 SAW, dat op 1 januari 2004 gold, van kracht.		Vervallen

OUD	NIEUW	TOELICHTING																																						
	<p>Artikel 3.1.5 Conversietabel</p>	Nieuw																																						
	<p>In de conversietabel wordt de functierangorde (punten in FuWater) vertaald naar een salarisschaal.</p> <table border="1" data-bbox="864 448 1328 1171"> <thead> <tr> <th>schaal</th> <th>punten</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>14 t/m 16</td></tr> <tr><td>2</td><td>17 t/m 20</td></tr> <tr><td>3</td><td>21 t/m 24</td></tr> <tr><td>4</td><td>25 t/m 27</td></tr> <tr><td>5</td><td>28 t/m 30</td></tr> <tr><td>6</td><td>31 t/m 34</td></tr> <tr><td>7</td><td>35 t/m 37</td></tr> <tr><td>8</td><td>38 t/m 41</td></tr> <tr><td>9</td><td>42 t/m 44</td></tr> <tr><td>10</td><td>45 t/m 48</td></tr> <tr><td>11</td><td>49 t/m 51</td></tr> <tr><td>12</td><td>52 t/m 54</td></tr> <tr><td>13</td><td>55 t/m 58</td></tr> <tr><td>14</td><td>59 t/m 61</td></tr> <tr><td>15</td><td>62 t/m 64</td></tr> <tr><td>16</td><td>65 t/m 67</td></tr> <tr><td>17</td><td>68 t/m 69</td></tr> <tr><td>18</td><td>70</td></tr> </tbody> </table>	schaal	punten	1	14 t/m 16	2	17 t/m 20	3	21 t/m 24	4	25 t/m 27	5	28 t/m 30	6	31 t/m 34	7	35 t/m 37	8	38 t/m 41	9	42 t/m 44	10	45 t/m 48	11	49 t/m 51	12	52 t/m 54	13	55 t/m 58	14	59 t/m 61	15	62 t/m 64	16	65 t/m 67	17	68 t/m 69	18	70	
schaal	punten																																							
1	14 t/m 16																																							
2	17 t/m 20																																							
3	21 t/m 24																																							
4	25 t/m 27																																							
5	28 t/m 30																																							
6	31 t/m 34																																							
7	35 t/m 37																																							
8	38 t/m 41																																							
9	42 t/m 44																																							
10	45 t/m 48																																							
11	49 t/m 51																																							
12	52 t/m 54																																							
13	55 t/m 58																																							
14	59 t/m 61																																							
15	62 t/m 64																																							
16	65 t/m 67																																							
17	68 t/m 69																																							
18	70																																							
	<p>Artikel 3.1.6 Het opmaken van nieuwe functiebeschrijvingen</p>	Nieuw																																						
	<p>1. Functiebeschrijvingen worden opgemaakt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. bij het ontstaan van nieuwe functies; b. bij een niveaubepalende wijziging van de taakhoud van 1 of meer functies. 																																							

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	2. De werkgever is verantwoordelijk voor de actualiteit van de functiebeschrijvingen.	
	Artikel 3.1.7 Procedure beschrijven generieke functie	Nieuw
	1. Van iedere generieke functie wordt door een voor FuWater gecertificeerde adviseur in opdracht van de werkgever een generieke functiebeschrijving opgesteld.	
	2. De werkgever legt een groep met elkaar samenhangende generieke functiebeschrijvingen als voorgenomen besluit ter advisering (artikel 25 WOR) aan de OR voor.	
	3. Nadat de OR heeft geadviseerd stelt de werkgever de generieke functiebeschrijvingen vast.	
	4. Generieke functies liggen vast in een functieboek. Het functieboek wordt gewijzigd voor nieuwe functiefamilies en/of bandbreedtes bij wijziging of aanpassing van de organisatiestructuur, taken of doelstellingen van de organisatie, die duurzaam moeten worden vervuld en die niet in het vigerende geldende functieboek passen.	
	5. De werkgever zal jaarlijks bezien in hoeverre de noodzaak tot herbeschrijven van generieke functies aanwezig is.	
	6. Een verzoek tot herbeschrijven van generieke functies kan ook worden ingediend door de OR. Het verzoek wordt minimaal 1 keer besproken in een overlegvergadering.	
	Artikel 3.1.8 Procedure beschrijven specifieke functie	Nieuw
	1. Een werknemer met een specifieke functiebeschrijving kan vragen om actualisering van de functiebeschrijving en -waardering.	
	2. De werkgever en de werknemer die de functie vervult, spreken over de functiebeschrijving en informeren een voor FuWater gecertificeerde adviseur.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	3. Deze adviseur stelt een functiebeschrijving op en houdt daarbij rekening met de regels/eisen die FuWater aan functiebeschrijvingen stelt.	
	4. De functiebeschrijving wordt voorgelegd aan de werkgever en werknemer. De werkgever stelt de inhoud van de functie vast en tekent voor deze inhoud (voor akkoord). De werknemer tekent voor een juiste weergave van de inhoud van de functie (voor gezien).	
	5. De functie van de secretaris-directeur wordt beschreven onder de verantwoordelijkheid van de werkgever.	
	Artikel 3.1.9 Waarderen en conversie	Nieuw
	1. Een FuWater gecertificeerde adviseur waardeert de beschreven functie met behulp van FuWater. Aan de hand van de conversietabel wordt de daarbij behorende salarisschaal vastgesteld.	
	2. De werknemer ontvangt een afschrift van zijn functiebeschrijving en -waardering.	
Artikel 3.1.5 Salaristabel	Artikel 3.1.10 Salaristabel	
1. De salaristabel maakt onderdeel uit van de SAW en staat op de site van de Unie van Waterschappen.	1. De salaristabel maakt onderdeel uit van deze cao en staat op de website van de Vereniging werken voor waterschappen (www.vvwv.nl).	
2. Per salarisschaal is het minimumsalaris en het maximumsalaris bepaald.	2. Per salarisschaal is het minimumsalaris en het maximumsalaris bepaald.	
Artikel 3.1.6 Vaststelling salarisniveau	Artikel 3.1.11 Vaststelling salarisniveau	
1. Bij aanstelling wordt aan de ambtenaar het salaris toegekend op het minimum van de salarisschaal van de functie waarop de ambtenaar geplaatst is.	1. De werknemer ontvangt bij het begin van het dienstverband minimaal het salaris op het minimum van de salarisschaal van de overeengekomen functie.	
2. Van het voorgaande lid kan positief worden afgeweken ingeval daarvoor naar het oordeel van het dagelijks bestuur aanleiding bestaat.		Vervallen

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>3. Wanneer voor de ambtenaar een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de voor hem/haar geldende nieuwe salarisschaal opnieuw bepaald. Het salaris is hoger dan het salaris waarop de ambtenaar in de oude salarisschaal aanspraak zou hebben gehad.</p>	<p>2. Wanneer de werknemer een nieuwe functie gaat vervullen met een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, dan wordt zijn salaris opnieuw bepaald in de nieuwe salarisschaal. Het nieuwe salaris is in de regel 2,5% hoger dan het salaris waarop de werknemer in de oude salarisschaal recht had, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.</p>	
<p>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 6.1.7 SAW, kan zonder voorafgaand ontslag voor een ambtenaar een salarisschaal gelden met een lager maximumsalaris.</p>		<p>Vervallen</p>
<p>Artikel 3.1.7 Gesprekken</p>	<p>Artikel 3.1.12 Gesprekken</p>	
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Werknemer en werkgever spreken meerdere keren per jaar over planning, voortgang en evaluatie van het functioneren en het werk. Beiden kunnen het initiatief hiervoor nemen. Deze gesprekken stellen de werknemer in staat regie te voeren over zijn werk.</p> <p>In de gesprekken komen ontwikkeling, loopbaan, mobiliteit, vitaliteit, opleiding, arbeidsomstandigheden, integriteit en tijd- en plaatsafhankelijk werken aan de orde. Daardoor kan de werknemer zo veel mogelijk zelf regie voeren over ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.1.8 Verhoging van het salaris	Artikel 3.1.13 Verhoging van het salaris	
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.	1. Als de werknemer goed functioneert, verhoogt de werkgever het salaris van de werknemer die het maximumsalaris van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, structureel met 2,5% van het maximumsalaris van zijn schaal.	Gesplitst
	2. De werkgever stelt het oordeel over het functioneren voor 15 december op. De werknemer ontvangt hierover digitaal bericht.	Gesplitst
2. 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.	3. Bij goed functioneren voldoet de werknemer aan de norm. De werknemer voert dan uit wat van hem in zijn functie verwacht mag worden en wat met hem is afgesproken.	
3. 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.	4. De werkgever kan geen of een lagere structurele salarisverhoging toekennen als het oordeel over het functioneren onvoldoende of nog te ontwikkelen is.	
Artikel 3.1.9 Extra structurele of incidentele beloning	Artikel 3.1.14 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.	De werkgever kan de werknemer een extra structurele of incidentele beloning toekennen wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van (een deel van) de functie.	
	Artikel 3.1.15 Regeling belonen en gesprekscyclus	Nieuw
	In bijlage 2 zijn een personeelsregeling 'belonen' en 'gesprekscyclus' opgenomen. Deze regelingen gelden als een werkgever met de OR geen andere regeling is overeengekomen.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.1.10 Keuze ambtenaar		Vervallen
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.		
Artikel 3.1.11 Overwerk	Artikel 3.1.16 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.	1. Overwerk is het in opdracht van de werkgever verrichten van werkzaamheden die langer dan een half uur duren vóór het begin of onmiddellijk na het einde van het rooster van de werknemer.	Gesplitst
	2. Als de werkgever de werknemer regelmatig verzoekt extra werkzaamheden te verrichten, is er ook sprake van overwerk als de werknemer minder dan een half uur voor het begin of onmiddellijk na het einde van zijn rooster overwerkt.	Gesplitst

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING												
<p>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.</p>	<p>3. De werkgever bepaalt in welke functies werknemers recht hebben op vergoeding voor overwerk. De aard en het niveau van de functies zijn hierbij van belang.</p>	Gesplitst												
	<p>4. De werkgever kan ook een werknemer die op grond van het bovenstaande geen recht heeft op vergoeding voor overwerk, in bijzondere gevallen een vergoeding toekennen als dit redelijk is.</p>	Gesplitst												
<p>3. De ambtenaar die overwerk verricht ontvangt daarvoor een vergoeding ter grootte van het salaris per uur.</p>	<p>5. De werknemer die overwerk verricht, ontvangt daarvoor een vergoeding ter grootte van het salaris per uur.</p>													
<p>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:</p>	<p>6. Als de werknemer buiten het dagvenster overwerk verricht, dan ontvangt hij een toeslag. Deze toeslag komt bovenop de vergoeding uit lid 5. Deze aanvullende toeslag is een percentage van zijn salaris per uur volgens onderstaande tabel:</p>													
<p>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.</p>	<table border="1" data-bbox="864 1094 1585 1463"> <thead> <tr> <th data-bbox="864 1094 1037 1129">100%</th> <th data-bbox="1037 1094 1261 1129">75%</th> <th data-bbox="1261 1094 1585 1129">50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="864 1129 1037 1241">zondag</td> <td data-bbox="1037 1129 1261 1241">zaterdag</td> <td data-bbox="1261 1129 1585 1241">dinsdag t/m vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur</td> </tr> <tr> <td data-bbox="864 1241 1037 1353">feestdag</td> <td data-bbox="1037 1241 1261 1353">maandag tussen 0.00 en 7.00 uur</td> <td data-bbox="1261 1241 1585 1353">maandag t/m vrijdag tussen 19.00 en 24.00 uur</td> </tr> <tr> <td data-bbox="864 1353 1037 1463"></td> <td data-bbox="1037 1353 1261 1463">dag volgend op feestdag tussen 0.00 en 7.00 uur</td> <td data-bbox="1261 1353 1585 1463"></td> </tr> </tbody> </table>	100%	75%	50%	zondag	zaterdag	dinsdag t/m vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur	feestdag	maandag tussen 0.00 en 7.00 uur	maandag t/m vrijdag tussen 19.00 en 24.00 uur		dag volgend op feestdag tussen 0.00 en 7.00 uur		
100%	75%	50%												
zondag	zaterdag	dinsdag t/m vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur												
feestdag	maandag tussen 0.00 en 7.00 uur	maandag t/m vrijdag tussen 19.00 en 24.00 uur												
	dag volgend op feestdag tussen 0.00 en 7.00 uur													

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>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.</p>		Verplaatst
<p>c. Is voor de ambtenaar met een rooster volgens artikel 3.3.8 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.</p>	<p>7. Als voor de werknemer met een rooster in plaats van een zaterdag, zondag of een feestdag een andere dag als vrije dag is aangewezen, dan wordt overwerk op die dag beschouwd als overwerk op een zondag.</p>	
<p>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.</p>	<p>8. Indien het verrichten van overwerk er toe leidt dat de werknemer 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 werknemer voldoet aan de wettelijke eisen van de Arbeidstijdenwet. Voor die ingeroosterde uren vervalt betaling volgens lid 5. Een eventuele toeslag volgens lid 6 wordt uitbetaald.</p>	
<p>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.</p>	<p>9. De werkgever is bevoegd om een billijke gelijke vergoeding vast te stellen voor werknemers die samen en gelijktijdig overwerk verrichten, ook als ze een verschillend salaris en toelagen en/of een verschillende functie hebben.</p>	
<p>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.</p>		Vervallen

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	toelichting
8. De ambtenaar van 58 jaar of ouder, is niet verplicht tot het verrichten van overwerk, tenzij hij/zij overwerk verricht in het kader van de wachtdienstregeling als bedoeld in paragraaf 3.3.1 SAW.	10. De werknemer van 58 jaar of ouder, is niet verplicht tot het verrichten van overwerk, tenzij hij overwerk verricht in het kader van de wachtdienstregeling, zoals bedoeld in artikel 3.3.1.	
3.2 Individueel KeuzeBudget	3.2 Individueel KeuzeBudget (IKB)	
	Voor de werknemer is er een IKB, dat de werkgever beheert. In het IKB staan de in geldwaarde uitgedrukte rechten. De werknemer kan zelf bepalen waarvoor hij deze rechten gebruikt. Daarbij gelden de voorwaarden die in deze paragraaf worden genoemd.	Verplaatst
Artikel 3.2.1 Algemeen		Vervallen
1. Voor de ambtenaar is er een IKB, dat door het dagelijks bestuur wordt beheerd.		Verplaatst
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.		Verplaatst
Artikel 3.2.2 Opbouw van het IKB	Artikel 3.2.1 Opbouw van het IKB	
Het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd: 1. Met 8% van de voor de werknemer in die maand geldende salaris, toelagen op basis van paragraaf 3.3 van de SAW en compensatie werk met bijzondere eisen (artikel 3.4.14). Dit bedrag kan niet lager zijn dan de wettelijke minimum vakantietoelage. 2. Met 12% van het voor de ambtenaar in die maand geldende salaris.	1. Het IKB wordt per kalendermaand als volgt opgebouwd: a. met 8% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris, toelagen op basis van paragraaf 3.3 en compensatie werk met bijzondere eisen (artikel 3.4.13). Dit bedrag kan niet lager zijn dan de wettelijke minimum vakantietoelage; b. met 12% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	<p>2. Voor de werknemer:</p> <p>a. die voor 1 januari 2009 een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een werkgever heeft die sinds dat moment nog ononderbroken voortduurt en die geboren is tussen 31 december 1954 en 1 januari 1960 wordt het niet-pensioengevende IKB verhoogd met 0,83%;</p> <p>b. die voor 1 januari 2009 een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een werkgever heeft die sinds dat moment nog ononderbroken voortduurt en die geboren is voor 1 januari 1955 wordt het niet-pensioengevende IKB verhoogd met 1,22%.</p>	<p>Afkomstig uit overgangsrecht</p>
<p>Artikel 3.2.3 Doelen</p>	<p>Artikel 3.2.2 Doelen</p>	
<p>De ambtenaar kan zijn aanspraken uit het IKB inzetten voor de volgende doelen:</p>	<p>2. De werknemer kan zijn opgebouwde IKB inzetten voor de volgende doelen:</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>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.</p> <p>2. Opleidingskosten De ambtenaar kan budget inzetten voor betaling en/of vergoeding van de kosten van een studie of opleiding, indien en voor zover:</p> <p>a. die niet door het waterschap worden vergoed</p> <p>b. de geldende fiscale bepalingen deze bestemming belastingvrij mogelijk maken.</p> <p>3. Uitbetalen De ambtenaar kan het budget laten uitbetalen.</p> <p>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.</p>	<p>a. vakbondscontributie, als de geldende fiscale bepalingen deze bestemming belastingvrij mogelijk maken;</p> <p>b. opleidingskosten, voor een studie of opleiding die niet door de werkgever wordt vergoed en als de geldende fiscale bepalingen deze bestemming belastingvrij mogelijk maken;</p> <p>c. uitbetalen, dit kan periodiek;</p> <p>d. vakantie.</p>	
	<p>2. Eventuele aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht leiden niet tot een herberekening van eerder gekochte vakantie.</p>	Gesplitst
	<p>3. Op de vakantie die de werknemer uit zijn IKB koopt, geldt artikel 4.3.2.</p>	Gesplitst
<p>Artikel 3.2.4 Keuzemoment</p>	<p>Artikel 3.2.3 Keuzemoment</p>	
<p>1. De ambtenaar kan tot de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking keuzes maken.</p>	<p>1. De werknemer kan tot de maandelijkse sluitingsdatum van de salarisverwerking keuzes maken.</p>	
<p>2. De ambtenaar kan het budget voor meerdere doelen in één kalendermaand aanwenden, echter alleen voor zover het budget toereikend is.</p>	<p>2. De werknemer kan zijn IKB voor meerdere doelen in 1 kalendermaand gebruiken, maar alleen als er voldoende budget is.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	toelichting
3. Maakt de ambtenaar geen keuze dan wordt het niet aangewende deel van het budget automatisch gereserveerd.	3. Maakt de werknemer geen keuze, dan wordt het niet gebruikte deel van zijn IKB 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.	4. De werknemer kan zijn IKB alleen inzetten 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.	5. IKB waarvoor de werknemer in de maand december geen keuzes heeft gemaakt, wordt automatisch uitbetaald.	
Artikel 3.2.5 Financiële gevolgen	Artikel 3.2.4 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.	1. De keuzes bij de inzet van het IKB kunnen gevolgen hebben. Dit zijn bijvoorbeeld fiscale gevolgen, gevolgen voor sociale verzekeringen en gevolgen voor de pensioenopbouw.	
2. De werkgever informeert de ambtenaar over mogelijke consequenties.	2. De werkgever informeert de werknemer over mogelijke gevolgen.	
3. De gevolgen van het maken van keuzes in het kader van het bepaalde in deze paragraaf zijn voor rekening van de ambtenaar.	3. De gevolgen van het maken van keuzes volgens deze paragraaf zijn voor rekening van de werknemer.	
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.	4. Als achteraf blijkt dat door onjuiste informatie van de werknemer een vergoeding ten onrechte belastingvrij is toegepast, dan worden de loonheffing die hierover verschuldigd is en de eventuele boetes, alsnog op de werknemer of op de ex-werknemer verhaald.	
Artikel 3.2.6 Fiscale regelgeving	Artikel 3.2.5 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.	Als een wijziging van fiscale wet- en regelgeving van invloed is op de inhoud of de werking van deze cao, dan zullen de vervallen netto-voordelen voor werknemers niet door de werkgever worden gecompenseerd.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
3.3 Toelagen	3.3 Toelagen	
Naast het salaris gebaseerd op functiewaardering en functioneren, krijgt de ambtenaar voor niet in de functiewaardering meegewogen elementen een beloning in de vorm van een toelage.	Voor bepaalde werkzaamheden kan de werknemer naast het salaris dat gebaseerd is op functiewaardering en functioneren een toelage ontvangen voor niet in de functiewaardering meegewogen elementen.	
Wachtdienst	Wachtdienst	
Artikel 3.3.1 Toelage wachtdienst	Artikel 3.3.1 Toelage wachtdienst	
1. De toelage wachtdienst per dag bereikbaarheid bedraagt 0,154% van het salaris.	1. De toelage wachtdienst per hele dag bereikbaarheid is 0,154% van het salaris bij een voltijds dienstverband.	
2. De toelage wachtdienst per uur bedraagt: <ul style="list-style-type: none"> op maandag t/m vrijdag 7,5%; op zaterdag, zondag en feestdagen 15%; van het maximum salaris per uur van salarisschaal 6. 	2. De toelage wachtdienst per uur is: <ul style="list-style-type: none"> op maandag t/m vrijdag 7,5% van het maximumsalaris per uur van salarisschaal 6 en op zaterdag, zondag en feestdagen 15% van het maximumsalaris per uur van salarisschaal 6. 	
Artikel 3.3.2 Arbeid tijdens wachtdienst	Artikel 3.3.2 Werk tijdens wachtdienst	
Indien een ambtenaar tijdens de wachtdienst en op grond daarvan werk verricht, wordt dit betaald volgens artikel 3.1.11 SAW (overwerk).	Als een werknemer tijdens en volgens de wachtdienst werk verricht, wordt dit betaald volgens artikel 3.1.16 (overwerk).	
Artikel 3.3.3 Preventief medisch onderzoek	Artikel 3.3.3 Preventief medisch onderzoek	
De ambtenaar die is aangewezen voor het verrichten van wachtdiensten kan op vrijwillige basis deelnemen aan preventief medisch onderzoek om te beoordelen of er sprake is van verminderde inzetbaarheid voor het werken op onregelmatige tijden en/of tijdens nachturen	De werknemer die wachtdiensten verricht, kan op vrijwillige basis deelnemen aan preventief medisch onderzoek om te beoordelen of er sprake is van verminderde inzetbaarheid voor het werken op onregelmatige tijden en/of tijdens nachturen.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.3.4 Afbouwregeling	Artikel 3.3.4 Afbouwregeling	
<p>1. Indien naar aanleiding van het preventief medisch onderzoek de ambtenaar geen wacht dienst meer verricht of als buiten zijn/haar eigen schuld of toedoen de wacht dienst, die een regelmatig karakter draagt en tenminste 24 maanden heeft geduurd, wordt beëindigd of blijvend sterk verminderd, is een afbouwregeling van kracht.</p>	<p>1. Voor de werknemer geldt een afbouwregeling als hij geen wacht dienst meer verricht naar aanleiding van het preventief medisch onderzoek.</p>	Gesplitst
	<p>2. Een afbouwregeling geldt ook voor de werknemer die een regelmatige wacht dienst verricht die tenminste 24 maanden heeft geduurd en buiten de schuld van de werknemer wordt beëindigd of blijvend sterk verminderd.</p>	Gesplitst
<p>2. Het dagelijks bestuur bepaalt wat er in het kader van deze paragraaf wordt gezien als een blijvende sterke vermindering van de wacht dienst, echter een blijvende vermindering van 50% of meer wordt in ieder geval gezien als een sterke vermindering.</p>	<p>3. De werkgever bepaalt wat een blijvende sterke vermindering van de wacht dienst is. Een blijvende vermindering van 50% of meer is in ieder geval een blijvende sterke vermindering.</p>	
<p>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 wacht dienst die de ambtenaar behoudt na de blijvend sterke vermindering.</p>	<p>4. De hoogte van de afbouwtoelage is de gemiddelde maandelijkse toelage over de laatste 24 maanden waarop de werknemer recht had voor de blijvende sterke vermindering. De toelage wacht dienst die de werknemer houdt na de blijvende sterke vermindering, wordt daarvan afgetrokken.</p>	
<p>4. Voor elk jaar dat de ambtenaar wacht dienst 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.</p>	<p>5. Voor elk jaar dat de werknemer wacht dienst heeft verricht, ontvangt hij 2 maanden afbouw. De toelage wordt in 3 gelijke termijnen afgebouwd. De eerste termijn is de afbouwtoelage 75%, de volgende termijn 50% en de laatste termijn 25% van het in lid 4 berekende bedrag.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.3.5 Overgangsrecht wachtdienst		Vervallen
<p>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.</p> <p>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.</p>		
Onregelmatige dienst	Onregelmatige dienst	
Artikel 3.3.6 Onregelmatige dienst	Artikel 3.3.5 Onregelmatige dienst	
<p>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 3.3.7 SAW.</p>	<p>De werknemer ontvangt een toelage volgens artikel 3.3.6 als:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor zijn functie werktijden zijn vastgesteld buiten het dagvenster, of - bij rooster wisselende werktijden zijn vastgesteld buiten het dagvenster. 	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.3.7 Toelage onregelmatige dienst	Artikel 3.3.6 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. De toelage onregelmatige dienst bestaat uit 2 onderdelen. Een vaste toelage per maand volgens lid 2 of lid 3 en een toelage per gewerkt uur volgens lid 4.	
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. De werknemer die, anders dan overwerk, regelmatig werkt buiten het dagvenster, ontvangt een toelage van 0,77% van het voor de werknemer 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. De werknemer die regelmatig werkt buiten het dagvenster en ook op zaterdagen en zondagen ingeroosterd is en werkt, ontvangt een toelage van 4% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING																
<p>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 Waterschaps personeel:</p> <p>a. 25% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 22.00 uur;</p> <p>b. 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;</p> <p>c. 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;</p> <p>d. 75% voor de uren op zondag;</p> <p>e. 100% voor feestdagen volgens artikel 1.2.1 SAW, inclusief eerste paasdag en eerste pinksterdag.</p>	<p>4. Voor de werknemer met een salaris lager dan het maximum van schaal 11, is de toelage per gewerkt uur buiten het dagvenster een percentage van het salaris per uur van de werknemer, waarbij de percentages maximaal worden berekend over het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximum van salarisschaal 7 van de salaristabel:</p> <table border="1" data-bbox="864 536 1509 951"> <thead> <tr> <th>25%</th> <th>50%</th> <th>75%</th> <th>100%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 22.00 uur</td> <td>maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur</td> <td>zondag</td> <td>feestdag</td> </tr> <tr> <td></td> <td>maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 24.00 uur</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>zaterdag tussen 08.00 en 18.00 uur</td> <td>zaterdag tussen 00.00 en 08.00 uur</td> <td>zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	25%	50%	75%	100%	maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 22.00 uur	maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur	zondag	feestdag		maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 24.00 uur			zaterdag tussen 08.00 en 18.00 uur	zaterdag tussen 00.00 en 08.00 uur	zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur		
25%	50%	75%	100%															
maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 22.00 uur	maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 07.00 uur	zondag	feestdag															
	maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 24.00 uur																	
zaterdag tussen 08.00 en 18.00 uur	zaterdag tussen 00.00 en 08.00 uur	zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur																
<p>4. In bijzondere gevallen kan het dagelijks bestuur een regeling treffen, die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.</p>	<p>5. In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen, die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.</p>																	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.3.8 Vrijwillig stoppen met nachtarbeid	Artikel 3.3.7 Vrijwillig stoppen met nachtarbeid	
1. De ambtenaar, van 58 jaar of ouder is niet verplicht tot het verrichten van diensten, tussen 22.00 en 07.00 uur.	1. De werknemer van 58 jaar of ouder kan vragen niet te hoeven werken tussen 22.00 en 07.00 uur. Dit verzoek kan alleen worden geweigerd als de functie alleen in de nacht kan worden uitgevoerd.	
2. Lid 1 is niet van toepassing als de ambtenaar door het vervallen van de verplichting tot het verrichten van nachtdiensten onmogelijk zijn/haar functie kan uitoefenen.		Samengevoegd met lid 1
	2. Lid 1 is, gezien het bepaalde in artikel 3.1.16 lid 10, niet van toepassing op diensten in het kader van de wachtdienstregeling als bedoeld in artikel 3.3.1.	Nieuw, verduidelijking
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.	3. De werknemer die gebruik maakt van het recht uit lid 1 ontvangt een blijvende toelage. De werknemer heeft daar recht op als hij tenminste 10 jaar direct tot 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. De werkgever stelt voor de uitvoering van dit lid aanvullende regels vast.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>Artikel 3.3.9 Overgangstoelage onregelmatige dienst</p>	<p>Artikel 3.3.8 Afbouwtoelage onregelmatige dienst</p>	<p>Naam gewijzigd</p>
<p>1. Aan de ambtenaar van wie de bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn/haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage volgens artikel 3.3.7 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/haar van toepassing is geweest.</p>	<p>1. De werknemer van wie het salaris en toelagen, door het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage onregelmatige dienst volgens artikel 3.3.6, een blijvende verlaging ondergaat, die minimaal 3% van de som van het salaris en de maandelijkse toelage is, ontvangt een afbouwtoelage. De in 3 jaar aflopende afbouwtoelage is achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van de vermindering van de toelage onregelmatige dienst. Dit is alleen aan de orde als de toelage onregelmatige dienst, direct tot het tijdstip van deze beëindiging of vermindering, gedurende minimaal 2 jaar zonder wezenlijke onderbreking aan hem is toegekend.</p>	
<p>2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt door het dagelijks bestuur aan de ambtenaar die de leeftijdsgrens volgens lid 5 heeft bereikt en wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn/haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage volgens artikel 3.3.7 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/haar van toepassing is geweest.</p>	<p>2. In afwijking van lid 1 kent de werkgever aan de werknemer die de 58-jarige leeftijd heeft bereikt en van wie het salaris en toelagen als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage onregelmatige dienst volgens artikel 3.3.6 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage. Dit is alleen aan de orde als de toelage onregelmatige dienst, direct tot het tijdstip van deze beëindiging of vermindering, gedurende minimaal 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking aan hem is toegekend.</p>	
<p>3. 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 3.3.7 SAW voor hem/haar van toepassing is geweest.</p>	<p>3. De in lid 1 bedoelde aflopende toelage gaat over in een blijvende toelage, zoals bedoeld in lid 2, wanneer de werknemer de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en, onmiddellijk vóór aanvang van die toelage, gedurende minimaal 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toelage onregelmatige dienst volgens artikel 3.3.6 heeft ontvangen.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
4. Voor de toepassing van de voorgaande leden wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.	4. Een wezenlijke onderbreking is een onderbreking van 2 maanden of meer.	
5. Het dagelijks bestuur stelt voor de uitvoering van dit artikel nadere regels vast.	5. De werkgever kan voor de uitvoering van dit artikel aanvullende regels vaststellen.	
Overige toelagen	Overige toelagen	
Artikel 3.3.10 Arbeidsmarkttoelage	Artikel 3.3.9 Arbeidsmarkttoelage	
1. Aan de ambtenaar kan door het dagelijks bestuur voor werving of behoud een toelage worden toegekend van maximaal 10% van zijn salaris.	1. De werkgever kan aan de werknemer voor werving of behoud een toelage toekennen van maximaal 10% van zijn salaris.	
2. De toepassing van dit artikel zal jaarlijks met de Ondernemingsraad worden besproken.	2. De toepassing van dit artikel wordt jaarlijks met de OR besproken.	
Artikel 3.3.11 Waarneming andere functie	Artikel 3.3.10 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.	1. De werknemer die volledig een andere functie waarneemt, ontvangt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor zijn eigen 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.	2. De vergoeding in lid 1 bedraagt 8% van het eigen salaris per uur van de werknemer. 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/haar de vergoeding over de dagen waarop hij/zij reeds waargenomen heeft alsnog wordt uitbetaald.	3. De werknemer van wie het salaris hoger is dan het maximum van schaal 9, heeft pas recht op deze vergoeding, als de waarneming in een aaneengesloten tijdvak van 6 weken minimaal 20 hele werkdagen heeft geduurd. In dat geval ontvangt de werknemer alsnog de vergoeding over de dagen waarop hij al waargenomen heeft.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>4. De ambtenaar die in opdracht van of namens het dagelijks bestuur een andere functie waarneemt, waarvoor andere werktijden zijn vastgesteld dan voor zijn/haar functie gelden, ontvangt – zulks onverminderd het bepaalde in lid 1 – in zoverre op de waar te nemen functie volgens artikel 3.3.6 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/zij evenwel voor de uren die liggen buiten de voor zijn/haar functie geldende werktijd, tenminste een bedrag gelijk aan de vergoeding volgens artikel 3.1.11 SAW (overwerk). Wordt achtereenvolgens en zonder onderbreking meer dan één functie als hier bedoeld waargenomen, dan geldt dit als één geval van waarneming.</p>	<p>4. Als de werknemer een functie met een onregelmatige dienst (artikel 3.3.5) waarneemt en hij in zijn eigen functie niet in onregelmatige dienst werkt, dan ontvangt de werknemer in aanvulling op de vergoeding uit lid 1 een toelage onregelmatige dienst op basis van artikel 3.3.6. Op de eerste 2 dagen en de eerste zaterdag en zondag is de toelage gelijk aan de toelage voor overwerk.</p>	<p>Technisch gewijzigd, gesplitst</p>
	<p>5. De werknemer heeft bij meerdere gelijktijdige waarnemingen slechts recht op één toegekende vergoeding voor waarneming (er kan niet gestapeld worden). Aansluitende waarnemingen worden als één waarneming gezien.</p>	<p>Technisch gewijzigd, gesplitst</p>
<p>5. Geen vergoeding ingevolge de leden 1 en 3 wordt genoten door de ambtenaar voor wie krachtens zijn/haar aanstelling een bijzondere regeling geldt.</p>	<p>6. De werknemer, voor wie op basis van zijn arbeidsovereenkomst een bijzondere regeling geldt, ontvangt geen vergoeding volgens de leden 1 en 3.</p>	
<p>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.</p>	<p>7. De werkgever 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 door de waarneming verrichte werkzaamheden en op de duur en de wijze van de waarneming.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.3.12 Lokale toelagen	Artikel 3.3.11 Lokale toelagen	
Het dagelijks bestuur kan een lokale regeling voor een toelage treffen, waarbij voor de toelage het uitgangspunt geldt dat het een vorm van belonen is, die niet in de functiewaardering is meegewogen.	De werkgever kan een lokale regeling voor een toelage treffen, waarbij geldt dat het een vorm van belonen is, die niet in de functiewaardering is meegewogen.	
3.4 Vergoedingen en verstrekkingen	3.4 Recht op vergoedingen en verstrekkingen	
Bij vergoedingen en verstrekkingen staat het uitgangspunt voorop dat de ambtenaar een tegemoetkoming krijgt in de daadwerkelijke kosten, die hij/zij gerelateerd aan het werk maakt. Hierbij worden de fiscale mogelijkheden voor netto vergoedingen zoveel mogelijk benut.	Bij vergoedingen en verstrekkingen is het uitgangspunt dat de werknemer een tegemoetkoming ontvangt in de daadwerkelijke kosten, die hij gerelateerd aan het werk maakt. Hierbij worden de fiscale mogelijkheden voor netto vergoedingen zoveel mogelijk benut.	
Vergoeding reiskosten	Recht vergoeding reiskosten	
Artikel 3.4.1 Recht vergoeding woon-werkverkeer	Artikel 3.4.1 Recht vergoeding woon-werkverkeer	
De ambtenaar heeft recht op een vergoeding in verband met daadwerkelijke kosten voor het reizen tussen de woning en de standplaats.	De werkgever vergoedt de daadwerkelijke reiskosten tussen de woning en de standplaats van de werknemer.	
Artikel 3.4.2 Vergoeding eigen vervoer woon-werkverkeer	Artikel 3.4.2 Vergoeding eigen vervoer woon-werkverkeer	
1. De vergoeding voor eigen vervoer is € 0,19 per kilometer.	1. De vergoeding voor eigen vervoer is € 0,19 per kilometer.	
2. De vergoeding wordt toegekend over de hele kilometers van de woning naar de standplaats en van de standplaats naar de woning.	2. De vergoeding wordt toegekend over de hele kilometers van de woning naar de standplaats en van de standplaats naar de woning.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.4.3 Vergoeding openbaar vervoer woon-werkverkeer	Artikel 3.4.3 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.	1. De werkgever vergoedt de kosten van het openbaar vervoer tegen het laagste tarief als de werknemer het woon-werkverkeer met openbaar vervoer reist.	
2. De ambtenaar ontvangt een vergoeding eigen vervoer conform artikel 3.4.2 SAW voor de kilometers van de woning naar het opstappunt openbaar vervoer en voor de kilometers van het uitstappunt openbaar vervoer tot de standplaats.	2. De werknemer ontvangt een vergoeding eigen vervoer volgens artikel 3.4.2 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.	3. De werknemer kan voor het opstappunt en het uitstappunt kiezen voor de optimale reisroute.	
Artikel 3.4.4 Recht vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen	Artikel 3.4.4 Recht vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen	
De ambtenaar heeft recht op een vergoeding van reis- en verblijfskosten in verband met reizen die hij/zij in opdracht van de dienst, buiten de standplaats, met openbaarvervoer, auto of motorfiets, maakt.	De werkgever vergoedt de reis- en verblijfskosten die de werknemer met openbaar vervoer, auto of motorfiets maakt, voor de werkzaamheden buiten de standplaats.	
Artikel 3.4.5 Vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen	Artikel 3.4.5 Vergoeding reiskosten dienstreizen	
1. Dienstreizen worden in beginsel gemaakt per openbaar vervoer, dit ter beoordeling door het dagelijks bestuur.	1. Dienstreizen worden in principe gemaakt per openbaar vervoer.	
2. De kosten van dienstreizen per openbaar vervoer worden volledig vergoed.	2. De kosten van dienstreizen per openbaar vervoer worden volledig vergoed.	
3. De ambtenaar kan voor dienstreizen, indien het dagelijks bestuur toestemming geeft, zijn/haar 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.	3. De werknemer kan zijn eigen vervoer gebruiken voor dienstreizen als de werkgever daar toestemming voor geeft. Als de werknemer geen eigen vervoer kan of wenst te gebruiken en reizen per openbaar vervoer niet mogelijk is, zorgt de werkgever voor vervoer.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	TOELICHTING
4. De vergoeding voor kosten van dienstreizen per eigen motorvoertuig bedraagt € 0,33 per kilometer.	4. De vergoeding voor kosten van dienstreizen per eigen vervoer is € 0,33 per kilometer.	
5. De vergoeding voor overige reis- en verblijfkosten 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).		Verplaatst
	Artikel 3.4.6 Vergoeding verblijfkosten dienstreizen	Nieuw
	1. De werknemer die als gevolg van een dienstreis buiten zijn werkgebied niet kan lunchen op zijn standplaats of op een andere vestiging krijgt de gemaakte kosten vergoed.	
	2. Overige verblijfkosten tijdens een dienstreis kunnen alleen vergoed worden na voorafgaande toestemming van de werkgever.	
	3. De verblijfkosten uit lid 1 en 2 worden vergoed tot maximaal de hoogte zoals bepaald in de cao Rijk ten aanzien van de vergoedingen bij dienstreizen binnen Nederland.	
Artikel 3.4.6 Overige bepalingen	Artikel 3.4.7 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.	De werkgever kan een bijzondere regeling voor vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer treffen bij organisatiewijzigingen volgens artikel 25 WOR.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	TOELICHTING
Vergoeding verhuiskosten	Recht op vergoeding verblijfs- en verhuiskosten	
Artikel 3.4.7 Verhuiskosten	Artikel 3.4.8 Verblijfs- en 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.	1. De werkgever 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.	2. De werkgever kan, bij organisatiewijzigingen volgens artikel 25 WOR, een regeling voor vergoeding van verhuiskosten treffen, die rekening houdt met de (lokale) woningmarkt en reisafstanden.	
Overige vergoedingen	Recht op overige vergoedingen	
Artikel 3.4.8 Vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering	Artikel 3.4.9 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.	De werknemer ontvangt maandelijks als vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering 0,3% van zijn salaris.	
Artikel 3.4.9 Bedrijfskleding en persoonlijke beschermingsmiddelen	Artikel 3.4.10 Bedrijfskleding en persoonlijke beschermingsmiddelen	
1. De ambtenaar is verplicht tijdens de vervulling van zijn/haar functie de door het dagelijks bestuur voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen.	1. De werknemer is verplicht tijdens de uitoefening van zijn functie de door de werkgever 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.	2. De werkgever stelt regels over de verstrekking, reiniging en herstelling van de in lid 1 bedoelde kleding.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.4.10 Schadevergoeding	Artikel 3.4.11 Schadevergoeding	
1. Aan de ambtenaar wordt de schade vergoed, die buiten zijn/haar schuld of nalatigheid ontstaat aan hem/haar 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.	Artikel 7:658 BW is van toepassing als de werknemer schade lijdt tijdens het uitoefenen van zijn werk.	Gewijzigd
2. Schade aan een motorrijtuig in de zin van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen, die de ambtenaar lijdt, bij de vervulling van zijn/haar functie wordt vergoed, tenzij: <ol style="list-style-type: none"> die schade bestaat uit de normale slijtage of er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of de ambtenaar in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de dienst. 		Vervallen
3. Het dagelijks bestuur kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.		Vervallen
Artikel 3.4.11 Plicht tot schadevergoeding		Vervallen
1. De ambtenaar kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door het waterschap geleden schade, voor zover deze aan zijn/haar 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/zij in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn/haar wensen kenbaar te maken.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.4.12 Aanvullingsplicht rekenplichtige ambtenaar		Vervallen
1. De rekenplichtige ambtenaar is verplicht tot aanvulling van een tekort. De ambtenaar kan naarmate hij/zij 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/zij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.		
3. De rekenplichtige ambtenaar is van zijn/haar verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij/zij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd. Dit als gedurende die tijd zijn/haar functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens het dagelijks bestuur.		
Artikel 3.4.13 Ambtsjubilea	Artikel 3.4.12 Ambtsjubilea	
1. In de maand waarin de ambtenaar gedurende 25, 40 of 50 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, ontvangt hij/zij een gratificatie gelijk aan een bedrag, overeenkomende met de gehele bezoldiging vermeerderd met het IKB waarop hij/zij in de maand van deze jubilea aanspraak heeft. De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond tot een volle euro. De gratificatie bij een diensttijd van 50 jaar bij de overheid wordt als een netto-bedrag aan de ambtenaar uitbetaald.	1. In de maand waarin de werknemer 25, 40 of 50 jaar een functie bij de overheid heeft vervuld, ontvangt hij een gratificatie gelijk aan zijn maandsalaris, toelagen en IKB waar hij in de maand van dit jubileum recht op heeft. De berekende bedragen worden naar boven afgerond tot een volle euro. De gratificatie bij een diensttijd van 50 jaar bij de overheid wordt ook als een netto bedrag aan de werknemer uitbetaald rekening houdend met de Wet op de Loonbelasting 1964.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>2. De ambtenaar die volledig uittreedt om gebruik te maken van de regeling Keuze-pensioen, ontvangt een ambtsjubileumgratificatie bedoeld in het eerste lid. Voorwaarde is dat hij/zij, ware hij/zij 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.</p>	<p>2. De werknemer die volledig of gedeeltelijk uit dienst gaat om gebruik te maken van de regeling Keuze-pensioen, ontvangt een ambtsjubileumgratificatie, zoals in lid 1. Voorwaarde is dat hij hiervoor in aanmerking zou zijn gekomen, als hij in dienst was gebleven tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.</p>	
<p>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.</p>	<p>3. De in lid 2 bedoelde gratificatie is een deelbedrag van de gratificatie, zoals omschreven in lid 1, berekend naar het werkelijk aantal dienstjaren op het moment van ABP Keuze-pensioen gedeeld door 25, 40 of 50, afhankelijk van welke gratificatie aan de orde is.</p>	
<p>Artikel 3.4.14 Compensatie werk met bijzondere eisen</p>	<p>Artikel 3.4.13 Compensatie werk met bijzondere eisen</p>	
<p>1. Het dagelijks bestuur stelt in overleg met de medezeggenschap vast voor welke werkzaamheden een compensatie van 72 of 144 euro per maand geldt.</p>	<p>1. De werkgever stelt in overleg met de OR vast voor welke werkzaamheden een compensatie van € 72 of € 144 per maand geldt.</p>	
<p>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.</p>	<p>2. De hoogte van de compensatie is gebaseerd op een voltijd dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband wordt de hoogte van de compensatie naar rato uitgekeerd.</p>	
<p>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.</p>		<p>Vervallen De compensatie heeft als loon te gelden (de tegenprestatie voor bedongen arbeid) en daarom is lid 3 (en 4) geschrapt.</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	TOELICHTING
4. Indien de ambtenaar een kalendermaand of langer aaneengesloten verlof op neemt, is er geen recht op compensatie.		Vervallen
Artikel 3.4.15 Uitkering na overlijden ambtenaar	Artikel 3.4.14 Uitkering na overlijden werknemer	
Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ambtenaar wordt aan de erfgenamen een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging vermeerderd met het IKB over een periode van drie maanden. Uitgegaan wordt van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging per maand op de dag van overlijden.	1. Zo snel mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de nabestaanden in de zin van artikel 7:674 lid 2 BW een bedrag uitgekeerd gelijk aan het salaris, toelagen, IKB over een periode van 3 maanden.	Gesplitst
	2. Er wordt uitgegaan van het maandsalaris en toelagen van de werknemer op de dag van overlijden.	Gesplitst
Artikel 3.4.16 Collectieve rechtsbijstandsverzekering	Artikel 3.4.15 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/haar functie strafrechtelijk wordt vervolgd of civielrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld; b. voor de ambtenaar die door hem/haar geleden schade als gevolg van fysiek en/of verbaal geweld door derden tijdens de functie vervulling gerechtelijk op die derde wil verhalen.	1. De werkgever sluit een collectieve rechtsbijstandsverzekering voor de werknemer voor die gevallen: a. waarin de werknemer vanwege zijn functie strafrechtelijk wordt vervolgd of civielrechtelijk aansprakelijk wordt gesteld; b. voor de werknemer die door hem geleden schade door fysiek en/of verbaal geweld door anderen tijdens de functie vervulling gerechtelijk op die ander 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.	2. De rechtsbijstandsverzekering geldt niet bij maatregelen van de werkgever tegen de werknemer, in procedures van de werknemer tegen de werkgever of een strafbaar feit van de werknemer waarvan de werkgever aangifte heeft gedaan.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 3.4.17 Vergoeding geneeskundige kosten		Vervallen
<p>1. In geval van ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de ambtenaar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn/haar schuld of nalatigheid is te wijten, worden hem/haar vergoed de ten laste blijvende, naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.</p>		
<p>2. Indien er een beroepsziekte is vastgesteld door de bedrijfsarts, worden de noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed.</p>		
<p>3. Het dagelijks bestuur kan omtrent het bepaalde in lid 1 nadere voorschriften geven.</p>		
Artikel 3.4.18 Lokale vergoedingen en verstrekkingen	Artikel 3.4.16 Lokale vergoedingen en verstrekkingen	
<p>Het dagelijks bestuur kan een lokale regeling voor een vergoeding treffen, waarbij voor de vergoeding of verstrekking het uitgangspunt voorop staat dat de ambtenaar een tegemoetkoming krijgt in de daadwerkelijke kosten, die hij/zij gerelateerd aan het werk maakt.</p>	<p>De werkgever kan een lokale regeling voor een vergoeding treffen, waarbij voor de vergoeding of verstrekking het uitgangspunt is dat de werknemer een gehele of gedeeltelijke vergoeding ontvangt in de daadwerkelijke kosten, die hij gerelateerd aan het werk maakt.</p>	

OUD	NIEUW	TOELICHTING
4 Werktijd en verlof	4 Werktijd, vakantie en verlof	Gewijzigd Het BW maakt onderscheid tussen vakantie en verlof, waarbij vakantieverlof wordt aangeduid als vakantie. Vakantie en verlof is tevens de titel van afdeling 3 van titel 7.10 BW.
	Dit hoofdstuk gaat over: - arbeidsduur; - werktijden; - vakantie; en - verlof.	Nieuw
	4.1 Arbeidsduur	Verplaatst
	Artikel 4.1.1 Voltijd of deeltijd dienstverband	Verplaatst uit hoofdstuk 2
	De werknemer kan een voltijd (36 uur) of deeltijd dienstverband aangaan.	
	Artikel 4.1.2 Toepassen wet flexibel werken	Verplaatst uit hoofdstuk 2
	1. De werkgever past bij een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur te veranderen de Wet Flexibel Werken toe.	
	2. In aanvulling op de Wet flexibel werken kunnen werknemers (tijdelijk) uitbreiding van de arbeidsduur verzoeken tot een maximale arbeidsduur van 40 uur per week. Op dit verzoek is de Wet flexibel werken van toepassing.	Nieuw
	3. De werkgever kan voorwaarden stellen aan een uitbreiding van de arbeidsduur boven 36 uur.	
	4. Een aantal werknemers kan geen verzoek indienen tot uitbreiding van hun arbeidsduur op basis van de Wet flexibel werken of dit artikel, dit betreft:	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	TOELICHTING
	<ul style="list-style-type: none"> a. werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid tot korting van de arbeidsduur op medische indicatie, b. werknemers die gebruik maken van een regeling voor langdurig verlof of een aanvraag hebben ingediend om daar gebruik van te maken; c. werknemers die met ABP Keuzepensioen zijn; d. werknemers die langdurig ziek zijn; e. werknemers die een arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens de WAO of WIA ontvangen. 	Verplaatst uit artikel 4.1.3
	5. Voor een moeilijk vervulbare functie kan de gemiddelde arbeidsduur per week zonder de wachttijd van 6 maanden uit de Wet flexibel werken opgehoogd worden naar 40 uur per week gemiddeld over een jaar.	Verplaatst uit hoofdstuk 2
	6. De werkgever overlegt eerst met de ondernemingsraad over de aanpassing van de arbeidsduur voor deze moeilijk vervulbare functies.	
4.1 Arbeidsduur en werktijden	4.2 Werktijden	Gewijzigd
Artikel 4.1.1 Arbeidsduur		Vervallen
In de aanstelling wordt de gemiddelde arbeidsduur over een jaar vastgelegd.		
Artikel 4.1.2 Arbeidsduur verminderen of uitbreiden		Vervallen Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in de Wet flexibel werken.
1. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.		
2. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.		
3. Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn/haar arbeidsplaats.		
4. De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.		
Artikel 4.1.3 Jaarlijkse keuze meerwerk		Vervallen
1. De ambtenaar met een voltijd aanstelling kan, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, kiezen voor maximaal 288 uur meerwerk per jaar.		
2. Voor de ambtenaar met een deeltijd aanstelling geldt het bepaalde in lid 1 naar evenredigheid van de arbeidsduur volgens de aanstelling.		
3. 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 96 uur meerwerk per jaar.		
4. De keuze voor meerwerk wordt voor één kalenderjaar gemaakt.		
5. De ambtenaar ontvangt maandelijks een vergoeding ter grootte van het salaris per uur over de in het rooster opgenomen aantal uren meerwerk van de betreffende maand.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>6. De tijdelijk verlengde arbeidsduur werkt door in de pensioenopbouw. Hiertoe wordt de deeltijdfactor verhoogd die aan het 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.</p>		
<p>7. De tijdelijke verlenging van de arbeidsduur heeft geen consequenties voor de aanspraken op grond van andere arbeidsvoorwaarden.</p>		
<p>8. Indien de ambtenaar een kalendermaand aaneengesloten verhinderd is zijn functie te vervullen eindigt de maandelijkse vergoeding voor het geroosterde meerwerk met ingang van de eerste dag van de opvolgende kalendermaand. De vergoeding van het geroosterde meerwerk herleeft binnen het kalenderjaar op de eerste dag van de kalendermaand na volledige hervatting van de functie.</p>		
<p>9. De ambtenaar die wenst te kiezen voor een langere arbeidsduur als bedoeld in dit artikel, dient hiertoe 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.</p>		
<p>10. Op de ambtenaar die bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft gebruik maakt van korting arbeidsduur op medische indicatie, een regeling</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
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 ontslag is verleend onder toekenning van deeltijdpensioen staat de keuze voor meerwerk in het kader van dit artikel niet open.		
11. Ambtenaren die op 1 januari van het kalenderjaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens de WAO of WIA ontvangen zijn uitgesloten van de toepassing van dit artikel.		
12. Het is niet mogelijk om binnen hetzelfde kalenderjaar gelijktijdig de keuzemogelijkheid meerwerk te combineren met de keuzemogelijkheid minderwerk (artikel 4.1.4 SAW).		
Artikel 4.1.4 Jaarlijkse keuze minderwerk		Vervallen
1. De ambtenaar met een voltijd aanstelling kan, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel, kiezen voor maximaal 288 uur minderwerk per jaar.		
2. Voor de ambtenaar met een deeltijd aanstelling geldt het bepaalde in lid 1 naar evenredigheid van de arbeidsduur volgens de aanstelling.		
3. De keuze voor minderwerk wordt voor één kalenderjaar gemaakt.		
4. Bij de ambtenaar wordt maandelijks op het salaris ingehouden het uurloon van de in het rooster opgenomen aantal uren minderwerk van de betreffende maand.		
5. De keuze voor minderwerk heeft tot 10% vermindering van de arbeidsduur in het kalenderjaar geen gevolgen voor de hoogte van de berekeningsgrondslag voor het pensioen.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
6. De tijdelijke vermindering van de arbeidsduur heeft met uitzondering van het bepaalde in lid 5 gevolgen voor de aanspraken op grond van andere arbeidsvoorwaarden.		
7. Indien de ambtenaar een kalendermaand aaneengesloten verhinderd is zijn functie te vervullen eindigt de maandelijkse vermindering van het salaris voor het geroosterde minderwerk met ingang van de eerste dag van de opvolgende kalendermaand. De vermindering voor het geroosterde minderwerk herleeft binnen het kalenderjaar op de eerst dag van de kalendermaand na volledige hervatting van de functie.		
8. De ambtenaar die wenst te kiezen voor een kortere arbeidsduur dan zijn aanstellings-duur, dient hiertoe 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.		
9. Het is niet mogelijk om binnen hetzelfde kalenderjaar de keuzemogelijkheid voor minderwerk te combineren met de keuzemogelijkheid voor meerwerk (artikel 4.1.2 SAW).		
Artikel 4.1.5 Werktijden	Artikel 4.2.1 Werktijden	
1. Met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet, worden de werktijden bij besluit van het dagelijks bestuur vastgesteld.	1. De werkgever stelt de werktijden volgens de Arbeidstijdenwet vast.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>2. Bij de regeling van de werktijd wordt in acht genomen dat:</p> <p>a. de arbeid zodanig georganiseerd wordt dat de ambtenaar ten hoogste 12 uur per dag, 60 uur per week, in elke periode van 4 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 55 uur per week en in elke periode van 16 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht;</p> <p>b. geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en zondagen, tenzij afwijking van deze regel in het belang van de dienst noodzakelijk is;</p> <p>c. de werktijd behoorlijk door rusttijd wordt onderbroken.</p>	<p>2. Bij de regeling van de werktijden geldt dat:</p> <p>a. de werknemer maximaal 12 uur per dag, 60 uur per week, in elke periode van 4 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 55 uur per week en in elke periode van 16 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 48 uren per week werkt;</p> <p>b. er wordt niet gewerkt op zaterdag en zondag, tenzij afwijking van deze regel in het belang van de organisatie noodzakelijk is;</p> <p>c. de werktijd voldoende door rusttijd wordt onderbroken.</p>	
<p>3. Bij de regeling van de werktijd en haar toepassing wordt er voorts zoveel mogelijk voor gezorgd dat de ambtenaar op zondag en de voor hem/haar geldende religieuze feestdagen kan vieren en dat hij/zij in zijn rust zo weinig mogelijk wordt beperkt.</p>	<p>3. De toepassing van de werktijdenregeling zorgt er ook zoveel mogelijk voor dat de werknemer zondag en de voor hem geldende religieuze feestdagen kan vieren en dat hij in zijn rust zo weinig mogelijk wordt beperkt.</p>	
<p>4. Afwijking als bedoeld in lid 2, onder b, is wat betreft de zondag slechts mogelijk indien tenminste 13 vrije zondagen per jaar overblijven.</p>		<p>Vervallen Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 5:6 Arbeidstijdenwet, waarnaar reeds wordt verwezen.</p>
<p>5. Hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op feestdagen volgens artikel 1.2.1 SAW.</p>	<p>5. Hetgeen in dit artikel over werken op zondag is bepaald, geldt ook voor werken op feestdagen.</p>	
<p>6. Het bepaalde in dit artikel is overeenkomstig van toepassing voor de ambtenaar die tot een kerkgenootschap behoort, dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert. hij/zij dient een daartoe strekkend verzoek tot de (algemeen) directeur te richten.</p>		<p>Vervallen Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 5:1 Arbeidstijdenwet.</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
7. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'werkdag' de krachtens dit artikel voor de functie van de ambtenaar per dag vastgestelde – al dan niet gelijke – arbeidsperiode.	8. Voor de toepassing van dit hoofdstuk betekent 'werkdag' de voor de functie van de werknemer per dag vastgestelde (gelijke) werkperiode.	
8. Onder roostervrije tijd wordt verstaan de in het kader van de regeling van de werktijd door het dagelijks bestuur aangewezen uren waarop door de ambtenaar, in beginsel, geen arbeid behoeft te worden verricht.		Vervallen
	Artikel 4.2.2 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken	
	Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over tijd- en plaatsonafhankelijk werken.	Nieuw
4.2 Verlof	4.3 Vakantie	Technisch aangepast In het BW wordt de term vakantie gebruikt om vakantieverlof aan te duiden.
Artikel 4.2.1 Recht op verlof	Artikel 4.3.1 Wettelijke vakantie	Technisch gewijzigd
1. Ieder kalenderjaar heeft de ambtenaar recht op basisverlof. Dit basisverlof bedraagt vier keer de in de aanstelling vastgelegde gemiddelde arbeidsduur per week.	In elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie van 4 keer de overeengekomen arbeidsduur per week met behoud van salaris, IKB en toelage(n). Bij een voltijdsdienstverband is dit 144 uur per jaar.	Gewijzigd
2. 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/haar zou gelden.		Vervallen
Artikel 4.2.2 Aanvragen verlof	Artikel 4.3.2 Vakantie opnemen	Gewijzigd
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.	De werknemer dient een verzoek in om vakantie op te nemen. De vakantie wordt vastgesteld volgens de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen dat in de weg staan. In dat geval laat de werkgever dat binnen 14 dagen na	Gewijzigd

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	indiening van de vakantie-aanvraag gemotiveerd weten aan de werknemer.	
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.		Vervallen
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.		Vervallen
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;		Vervallen
5. Bij de beslissing over een verlofverzoek 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.		Vervallen
6. Ingeval door of namens het dagelijks bestuur niet wordt ingestemd met de verlof aanvraag, dan wordt dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek meegedeeld.		Vervallen
Artikel 4.2.3 Verlenen verlof		Vervallen
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.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
2. Het basisverlof kan worden gesplitst, maar wordt in beginsel voor tenminste eenmalig 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/haar het nog niet genoten basisverlof zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor 1 juli van het daarop volgende kalenderjaar verleend.		
5. 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.		
6. 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/haar bij of krachtens artikel 4.2.1 SAW toekomende aantal uren, tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.		
7. Indien de ambtenaar tijdens het verlof ziek wordt, dan worden die uren als niet opgenomen verlof aangemerkt. De ambtenaar dient hierbij aan de volgende voorwaarden te voldoen: a. ziekmelden b. bij verblijf in het buitenland dient achteraf het ziek zijn aangetoond te worden		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
c. bij verblijf in het buitenland moeten geadviseerde vaccinaties voor de bestemming geldig zijn.		
Artikel 4.2.4 Recht op opnemen verlof op religieuze dagen		Vervallen
1. De ambtenaar heeft het recht op het opnemen van verlof uit zijn/haar verloftegoed op de voor hem/haar geldende religieuze dagen.		
2. Dit recht kan niet worden ontzegd op grond van zwaarwegend dienstbelang.		
	Artikel 4.3.3 Feestdagen	Nieuw
	1. De werknemer is op feestdagen vrij met behoud van salaris.	
	2. Op andere religieuze feestdagen kan de werknemer vakantie opnemen. De aanvraag zal niet om zwaarwegende bedrijfsomstandigheden worden afgewezen.	
Artikel 4.2.5 Compensatie bij niet verlenen basisverlof wegens dienstbelang		Vervallen
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 vervalttermijn als het oorspronkelijke basisverlof.		
2. Aan de ambtenaar die tijdens zijn/haar basisverlof bepaalde voordelen die verbonden zijn aan zijn functie misloopt, kan deswege een vergoeding worden toegekend.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 4.2.6 Intrekking verlof wegens dienstbelang		Vervallen
1. Verleend verlof kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van dienstbelang dat noodzakelijk maken. Dit met uitzondering van de redenen genoemd in artikel 4.2.4 SAW. Indien ten gevolge van dit intrekken van verlof 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/haar vergoed.		
Artikel 4.2.7 Vervaltermijn	Artikel 4.3.4 Vervaltermijn	
1. 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.	1. De wettelijke vakantie van een kalenderjaar vervalt 8 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan, behalve als de werknemer de vakantie niet kon opnemen.	Vervaltermijn gewijzigd naar 8 maanden
2. Het basisverlof dat niet als gevolg van het eerste lid vervalt, vervalt na verloop van twee kalenderjaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.	2. De wettelijke vakantie die de werknemer niet kon opnemen, verjaart 5 kalenderjaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.	Gewijzigd
3. In gevallen waarin dit artikel niet voorziet stelt het dagelijks bestuur bijzondere regelen vast.		Vervallen
Artikel 4.2.8 Verlofrecht bij bijzondere omstandigheden		Vervallen
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.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>2. Het eerste lid is niet van toepassing indien geheel of gedeeltelijk geen arbeid wordt verricht wegens:</p> <ol style="list-style-type: none"> ziekte; zwangerschaps- en bevallingsverlof; re-integratieactiviteiten volgens artikel 6.2.1 SAW. 		
<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> voor de tijd die hij/zij geheel of gedeeltelijk ziek is en deze ziekte door zijn/haar opzet is ontstaan; voor de tijd die hij/zij geheel of gedeeltelijk ziek is ten gevolge van een gebrek waarover hij/zij in het kader van de medische keuring bij aanstelling opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven; voor de tijd die hij/zij door zijn toedoen genezing belemmert of vertraagt; voor de tijd die hij/zij, hoewel hij/zij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid niet verricht; voor de tijd die hij/zij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door het dagelijks bestuur of door een door hem/haar aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die er op gericht zijn hem/haar in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten. 		
<p>Artikel 4.2.9 Verlof en ziekte</p>	<p>Artikel 4.3.5 Vakantie en ziekte</p>	
<p>1. De ambtenaar kan tijdens ziekte verlof opnemen. Gedurende dit verlof hoeft de ambtenaar geen arbeid of re-integratie activiteiten te verrichten.</p>	<p>1. De werknemer kan tijdens ziekte vakantie opnemen. Tijdens deze vakantie hoeft de werknemer geen werkzaamheden of re-integratie activiteiten te verrichten.</p>	
<p>2. Bij de ambtenaar die wegens ziekte gedeeltelijk arbeid verricht, worden bij het opnemen van het verlof de uren</p>	<p>2. Bij de werknemer die door ziekte gedeeltelijk werkzaamheden verricht, worden bij het opnemen van de</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	TOELICHTING
voor de gehele geroosterde arbeidsduur in mindering gebracht op het basisverlof.	vakantie de uren voor de gehele geroosterde arbeidsduur in mindering gebracht op de vakantie.	
Artikel 4.2.10 Ontslag en verlof	Artikel 4.3.6 Waarde van vakantie	
Voor verlofuren waarop de ambtenaar recht heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend, wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding wordt berekend met het uurloon volgens artikel 1.2.1 op ontslagdatum van de ambtenaar voor elk niet verleend verlofuur.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een uur vakantie dat gekocht wordt uit het IKB heeft bij koop of bij uitbetaling bij einde van het dienstverband de waarde van het salaris per uur. 2. Voor ieder uur vakantie dat de werknemer niet heeft kunnen opnemen op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt, ontvangt hij een bedrag berekend met de waarde uit lid 1. 3. Als op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt, blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft opgenomen, dan betaalt hij voor ieder uur teveel opgenomen vakantie een bedrag berekend met de waarde uit lid 1. 	Lid 2 en lid 3 toegevoegd omdat dat anders niet geregeld is.
4.3 Buitengewoon verlof	4.4 Buitengewoon verlof	
Artikel 4.3.1 Verlof op feestdagen		Vervallen
Voor zover het dienstbelang niet anders vereist, wordt aan de ambtenaar op feestdagen volgens artikel 1.2.1 SAW verlof met behoud van bezoldiging verleend. De openbare dienst van het waterschap is deze dagen gesloten.		
Artikel 4.3.2 Bijzonder verlof	Artikel 4.4.1 Bijzonder verlof	
Het dagelijks bestuur kan op verzoek van de ambtenaar bijzonder verlof verlenen. Het dagelijks bestuur kan voor dit bijzondere verlof nadere voorwaarden stellen en bepalen of dit (gedeeltelijk) met behoud van bezoldiging wordt verleend.	<ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever kan op verzoek van de werknemer bijzonder verlof verlenen. 	Gesplitst
	<ol style="list-style-type: none"> 2. De werkgever kan voor dit bijzondere verlof aanvullende voorwaarden stellen en bepalen of dit (gedeeltelijk) met behoud van salaris en toelagen wordt verleend. 	Gesplitst

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 4.3.3 Verlof voor vakbondsactiviteiten	Artikel 4.4.2 Verlof voor vakbondsactiviteiten	
<p>1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:</p> <p>a. Centrales van overheidspersoneel</p> <ul style="list-style-type: none"> · de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP); · de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend Personeel (CCOOP); · de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF). 		Vervallen
	<p>1. Vakbondsleden hebben recht op verlof met behoud van salaris, toelagen en IKB voor het bijwonen van bijeenkomsten ten behoeve van de eigen werkgever of de sector die in het kader van het vakbondslidmaatschap van belang zijn.</p>	Nieuw
<p>2. Aan de ambtenaar, benoemd tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren, kan het dagelijks bestuur na diens aanvraag verlof buiten genot van bezoldiging verlenen voor de duur van de vervulling van deze functie, evenwel slechts voor ten hoogste twee jaar.</p>		Vervallen
<p>3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het dagelijks bestuur buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend aan de ambtenaar:</p>		Vervallen
<p>a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft die ook andere groepen van ambtenaren dan waterschapspersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van waterschapspersoneel, indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid van een landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig</p>	<p>a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van werknemers of, algemene verenigingen die ook andere groepen van werknemers dan waterschapspersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van waterschapspersoneel, als de werknemer lid van het hoofdbestuur, bestuurslid van een landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, als van elke afdeling voor iedere 50 leden of gedeelte daarvan aan maximaal 2</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;	afgevaardigden tot een maximum van 10 afgevaardigden, verlof wordt verleend;	
b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij/zij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursvergaderingen indien hij/zij lid is van de bonds- of bestuursraad en van groepsraadsvergaderingen indien hij/zij lid is van een landelijke groepsraad;		Vervallen
c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij/zij als vertegenwoordiger van zijn/haar vereniging aan die vergadering deelneemt.		Vervallen
4. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het dagelijks bestuur aan de ambtenaar buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend:		Vervallen
a. om, indien hij/zij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen, bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen of namens die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het waterschapsapparaat, die ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, alles samen voor ten hoogste 187,2 uren per kalenderjaar;	2. Een aangewezen (kader)lid dat ook lid is van het lokaal of landelijk overleg over arbeidsvoorwaarden of een statutair orgaan van de vakbond, heeft jaarlijks recht op maximaal 187,2 uur verlof met behoud van salaris, toelagen en IKB.	Gewijzigd
b. voor het – op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren – als cursist deelnemen aan een cursus die door of ten behoeve van de leden van die vereniging van		Vervallen

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>ambtenaren wordt gegeven, alles samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.</p>		
<p>5. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten en indien de vereniging van ambtenaren als bedoeld in lid 1 onder b bij het betreffende waterschap een verzoek heeft ingediend om een ambtenaar aan te wijzen als vakbondsconsulent, wordt door het dagelijks bestuur buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend:</p> <p>a. bij een waterschap tot 400 fte aan een of meerdere ambtenaren voor het verrichten van werkzaamheden als vakbondsconsulent voor samen ten hoogste 100 uur per kalenderjaar;</p> <p>b. bij een waterschap vanaf 400 fte aan een of meerdere ambtenaren voor het verrichten van werkzaamheden als vakbondsconsulent voor samen ten hoogste 200 uur per kalenderjaar.</p> <p>Elke vereniging van ambtenaren als bedoeld in lid 1 onder b kan in het waterschap één ambtenaar als vakbondsconsulent aanwijzen.</p>	<p>3. Een of meer aangewezen (kader)leden die benoemd zijn als vakbondsconsulent hebben recht op verlof met behoud van salaris, toelagen en IKB voor:</p> <p>a. samen totaal 100 uur indien de werkzaamheden worden verricht bij een werkgever met een vastgestelde formatie tot 400 fte;</p> <p>b. samen totaal 200 uur indien de werkzaamheden worden verricht bij een werkgever met een vastgestelde formatie vanaf 400 fte.</p>	
	<p>4. In aanvulling op het bepaalde in lid 2 en 3 heeft een vakbondslid daarnaast per twee kalenderjaren recht op 43,2 uur verlof met behoud van salaris, toelagen en IKB voor scholing op uitnodiging van de vakbond.</p>	<p>Nieuw</p>
	<p>5. De in de leden 2 en 4 genoemde uren gelden voor deeltijders naar verhouding van het dienstverband.</p>	<p>Nieuw</p>
	<p>6. Vakbondswerk is onderdeel van het werk. Het vakbondslid, als bedoeld in lid 2 en 3, en zijn leidinggevende maken in het goede gesprek afspraken over een evenwichtig takenpakket.</p>	<p>Nieuw</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	7. Als er sprake is van gewichtige redenen of een bijzondere situatie kunnen werkgever en de vakbonden de hierboven genoemde ureninzet tijdelijk aanpassen.	Nieuw
	8. Cao-partijen kunnen aanvullende afspraken maken over de inzet van werknemers bij de totstandkoming en/of de uitwerking van deze cao.	Nieuw
7. Het verlof volgens de leden 3, 4 en 5 samen kan voor de individuele ambtenaar niet meer bedragen dan ten hoogste 216 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 288 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:		Vervallen
a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten;		Vervallen
b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale. Voor de ambtenaar met een onvolledige werktijd kan het verlof bedoeld in de leden 3 en 4 samen ten hoogste een naar evenredigheid van de in dit lid genoemde aantallen uren bedragen.		Vervallen
8. Verlof als bedoeld in de vorige leden kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren volgens lid 1 onder b.		Vervallen
9. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij/zij lid is, is aangewezen als lid van de commissie volgens artikel 10.1, lid 1 SAW, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor één		Vervallen

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering. Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij/zij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie volgens artikel 10.1, lid 1 SAW.</p>		
<p>10. Het dagelijks bestuur kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regelen stellen, waarbij het te verlenen verlof volgens de leden 3, 4 en 6 op een lager aantal werkdagen kan worden gesteld.</p>		Vervallen
<p>Artikel 4.3.4 Verlof in verband met functie invulling publieke colleges</p>		Vervallen
<p>1. Bij verlof volgens artikel 125c, eerste lid Ambtenarenwet bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris.</p>		Vervallen
<p>2. Indien de ambtenaar uit hoofde van zijn/haar benoeming of verkiezing, volgens artikel 125c, tweede lid Ambtenarenwet, aanspraak heeft op een vaste vergoeding – niet zijnde een onkostenvergoeding – wordt op zijn/haar salaris over de tijd dat hij/zij het volgens artikel 125c, eerste lid Ambtenarenwet verleende verlof geniet, een inhouding toegepast. Deze inhouding is niet meer dan hij/zij zou ontvangen als salaris voor de met het verlof overeenkomende tijd.</p>		Vervallen
<p>3. Het dagelijks bestuur kan voor de uitvoering van de vorige leden nadere regels vaststellen.</p>		Vervallen
<p>4.4 Verlof in verband met Arbeid en Zorg</p>	<p>4.5 Verlof in verband met arbeid en zorg</p>	
<p>De Wet arbeid en zorg (Wazo) is van toepassing. De volgende aanvullende bepalingen zijn voor waterschapspersoneel overeengekomen.</p>	<p>De Wet arbeid en zorg (Wazo) is van toepassing. De volgende aanvullende bepalingen zijn voor de werknemers overeengekomen.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 4.4.1 Adoptie en pleegzorg	Artikel 4.5.1 Recht op adoptie- en pleegzorg	
De ambtenaar heeft het recht op het opnemen van verlof uit zijn/haar verloftegoed om de mogelijkheid te hebben om aanvullend op de aanspraak uit de Wet arbeid en zorg betreffende adoptie en pleegzorg 1 week verlof op te nemen. Dit recht kan niet worden ontzegd op grond van zwaarwegend dienstbelang.	De werknemer heeft het recht op het opnemen van vakantie uit zijn vakantietegoed om aanvullend op de aanspraak uit de WAZO voor adoptie- en pleegzorg 1 week vakantie op te nemen. Dit zal niet worden geweigerd door een zwaarwegend organisatiebelang.	
Artikel 4.4.2 Kortdurend zorgverlof	Artikel 4.5.2 Recht tijdens kortdurend zorgverlof	
Gedurende het kortdurend zorgverlof heeft de ambtenaar recht op 75% doorbetaling van zijn/haar bezoldiging vermeerderd met het IKB over de arbeidsduur waarvoor het kortdurend zorgverlof geldt.	Tijdens het kortdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op 75% van zijn salaris, toelagen en IKB over de arbeidsduur waarvoor het kortdurend zorgverlof geldt.	
4.5 Overgangsrecht seniorenregeling en levensloopregeling		Vervallen
Artikel 4.5.1 Seniorenregeling		Vervallen
De ambtenaar die op 30 september 2009 deelnam aan de seniorenregeling mag dit blijven doen tot aan de datum waarop hem/haar –al dan niet gedeeltelijk- ontslag wordt verleend. De seniorenregeling is opgenomen in deel 3 SAW.		
Artikel 4.5.2 Levensloopregeling		Vervallen
De ambtenaar die op 31 december 2011 deelnemer aan de levensloopregeling was en een positief saldo van € 3.000,00 op de levenslooptrekening of polis had staan, kon deelname aan de levensloopregeling voortzetten. De levensloopregeling is opgenomen in deel 3 SAW.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
5 Activerend personeelsbeleid	5 Activerend personeelsbeleid	
	<p>Dit hoofdstuk gaat over het personeelsbeleid van de werkgever. Hier staat welke ontwikkelingsmogelijkheden de werknemer heeft. Ook staat er hoe de werknemer zo lang mogelijk gezond zijn werkzaamheden kan blijven doen. Gedurende de hele loopbaan zullen werkgever en werknemer in gesprek blijven en, indien daartoe aanleiding bestaat, nadenken over een tweede loopbaan en afronding van de loopbaan. Het tweede deel gaat over het voorkomen van werkloosheid. Er staat wat de werkgever allemaal kan en moet doen. Aan het eind staan de rechten, salarisgaranties en uitkeringsrechten van de werknemer.</p>	Nieuw
5.1 Uitgangspunten	5.1 Uitgangspunten	
Artikel 5.1.1 Ambitie		Vervallen
<p>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.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.1.2 A&O-fonds Waterschappen		Vervallen Aparte cao
Het A&O-fonds heeft als doel het initiëren, stimuleren en bevorderen van (vernieuwende-) activiteiten in de sector Waterschappen op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid. Op verzoek van het LAWA voert het fonds activiteiten uit die rechtstreeks verband houden met de SAW, de werkgelegenheid en van een adequate scholing en opleiding voor de ambtenaren.		
Het A&O-fonds wordt gefinancierd door middel van een jaarlijkse bijdrage van de waterschappen van 0,12% van de totale loonsom per van het voorgaande jaar van de waterschappen.		
Jaarlijks doen de waterschappen aan het A&O-fonds opgaaf van de totale loonsom van het voorgaande jaar. Een kopie van de loonstaat waaruit dit bedrag kan worden afgeleid wordt bijgevoegd.		
Artikel 5.1.3 Strategische personeelsplanning	Artikel 5.1.1 Strategische personeelsplanning	Ongewijzigd
Strategische personeelsplanning is het in kaart brengen van de verschillen tussen de gewenste toekomstige organisatie en het huidige personeelsbestand. Daarmee is het één van de belangrijkste instrumenten om de continuïteit van de organisatie met goed gekwalificeerde ambtenaren te waarborgen. In ieder waterschap is strategische personeelsplanning een jaarlijks onderwerp van gesprek tussen het dagelijks bestuur en de medezeggenschap.	Strategische personeelsplanning brengt het verschil in kaart tussen de gewenste toekomstige organisatie en het huidige personeelsbestand. Daarmee is het één van de belangrijkste instrumenten om de continuïteit van de organisatie met goed gekwalificeerde werknemers te garanderen. Bij iedere werkgever bespreken de werkgever en de OR elk jaar de strategische personeelsplanning.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.1.4 Activerend Personeelsbeleid	Artikel 5.1.2 Activerend Personeelsbeleid	
<p>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 faciliteert de ambtenaar door inzicht te verschaffen in de toekomstige personeelsbehoefte vastgesteld op basis van strategische personeelsplanning, zodat deze zijn/haar verantwoordelijkheid kan nemen voor de eigen inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Dit vraagt van partijen een actieve rol.</p> <p>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.</p>	<p>De werkgever en de werknemer zijn samen verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid en –loopbaanontwikkeling. Beide partijen spelen hierin een actieve rol. De werkgever zorgt voor een activerend personeelsbeleid. De werknemer is verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid en voor zijn loopbaanontwikkeling, zodat hij in staat is werk en inkomen te krijgen en te behouden. De werkgever en de werknemer leggen de gemaakte afspraken vast.</p>	
Artikel 5.1.5 Opleidingsplan	Artikel 5.1.3 Opleidingsplan	
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. Het opleidingsplan wordt met de OR besproken.	1. De werkgever stelt een opleidingsplan vast voor organisatie-brede opleidingen ter hoogte van een bedrag dat minimaal gelijk is aan 1% van de loonsom.	Gesplitst
	2. De werkgever bespreekt het opleidingsplan met de OR.	Gesplitst
5.2 Opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit	5.2 Opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit	
Dagelijks bestuur en ambtenaar beschikken over de volgende instrumenten:	Werkgever en werknemer beschikken over verschillende instrumenten.	
Artikel 5.2.1 Persoonsgebonden basis budget	Artikel 5.2.1 Persoonsgebonden basis budget (PBB)	
1. Het persoonsgebonden basis budget (PBB) bedraagt ten minste € 5.000,00. Het PBB kan in een periode van 5 jaar ingezet worden voor de eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. Het PBB heeft tot doel dat de ambtenaar inzetbaar is en blijft en om zicht te krijgen op	1. Het PBB is minimaal € 5.000. De werknemer kan het PBB in een periode van 5 jaar inzetten voor de eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. Het PBB is bedoeld voor de inzetbaarheid van de werknemer. Hij kan hiermee zicht krijgen op de eigen kwaliteiten, ontwikkeling, ambities, mogelijkheden etc.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
de eigen kwaliteiten, ontwikkeling, ambities, mogelijkheden etc.		
2. Het dagelijks bestuur en de 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.	2. De werkgever en de werknemer maken afspraken over de inzet van het PBB. De duurzame inzetbaarheid van de werknemer staat hierbij centraal, zowel in de huidige functie als voor andere werkzaamheden.	
	Artikel 5.2.2 Algemene instrumenten loopbaan en ontwikkeling	Verplaatst
	De werknemer zet het PBB in voor de afspraken die hij met de werkgever heeft gemaakt. Hij kan kiezen uit verschillende instrumenten.	
Artikel 5.2.2 Persoonlijk OntwikkelingsPlan	Artikel 5.2.3 Persoonlijke Ontwikkeling	
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.	Alle afspraken die de werkgever en de werknemer maken over opleiding, ontwikkeling, carrière en mobiliteit legt de werkgever vast in het personeelsdossier. Deze afspraken samen vormen het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) van de werknemer. In het personeelsdossier staan ook de gespreksverslagen en de inzet van het PBB.	
Artikel 5.2.3 Individuele loopbaanscan	Artikel 5.2.4 Individuele loopbaanscan	
1. De ambtenaar kan een individuele loopbaanscan (www.aenowaterschappen.nl) gebruiken om zich te oriënteren op zijn/haar inzetbaarheid.	1. De werknemer kan een individuele loopbaanscan (http://medewerker.aenowaterschappen.nl) gebruiken om zich te oriënteren op zijn inzetbaarheid.	
2. De individuele loopbaanscan kan leiden tot maatregelen en afspraken over de inzet van het PBB om de employability van de ambtenaar te verbeteren.	2. De werknemer kan de resultaten van de individuele loopbaanscan en het PBB gebruiken om zijn inzetbaarheid te verbeteren.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>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.</p>	<p>3. De afspraken die bij lid 2 gemaakt zijn, worden opgenomen in het POP. Werkgever en werknemer doen hun uiterste best om het POP uit te voeren.</p>	
<p>Artikel 5.2.4 Algemene instrumenten loopbaan en ontwikkeling</p>		Verplaatst
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - loopbaanadvies; - coachen; - mentor; - assessment; - psychologisch onderzoek; - opleidingen; - Eerder Verworven Competenties (EVC) meting bij een erkende EVC aanbieder; - cursussen en trainingen; - loopbaanscan; 		
<p>5.3 Duurzame inzetbaarheid</p>	<p>5.3 Duurzame inzetbaarheid</p>	
<p>Artikel 5.3.1 Arbowet</p>		Kopje vervallen
<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. De risico inventarisatie en evaluatie (RIE) b. Een plan van aanpak 	<p>De werkgever zorgt ervoor dat de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk ingericht zijn. De werkgever zet hier de volgende drie instrumenten voor in:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E); b. een plan van aanpak; c. preventiemedewerker. 	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>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</p>	<p>Doel van de RI&E is inzicht krijgen in de arbeidsomstandigheden. Het terugdringen van de risico's staat hierbij centraal. De werkgever investeert in het terugdringen van de risico's van belastende werkzaamheden met een plan van aanpak.</p>	
<p>Artikel 5.3.2 Duurzame inzetbaarheid</p>	<p>Artikel 5.3.1 Duurzame inzetbaarheid</p>	
<p>Het dagelijks bestuur en de ambtenaar zijn samen verantwoordelijk voor de inzetbaarheid en vitaliteit van de ambtenaar. Het dagelijks bestuur stelt daarvoor instrumenten beschikbaar. De ambtenaar gebruikt deze instrumenten voor de eigen duurzame inzetbaarheid.</p>	<p>De werkgever en de werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de inzetbaarheid en vitaliteit van de werknemer. De werkgever stelt daarvoor instrumenten beschikbaar. De werknemer gebruikt deze instrumenten voor zijn eigen duurzame inzetbaarheid.</p>	
<p>Artikel 5.3.3 Preventief medisch onderzoek</p>	<p>Artikel 5.3.2 Preventief medisch onderzoek</p>	
<p>Het dagelijks bestuur kan preventief medisch onderzoek laten verrichten gericht op de werkzaamheden van de ambtenaar dan wel naar in de organisatie bekende gezondheidsproblemen. De ambtenaar krijgt (meer) inzicht in de eigen gezondheid. Het onderzoek naar de in de organisatie bekende gezondheidsproblemen geeft het dagelijks bestuur inzicht in de werkdruk en de gezondheid in de organisatie. Deelname aan het onderzoek is voor de ambtenaar vrijwillig.</p>	<p>De werkgever kan preventief medisch onderzoek laten verrichten gericht op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de werkzaamheden van de werknemer; of - bekende gezondheidsproblemen in de organisatie. <p>De werknemer krijgt (meer) inzicht in de eigen gezondheid. De werkgever krijgt inzicht in de werkdruk en de gezondheid van de organisatie. Deelname aan het onderzoek is voor de werknemer vrijwillig.</p>	
<p>Artikel 5.3.4 Individueel KeuzeBudget</p>	<p>Artikel 5.3.3 Inzet IKB</p>	
<p>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/haar vitaliteit te bevorderen.</p>	<p>Met het IKB kan de werknemer keuzes maken die aansluiten bij zijn behoeften en levensfase. Daarmee kan de werknemer zijn vitaliteit bevorderen.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.3.5 Vitaliteitgesprek	Artikel 5.3.4 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.	Werkgever en werknemer kunnen, als daar behoefte aan is, een vitaliteitgesprek voeren over mobiliteit, tweede loopbaan, gezondheid, vitaliteit en welzijn. De afspraken en inzet van instrumenten en het PBB worden vastgelegd in het personeelsdossier.	
Artikel 5.3.6 Individuele vitaliteitscan	Artikel 5.3.5 Individuele vitaliteitscan	
1. De ambtenaar kan de individuele vitaliteitscan 'vitaal in je werk' (www.aenowaterschappen.nl) gebruiken om te onderzoeken hoe het met de eigen vitaliteit en gezondheid is gesteld.	1. De werknemer kan de individuele vitaliteitscan 'vitaal in je werk' (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.	2. De scan 'vitaal in je werk' geeft inzicht in de vitaliteit en de werkbeleving van de werknemer en in de omgevingsfactoren die dit kunnen beïnvloeden. De scan kan leiden tot afspraken over het PBB en de inzet van instrumenten om de vitaliteit van de werknemer 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.	3. De afspraken zijn onderdeel van het vitaliteitgesprek. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich maximaal in te spannen om deze afspraken uit te voeren.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.3.7 Afronding loopbaan voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd		Vervallen
1. Het dagelijks bestuur en de ambtenaar kunnen in overleg vaststellen dat er in aanvulling op de jaarlijkse gesprekken, behoefte is aan een gesprek met de leidinggevende over de afronding van zijn/haar 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 8.4 SAW de wens tot werken na de AOW gerechtigde leeftijd.		
Artikel 5.3.8 Algemene instrumenten vitaliteit	Artikel 5.3.6 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, bijvoorbeeld een fitheidstest.	De werknemer kan in overleg met de werkgever diverse instrumenten inzetten voor duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld een fitheidstest.	
Artikel 5.3.9 Preventief medisch onderzoek		Vervallen
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.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Belastend werk	Artikel 5.3.7 Belastend werk	
<p>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.</p>	<p>Inzetbaarheid van de werknemer 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 artikelen 5.3.8 tot en met 5.3.11 zet de werkgever een beleid in gang om verminderde inzetbaarheid te voorkomen en doorstroming te bevorderen.</p>	
Artikel 5.3.10 Vaststellen werk met bijzondere eisen	Artikel 5.3.8 Werk met bijzondere eisen	Gewijzigd
<p>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.</p> <p>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 de door het A&O-fonds ontwikkelde beoordelingsmethodiek Bezwarende Omstandigheden zijn hierbij belangrijke hulpmiddelen. Voor de ambtenaar die deze werkzaamheden uitvoert gelden de onderstaande voorzieningen uit artikelen 5.3.10, 5.3.11 en 5.3.12.</p>	<p>Werken bij een waterschap moet veilig, duurzaam en schoon gebeuren. Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor preventie en terugdringen van de bezwarende omstandigheden.</p> <p>Om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen maken de werkgever en de OR een lijst van werkzaamheden die bijzondere eisen stellen. Het gaat dan om werkzaamheden die maar een beperkt aantal jaren kunnen worden uitgevoerd. De RI&E en de beoordelingsmethodiek Bezwarende Omstandigheden zijn hierbij belangrijke hulpmiddelen. Voor de werknemer die deze werkzaamheden uitvoert, gelden de voorzieningen uit artikelen 5.3.9 en 5.3.10.</p>	
<p>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.</p>		<p>Vervallen Dit volgt al uit artikel 3.4.14 lid 1.</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.3.11 Werkzaamheden met bijzondere functie-eisen en vitaliteitsscan		Vervallen
De ambtenaar die in opdracht van het dagelijks bestuur werkzaamheden met bijzondere functie-eisen uitvoert kan jaarlijks een vitaliteitscan gebruiken om te onderzoeken hoe het met de eigen vitaliteit en gezondheid is gesteld.		
Artikel 5.3.12 Loopbaangesprek	Artikel 5.3.9 Loopbaangesprek	
Met de ambtenaar die belastende werkzaamheden uitvoert, wordt iedere drie jaar als onderdeel van 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.	De werkgever voert iedere 3 jaar een loopbaangesprek met de werknemer die belastende werkzaamheden uitvoert. Dit gesprek is onderdeel van de gesprekscyclus en heeft als doel de inzetbaarheid van de werknemer verder te ontwikkelen. Het gesprek gaat over de vitaliteit en inzetbaarheid in de huidige functie en over ontwikkeling, bredere inzetbaarheid en tijdig vooruitzicht op een tweede loopbaan.	
Artikel 5.3.13 Tweede loopbaan	Artikel 5.3.10 Tweede loopbaan	
Blijkt uit de vitaliteitscan dat de belastbaarheid minder wordt, dan krijgt de ambtenaar voor een jaar het transferbudget toegekend. Over de in te zetten faciliteiten worden tussen het dagelijkse bestuur en de ambtenaar afspraken gemaakt om de tweede loopbaan te realiseren.	Blijkt uit de vitaliteitscan dat de belastbaarheid minder wordt, dan krijgt de werknemer voor 1 jaar een transferbudget toegekend. Werkgever en werknemer maken afspraken over de in te zetten faciliteiten om de tweede loopbaan te realiseren.	
Artikel 5.3.14 Korting arbeidsduur op medische indicatie	Artikel 5.3.11 Korting arbeidsduur op medische indicatie	
Voor muskusrattenbestrijders geboren voor 1 januari 1961 gelden de volgende bepalingen:	Mocht de inzet van de andere instrumenten uit deze paragraaf (artikelen 5.3.1 tot en met 5.3.10) voor de muskusrattenbestrijder niet tot een tweede loopbaan hebben geleid, dan gelden de volgende bepalingen:	Gewijzigd
1. Blijkt uit medisch onderzoek dat de werkzaamheden voor de muskusrattenbestrijder te belastend worden, dan heeft de muskusrattenbestrijder recht op urenvermindering.	1. Blijkt uit medisch onderzoek dat de werkzaamheden voor de muskusrattenbestrijder te belastend worden, dan heeft de muskusrattenbestrijder recht op urenvermindering.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

oud	Nieuw	toelichting
2. Deze ambtenaar 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.	2. Deze werknemer heeft op medische indicatie recht op 2,5 ontzie uren per week. Voor de werknemer van 60 jaar en ouder wordt dit recht verhoogd tot maximaal 5 ontzie uren per week.	
3. 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.	3. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar op medische indicatie gaat deelnemen aan deze regeling, mag in dat jaar naar verhouding (in hele weken) deelnemen.	
4. De ambtenaar zal de ontzie uren aanwenden voor herstel. De ontzie uren worden op medische indicatie ingeroosterd.	4. De werknemer gebruikt de ontzie uren voor herstel. De ontzie uren worden op medische indicatie ingeroosterd.	
5. Er vindt geen inhouding op het salaris plaats voor de ontzie uren. De ontzie uren hebben geen gevolgen voor de andere arbeidsvoorwaarden.	5. Er vindt geen inhouding op het salaris plaats voor de ontzie uren. De ontzie uren hebben geen gevolgen voor de andere arbeidsvoorwaarden.	
6. De ambtenaar die deel neemt aan de seniorenregeling uit deel 3 SAW of soortgelijke regeling is van deze regeling uitgesloten.	6. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling, zoals die vastligt in het overgangsrecht of een soortgelijke regeling, kan geen beroep doen op dit artikel.	
5.4 Actief van werk naar werk	5.4 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.	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	Eerste activeringsperiode	
Artikel 5.4.1 Activeren in het kader van reorganisatie	Artikel 5.4.1 Activeren bij boventaligheid	
1. De ambtenaar die op basis van een reorganisatie volgens artikel 1.1.4 SAW boventalig is verklaard heeft recht op een eerste activeringsperiode van 18 maanden.	1. De werknemer die op basis van een reorganisatie of een andere organisatiewijziging boventalig is verklaard, heeft recht op een eerste activeringsperiode van 18 maanden.	
2. Binnen twee maanden na het vaststellen van boventaligheid stelt het dagelijks bestuur in overleg met de boventalig verklaarde ambtenaar een actieplan 'van	2. Binnen 2 maanden na het vaststellen van boventaligheid stelt de werkgever in overleg met de boventalig verklaarde werknemer een actieplan 'van werk naar werk'	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>werk naar werk' vast. Het dagelijks bestuur en de ambtenaar komen daarbij een wederzijdse inspanningsverplichting overeen om het maximale te doen om hem/haar naar ander werk te begeleiden. In dit actieplan wordt vastgelegd welke activeringsinstrumenten en welke middelen zullen worden ingezet.</p>	<p>vast. De werkgever en de werknemer spannen zich daarbij maximaal in om de werknemer naar ander werk te begeleiden. In dit actieplan worden de in te zetten activeringsinstrumenten en middelen vastgelegd.</p>	
<p>3. In de eerste activeringsperiode heeft de ambtenaar een transferbudget van tenminste € 5.000,00 ter beschikking om in te zetten voor zijn/haar ontwikkeling en loopbaan gericht op het vinden van ander werk, binnen of buiten het waterschap.</p>	<p>3. In de eerste activeringsperiode heeft de werknemer recht op een transferbudget van minimaal € 5.000. De werknemer zet dit budget in voor zijn ontwikkeling om ander werk te vinden, binnen of buiten het waterschap.</p>	
<p>4. Indien na afloop van de eerste 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 tweede activeringsperiode succesvol te laten verlopen.</p>	<p>4. Als de boventallige werknemer na afloop van de eerste activeringsperiode geen ander werk heeft gevonden, maken werknemer en werkgever een vervolgplan. In dit vervolgplan leggen ze vast of ze de strategie moeten wijzigen. Ook leggen werkgever en werknemer vast welke instrumenten tijdens de WW-fase worden ingezet om de tweede activeringsperiode succesvol te laten verlopen.</p>	
<p>5. Bij geschiktheid, of potentiële geschiktheid, heeft de boventallige of ontslagen ambtenaar tijdens de uitkeringsduur bij vacatures die na de reorganisatie binnen het waterschap ontstaan de voorkeur boven (andere) interne of externe kandidaten. Als er meerdere (potentieel) geschikte boventallige ambtenaren op de vacature solliciteren, heeft diegene die het langst boventallig is de voorkeur.</p>	<p>5. Als er vacatures ontstaan na de reorganisatie bij de werkgever, dan komt de boventallige of ontslagen werknemer met een uitkering, als eerste in aanmerking. Voorwaarde is dat hij geschikt is of geschikt te maken is. Als er meerdere (potentieel) geschikte boventallige werknemers op de vacature solliciteren, dan heeft diegene die het langst boventallig is voorrang.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>6. Het dagelijks bestuur kan op basis van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden besluiten:</p> <p>a. de in lid 1 bedoelde eerste activeringsperiode te verlengen;</p> <p>b. het op basis van het in lid 2 bedoelde actieplan 'van werk naar werk' overeengekomen activeringsinstrumentarium, uit te breiden;</p> <p>c. dat de boventallige ambtenaar geschikt, of geschikt te maken is voor de betreffende functie.</p>	<p>6. De werkgever kan op basis van zwaarwegende persoonlijke omstandigheden besluiten:</p> <p>a. de eerste activeringsperiode van 18 maanden te verlengen;</p> <p>b. het activeringsinstrumentarium genoemd in lid 2 uit te breiden;</p> <p>c. dat de boventallige werknemer geschikt, of geschikt te maken is voor een functie.</p>	
<p>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.</p>	<p>Voordat de werkgever een besluit neemt, wordt advies gevraagd aan een derde. Deze derde is een paritaire commissie.</p>	
<p>Artikel 5.4.2 Activeringsinstrumentarium</p>	<p>Artikel 5.4.2 Activeringsinstrumentarium</p>	
<p>Volgens artikelen 5.4.1 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:</p>	<p>Volgens artikel 5.4.1 kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt over het gebruik van activeringsinstrumenten. Naast deze instrumenten die in dit hoofdstuk 5 worden genoemd, zijn dat in ieder geval:</p>	
<p>a. in kaart brengen van kennis, vaardigheden, belangstelling en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, in verschillende vormen;</p> <p>b. om- her- en bijscholing;</p> <p>c. detachering,</p> <p>d. indiensttreding bij een outplacementbureau of re-integratiebedrijf;</p> <p>e. begeleiding bij het opzetten van een eigen bedrijf.</p>	<p>a. in kaart brengen van kennis, vaardigheden, belangstelling en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, in verschillende vormen;</p> <p>b. om- her- en bijscholing;</p> <p>c. detachering,</p> <p>d. indiensttreding bij een outplacementbureau of re-integratiebedrijf;</p> <p>e. begeleiding bij het opzetten van een eigen bedrijf.</p>	
<p>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.</p>	<p>De werkgever kan het activeringsinstrumentarium uit dit artikel ook aanbieden aan werknemers die (nog) niet boventallig zijn, maar die bij organisatie-onderdelen werken waar boventalligheid dreigt.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.4.3 Inkomen tijdens de eerste activeringsperiode	Artikel 5.4.3 Recht op inkomen tijdens de eerste activeringsperiode	
Gedurende de eerste activeringsperiode, volgens artikel 5.4.1, lid 1 en lid 6 SAW heeft de boventallig verklaarde ambtenaar recht op zijn/haar salaris en het IKB.	De boventallig verklaarde werknemer heeft recht op zijn salaris en IKB tijdens de eerste activeringsperiode, volgens artikel 5.4.1 lid 1 en lid 6.	
Artikel 5.4.4 Toelagen en vergoedingen tijdens de activeringsperiode		Vervallen
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.		Verplaatst naar artikel 8.4
Salarisgarantie	Salarisgarantie	
Artikel 5.4.5 Salarisgarantie en perspectief binnen de eigen organisatie	Artikel 5.4.4 Recht op salarisgarantie en perspectief binnen de eigen organisatie	Gewijzigd
Bij aanvaarding van een functie met een lager maximum salaris binnen de eigen organisatie, wordt een garantiesalaris conform artikel 1.2.1 SAW toegekend tot het niveau van het salaris dat geldt direct voor de plaatsing. Het salaris wordt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid.	De werknemer ontvangt een salarisgarantie als hij binnen de eigen organisatie een functie aanvaardt met een lager maximumsalaris. Het nieuwe salaris wordt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.4.6 Salarisgarantie en perspectief buiten de eigen organisatie	Artikel 5.4.5 Recht op salarisgarantie en perspectief buiten de eigen organisatie	Gewijzigd
Bij aanvaarding van een passende functie buiten de eigen organisatie met een lager salaris, wordt het salaris als volgt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid:	1. Als de werknemer buiten de eigen organisatie een passende functie aanvaardt met een lager salaris, dan wordt het salaris als volgt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid:	
<ul style="list-style-type: none"> 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 14 maanden tot 70% van het salaris. 	<ul style="list-style-type: none"> a. tijdens de resterende maanden van de eerste activeringsperiode tot 100% van het salaris; b. tijdens de volgende 12 maanden tot 90% van het salaris; c. tijdens de volgende 12 maanden tot 80% van het salaris; d. tijdens de volgende 14 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 5.4.8 tot en met 5.4.18 SAW.	2. Als de werknemer buiten de eigen organisatie een passende functie aanvaardt met een lager salaris dan kan deze salarisgarantie samenlopen met het recht op een aanvullende WW-uitkering volgens artikel 5.4.7 tot en met 5.4.17. Hierbij wordt de salarisgarantie als laatste toegekend.	Technisch gewijzigd
WW periode	Tweede activeringsperiode	Gewijzigd
Het doel van de tweede activeringsperiode is om van uitkering naar werk te komen.	Het doel van de tweede activeringsperiode is om de werknemer met een uitkering weer naar werk te begeleiden.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.4.7 Rechten na reorganisatie ontslag	Artikel 5.4.6 Rechten na ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW	
Voor de ex-ambtenaar aan wie ontslag is verleend op grond van reorganisatie (artikel 8.6 SAW) gelden de volgende bepalingen:	Voor de ex-werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW gelden de volgende bepalingen:	
1. De ex-ambtenaar aan wie ontslag is verleend volgens dit artikel, krijgt voor de uitvoering van het vervolgplan de beschikking over het transferbudget van ten minste € 5.000,00 van de voormalige werkgever.	1. De ex-werknemer krijgt voor de uitvoering van het vervolgplan een transferbudget van minimaal € 5.000. De voormalige werkgever stelt dit budget beschikbaar.	
2. De ex-ambtenaar die recht heeft op een uitkering volgens de Werkloosheidswet, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering volgens artikel 5.4.8 en verder.	2. De ex-werknemer die recht heeft op een uitkering volgens de Werkloosheidswet, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering volgens artikel 5.4.7 en verder.	
Uitkeringsrechten bij werkloosheid na reorganisatieontslag	Uitkeringsrechten bij werkloosheid na ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW	Technisch gewijzigd
Artikel 5.4.8 Bepalingen Werkloosheidswet	Artikel 5.4.7 Bepalingen Werkloosheidswet	
1. De ex-ambtenaar: a. aan wie ontslag is verleend op grond van reorganisatie (artikel 8.6 SAW) en, b. die uit hoofde van voornoemd ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet en, c. deze WW-uitkering daadwerkelijk ontvangt: heeft recht op een aanvullende en aansluitende uitkering naar aanleiding van dit hoofdstuk, volgens de voorwaarden die zijn vermeld.	1. De ex-werknemer: a. van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW; en b. die vanwege dit ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet; en c. deze WW-uitkering daadwerkelijk ontvangt: heeft recht op een aanvullende en aansluitende uitkering volgens de voorwaarden uit deze cao.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>2. De begrippen en bepalingen van de Werkloosheidswet, voor zover relevant en naar aard en strekking toepasbaar, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende en aansluitende uitkering in dit hoofdstuk, zoals onder meer:</p> <p>a. het dagloon</p> <p>b. de betalingsystematiek,</p> <p>c. de bepalingen over het einde en de herleving,</p> <p>d. het volledige verplichtingen- en sanctieregime,</p> <p>e. de regels over anticumulatie en verrekening, en</p> <p>f. de regels met betrekking tot scholing en onbeloonde activiteiten.</p>	<p>2. Op de aanvullende en aansluitende uitkering zijn de begrippen en bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing, voor zover relevant en naar aard en strekking toepasbaar. Dit zijn onder meer:</p> <p>a. het dagloon;</p> <p>b. de betalingsystematiek;</p> <p>c. de bepalingen over het einde en de herleving;</p> <p>d. het volledige verplichtingen- en sanctieregime;</p> <p>e. de regels over anticumulatie en verrekening; en</p> <p>f. de regels met betrekking tot scholing en onbeloonde activiteiten.</p>	
<p>Aanvullende uitkering</p>	<p>Aanvullende uitkering</p>	
<p>Artikel 5.4.9 Hoogte van de aanvullende uitkering: berekeningsgrondslag</p>	<p>Artikel 5.4.8 Hoogte van de aanvullende uitkering: berekeningsgrondslag</p>	
<p>De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon, maar dan gemaximeerd, 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.</p>	<p>De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon, maar dan ongemaximeerd, op de dag voorafgaande aan het ontslag waaraan de ex-werknemer 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.</p>	
<p>Artikel 5.4.10 Hoogte van de aanvullende uitkering: bedrag</p>	<p>Artikel 5.4.9 Hoogte van de aanvullende uitkering: bedrag</p>	
<p>1. De uitkering volgens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen samen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering, zoals bedoeld in artikel 5.4.9 SAW.</p>	<p>1. De WW-uitkering en de aanvullende uitkering bedragen samen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering, zoals bedoeld in artikel 5.4.8.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>2. Het in lid 1 genoemde percentage bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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%; d. En tot het einde van de aansluitende uitkering 70%. 	<p>2. Het in lid 1 genoemde percentage bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. tijdens de eerste 6 maanden 90%; b. tijdens de daarop volgende 6 maanden 80%; c. daarna tot het einde van de WW-uitkering 70%; en d. tot het einde van de aansluitende uitkering 70%. 	
<p>Artikel 5.4.11 Aanvulling op ziekgeld</p>	<p>Artikel 5.4.10 Aanvulling op uitkering volgens de Ziektewet</p>	
<p>1. De ex-ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering volgens de Ziektewet ontvangt (ziekgeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekgeld.</p>	<p>1. De ex-werknemer die wegens ziekte niet kan werken en daarom een uitkering volgens de Ziektewet ontvangt, heeft recht op aanvulling, als hij die aanvulling ook zou krijgen wanneer hij niet ziek was geweest.</p>	
<p>2. Het ziekgeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen samen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 5.4.10 SAW zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.</p>	<p>2. De uitkering volgens de Ziektewet en de in lid 1 genoemde aanvulling bedragen samen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat ex-werknemer op grond van artikel 5.4.9 zou ontvangen wanneer hij niet ziek zou zijn geweest.</p>	
<p>3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekgeld.</p>	<p>3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op de uitkering volgens de Ziektewet.</p>	
<p>Artikel 5.4.12 Aanvulling op uitkering Arbeid en zorg</p>	<p>Artikel 5.4.11 Aanvulling op uitkering Wet arbeid en zorg (WAZO)</p>	
<p>1. De ex-ambtenaar die:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 volgens de Wet arbeid en zorg ontvangt, heeft recht op een aanvulling van de Arbeid en 	<p>1. De ex-werknemer die:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. volgens deze paragraaf een aanvulling op de WW-uitkering zou ontvangen als zij niet vanwege een zwangerschap- en bevallingsuitkering verhinderd zou zijn om arbeid te verrichten, en b. daarom een uitkering volgens de WAZO ontvangt, heeft recht op een aanvulling van deze uitkering als deze 	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
zorg-uitkering als deze uitkering minder bedraagt dan de uitkering die zij volgens artikel 5.4.10 SAW zou hebben ontvangen.	minder bedraagt dan de uitkering die zij volgens artikel 5.4.9 zou hebben ontvangen.	
2. De aanvulling bedraagt het verschil tussen de uitkering volgens artikel 5.4.10 SAW en het bedrag van de Arbeid en zorg-uitkering.	2. De aanvulling is het verschil tussen de uitkering volgens artikel 5.4.9 en het bedrag van de-uitkering volgens de WAZO.	
3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Wet arbeid en zorg is van toepassing op deze aanvulling.	3. Het verplichtingen- en sanctieregime van de WAZO is van toepassing op deze aanvulling.	
Aansluitende uitkering	Aansluitende uitkering	
Artikel 5.4.13 Aanspraak aansluitende uitkering	Artikel 5.4.12 Aanspraak aansluitende uitkering	
1. De aansluitende uitkering compenseert de wijzigingen in de opbouw en de duur van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet (hierna ook: de wettelijke uitkering) per 1 januari 2016.	1. De aansluitende uitkering compenseert de wijzigingen in de opbouw en de duur van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet (hierna ook: de wettelijke uitkering) per 1 januari 2016.	
2. De ex-ambtenaar die recht heeft op de aanvullende uitkering, heeft tevens recht op een aansluitende uitkering, met uitzondering van de situaties zoals bedoeld in artikel 5.4.11 en 5.4.12 SAW, indien de uitkomst van de formule, zoals vermeld in artikel 5.4.16, lid 1 SAW, hoger is dan 0.	2. De ex-werknemer die de aanvullende uitkering krijgt, ontvangt ook een aansluitende uitkering. Dit geldt niet voor situaties zoals bedoeld in artikel 5.4.10 en 5.4.11, als de uitkomst van de formule, zoals vermeld in artikel 5.4.15, hoger is dan 0.	
3. Onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel, ontstaat geen recht op een aansluitende uitkering, als de wettelijke uitkering of aanvullende uitkering eindigt vóór aanvang van de aansluitende uitkering.	3. Naast het bepaalde in lid 2 van dit artikel, ontstaat geen recht op een aansluitende uitkering, als de wettelijke uitkering of aanvullende uitkering eindigt vóór aanvang van de aansluitende uitkering.	
4. Als ingevolge dit artikel recht ontstaat op de aansluitende uitkering, duurt de aanvullende uitkering van de ex-ambtenaar, zoals bedoeld in artikel 5.4.8 SAW e.v., tevens voort en wel tot aan het einde van de aansluitende uitkering.	4. Als door dit artikel recht ontstaat op de aansluitende uitkering, duurt de aanvullende uitkering van de ex-werknemer, zoals bedoeld in artikel 5.4.7 en verder, tot aan het einde van de aansluitende uitkering.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.4.14 Hoogte van de aansluitende uitkering	Artikel 5.4.13 Hoogte van de aansluitende uitkering	
De hoogte van de aansluitende uitkering wordt bepaald overeenkomstig de dagloonbepalingen van de Werkloosheidswet.	De hoogte van de aansluitende uitkering wordt bepaald volgens de dagloonbepalingen van de Werkloosheidswet.	
Artikel 5.4.15 Arbeidsverleden	Artikel 5.4.14 Arbeidsverleden	
Met het arbeidsverleden wordt bedoeld het arbeidsverleden dat ingevolge de Werkloosheidswet van toepassing is en meetelt voor de duur van de wettelijke uitkering.	Met het arbeidsverleden wordt bedoeld het arbeidsverleden dat volgens de Werkloosheidswet geldt en meetelt voor de duur van de wettelijke uitkering.	
Artikel 5.4.16 Duur van de aansluitende uitkering	Artikel 5.4.15 Duur van de aansluitende uitkering	
1. De duur van de aansluitende uitkering wordt bepaald aan de hand van de volgende formule: $A - B = \text{Duur aansluitende uitkering}$.	De duur van de aansluitende uitkering wordt bepaald met de volgende formule: $A - B = \text{Duur aansluitende uitkering}$.	
2. In de formule vermeld in lid 1 van dit artikel staat: <ul style="list-style-type: none"> a. A voor de maximale duur van de wettelijke uitkering voor de ex-ambtenaar, zoals opgebouwd aan de hand van het meetellende arbeidsverleden op grond van de Werkloosheidswet geldend op 31 december 2015; b. B voor de maximale duur van de wettelijke uitkering voor de ex-ambtenaar, zoals opgebouwd aan de hand van het meetellende arbeidsverleden op grond van de Werkloosheidswet geldend per 1 januari 2016. 	In deze formule is: <ul style="list-style-type: none"> A: 1 maand per volledig jaar arbeidsverleden van de werknemer tot een maximum van 38 maanden; B: de maximale duur van de WW- uitkering op basis van het arbeidsverleden van de werknemer 	
Artikel 5.4.17 Aanvang en betaling aansluitende uitkering	Artikel 5.4.16 Begin van de aansluitende uitkering	
De aansluitende uitkering wordt ontvangen door de ex-ambtenaar direct aansluitend op de wettelijke uitkering waarop de ex-ambtenaar aanspraak heeft.	De ex-werknemer ontvangt de aansluitende uitkering na de wettelijke uitkering waarop de ex-werknemer recht heeft.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.4.18 Remplaçant	Artikel 5.4.17 Remplaçant	
<p>1. Indien een ex-ambtenaar aangeeft als remplaçant voor ontslag op grond van reorganisatie (artikel 8.6 SAW) in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering volgens de Werkloosheidswet als sanctie geheel of gedeeltelijk weigert, kent het dagelijks bestuur een aanvulling op de aanvullende uitkering toe, zodanig dat de uitkering volgens 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.</p>	<p>1. Een werknemer kan aangeven als remplaçant voor ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW in aanmerking te willen komen. Het gevolg hiervan kan zijn dat het UWV de WW-uitkering als sanctie geheel of gedeeltelijk weigert. Als dit zich voordoet, dan kent de werkgever een aanvulling op de WW-uitkering toe-tot het bedrag waarop de werknemer recht zou hebben gehad als hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.</p>	
<p>2. Deze waterschaps-werkloosheidsuitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 5.4.8 SAW wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze waterschaps-werkloosheidsuitkering zijn eveneens de bepalingen van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de waterschaps-werkloosheidsuitkering gelijkgesteld met een uitkering volgens de Werkloosheidswet.</p>	<p>2. De uitkering bedoeld in lid 1 wordt, als aan de voorwaarden van artikel 5.4.7 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze uitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt de uitkering uit lid 1 gelijkgesteld met een WW-uitkering.</p>	
Artikel 5.4.19 Overlijdensuitkering	Artikel 5.4.18 Overlijdensuitkering	
<p>1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ex-ambtenaar die aanspraak heeft op een aanvullende respectievelijk een aansluitende uitkering zoals bedoeld in deze paragraaf, of een aanvulling zoals bedoeld in artikel 5.4.11 of artikel 5.4.12 SAW, wordt een overlijdensuitkering toegekend aan de nabestaanden. De overlijdensuitkering bedraagt 100% van de</p>	<p>1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de ex-werknemer die aanspraak heeft op een aanvullende respectievelijk een aansluitende uitkering zoals bedoeld in deze paragraaf, of een aanvulling zoals bedoeld in artikel 5.4.10 of artikel 5.4.11, krijgen de nabestaanden een overlijdensuitkering. Deze overlijdensuitkering bedraagt 100% van de berekeningsgrondslag zoals</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
berekeningsgrondslag zoals vermeld in artikel 5.4.9 SAW, berekend over een periode van drie maanden.	vermeld in artikel 5.4.8, berekend over een periode van 3 maanden.	
2. Op de overlijdensuitkering wordt in mindering gebracht enige andere betaling of uitkering waarop de nabestaanden recht hebben ten gevolge van het overlijden van de ex-ambtenaar op grond van een andere bepaling in of voortvloeiende uit de SAW, of op grond van een andere wettelijke of vrijwillige verzekering (tegen bijvoorbeeld ziekte, arbeidsongeschiktheid, of onvrijwillige werkloosheid).	2. Op deze overlijdensuitkering worden andere betalingen in mindering gebracht. Het gaat hier om betalingen waarop de nabestaanden recht hebben volgens een andere bepaling uit deze cao, of volgens een andere wettelijke of vrijwillige verzekering (tegen bijvoorbeeld ziekte, arbeidsongeschiktheid, of onvrijwillige werkloosheid).	
5.5 Werkzekerheid	5.5 Werkzekerheid	
Artikel 5.5.1 Uitgangspunt	Artikel 5.5.1 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.	Bij de werkgevers vinden gedurende 6 jaar geen gedwongen ontslagen als gevolg van artikel 7:669 BW lid 3 sub a plaats. Daarmee is een balans gevonden tussen zekerheid en verandering in de arbeidssituatie.	
Artikel 5.5.2 Duur	Artikel 5.5.2 Duur	
De garantie uit artikel 5.5.1 SAW geldt van 2 juli 2015 tot 2 juli 2021.	De garantie uit artikel 5.5.1 geldt van 2 juli 2015 tot 2 juli 2021.	
Artikel 5.5.3 Ontslaggrond	Artikel 5.5.3 Ontslaggrond	
In de periode genoemd in artikel 5.5.2 kan het dagelijks bestuur:	In de periode genoemd in artikel 5.5.2 kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet beëindigen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden.	
1. de aanstelling niet beëindigen op grond van artikel 8.6 SAW.		Vervallen
2. de arbeidsovereenkomsten niet beëindigen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden.		Verplaatst

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 5.5.4 Inspanning	Artikel 5.5.4 Inspanning	
De ambtenaar spant zich maximaal in om in de in artikel 5.5.2 genoemde periode aan het werk te blijven. Het dagelijks bestuur ondersteunt de ambtenaar hierbij met instrumenten en voorzieningen zoals opgenomen in paragraaf 5.4 van de SAW en door werk te realiseren door:	De werknemer spant zich maximaal in om in de in artikel 5.5.2 genoemde periode aan het werk te blijven. De werkgever ondersteunt de werknemer hierbij met instrumenten en voorzieningen die opgenomen zijn in paragraaf 5.4 en door werk te realiseren. Hij doet dit door:	
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> a. het terugdringen van de inhuur van externen; b. de werknemer te detacheren naar een andere werkgever, waarbij het verschil in loonkosten door het waterschap worden aangevuld. 	
Artikel 5.5.5 Terugkeergarantie	Artikel 5.5.5 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 voor of op de einddatum beëindigd. De garantie op terugkeer geldt op de beëindigingdatum en tot uiterlijk 2 juli 2021.	1. De boventallig verklaarde werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, heeft recht op terugkeer als de werknemer bij de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 12 maanden aangaat.	Gesplitst
	2. De garantie op terugkeer geldt vanaf de beëindigingdatum tot uiterlijk 2 juli 2021.	Gesplitst
Artikel 5.5.6 Inspanningsverplichting ambtenaar		Vervallen
Indien de boventallige ambtenaar, in de periode van de werkgarantie volgens artikel 5.5.2 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		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
6 Deskundige begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	6 Deskundige begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	
	<p>Dit hoofdstuk gaat over ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het gaat over de rechten en plichten van de werkgever en de werknemer.</p> <p>Ook staat in dit hoofdstuk wat er met het salaris gebeurt als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is.</p> <p>In het personeelshandboek is beschreven hoe de werkgever de verzuimbegeleiding uitvoert. Daarnaast hanteert de werkgever bij de verzuimbegeleiding de van toepassing zijnde bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek (BW).</p>	Nieuw
6.1 Deskundige begeleiding	6.1 Deskundige begeleiding	
Artikel 6.1.1 Deskundigen op het gebied van preventie en bescherming	Artikel 6.1.1 Deskundigen op het gebied van preventie en bescherming	
<p>1. Het waterschap laat zich bijstaan door deskundigen als bedoeld in de artikelen 13 (bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming), 14 (maat-werkregeling aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming) en 14a (vangnetregeling aanvullende deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming) van de Arbeidsomstandighedenwet.</p>	<p>1. De werkgever laat zich bijstaan door deskundigen als bedoeld in de artikelen 13 (bijstand deskundige werknemers op het gebied van preventie en bescherming), 14 (maat-werkregeling aanvullende deskundige bijstand bij specifieke taken op het gebied van preventie en bescherming) en 14a (vangnetregeling aanvullende deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming) van de Arbeidsomstandighedenwet.</p>	
<p>2. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels vast ten aanzien van de organisatie van de deskundige begeleiding als bedoeld in het vorige lid.</p>	<p>2. De werkgever stelt aanvullende regels vast over de organisatie van de deskundige begeleiding als bedoeld in lid 1.</p>	
Artikel 6.1.2 Consultatie deskundigen	Artikel 6.1.2 Advies vragen aan deskundigen	
<p>De ambtenaar heeft het recht om bij gezondheidsproblemen een bedrijfsarts rechtstreeks te consulteren.</p>	<p>De werknemer heeft het recht om bij gezondheidsproblemen rechtstreeks aan een bedrijfsarts advies te vragen.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 6.1.3 Verplicht medisch keuren tijdens het dienstverband	Artikel 6.1.3 Verplicht medisch keuren tijdens het dienstverband	
<p>1. Het dagelijks bestuur stelt, na overleg met de deskundigen en medezeggenschap, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de medische keuringen, vast voor welke functies of werkzaamheden op grond van bijzondere functie-eisen periodiek een verplichte medische keuring moet worden ondergaan.</p>	<p>1. De werkgever stelt in overleg met deskundigen en de OR vast voor welke functies of werkzaamheden zodanige bijzondere functie-eisen gelden dat de werknemer periodiek een verplichte medische keuring moet ondergaan. De werkgever neemt bij het vaststellen van deze functies of werkzaamheden de Wet op de medische keuringen in acht.</p>	
<p>2. Indien aan de medische belastbaarheid voor de bijzondere functie-eisen van een ambtenaar wordt getwijfeld, is het dagelijks bestuur bevoegd een extra verplichte medische keuring te laten uitvoeren.</p>	<p>2. Als er aan de medische belastbaarheid voor de bijzondere functie-eisen van een werknemer wordt getwijfeld, mag de werkgever een extra verplichte medische keuring laten uitvoeren.</p>	
<p>3. De ambtenaar is verplicht aan een verplichte medische keuring deel te nemen.</p>	<p>3. De werknemer is verplicht aan een verplichte medische keuring deel te nemen.</p>	
Artikel 6.1.4 Tijdelijke medische ongeschiktheid	Artikel 6.1.4 Tijdelijke medische ongeschiktheid	
<p>Indien bij een onderzoek volgens artikel 6.1.3 blijkt dat naar oordeel van de deskundigen de ambtenaar (tijdelijk) ongeschikt is voor de eigen werkzaamheden, wordt passende begeleiding of een interventie aangeboden door de bedrijfsarts. De ambtenaar heeft reïntegratie-verplichtingen. De Wet verbetering poortwachter is van toepassing.</p>	<p>Als de deskundigen bij het onderzoek uit artikel 6.1.3 vinden dat de werknemer (tijdelijk) ongeschikt is voor de eigen werkzaamheden, dan biedt de werkgever passende begeleiding aan. Ook kan de werkgever een afspraak bij de bedrijfsarts maken voor de werknemer. De werknemer heeft reïntegratie-verplichtingen. De Wet verbetering poortwachter geldt.</p>	
Artikel 6.1.5 Verzuimbegeleiding		Vervallen
<p>1. De ambtenaar is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de deskundigen in te stellen arbeidsgezondheidskundig onderzoek ter beantwoording van de vragen:</p> <p>a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn/haar functie wegens ziekte;</p>		<p>Vervallen</p> <p>De werknemer kan tijdens ziekte niet worden verplicht om een onderzoek te ondergaan. Wel is de werknemer verplicht om gevolg te geven aan door de werkgever of</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;</p> <p>c. of de ambtenaar de verhindering tot het vervullen van zijn/haar functie opzettelijk heeft veroorzaakt;</p> <p>d. of de ambtenaar ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem/haar door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat de voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;</p> <p>e. of de ambtenaar zich zodanig gedraagt, dat zijn/haar genezing wordt belemmerd of vertraagd;</p> <p>f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn/haar gezondheid dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn/haar arbeidsgeschiktheid;</p> <p>g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.</p>		<p>een deskundige gegeven redelijke voorschriften (artikel 7:660a lid 1 sub a BW) en kan het kan het niet-meewerken hieraan consequenties hebben voor zijn salaris (artikel 7:629 lid 3 sub d BW).</p>
<p>2. De deskundige die het onderzoek, als bedoeld in het vorige lid, heeft verricht, deelt na het afsluiten van het onderzoek de uitkomst daarvan terstond schriftelijk mede aan de ambtenaar en zendt het dagelijks bestuur een afschrift van die mededeling.</p>		<p>Vervallen</p>
<p>Artikel 6.1.6 Deskundigen oordeel (second opinion)</p>		
<p>Bij verschil van mening tussen de werkgever en de ambtenaar kan, na advisering door de deskundige namens de werkgever, door zowel de werkgever als de ambtenaar een niet bindend deskundigenoordeel worden gevraagd aan de UWV. Zulks onder meer ten aanzien van de vraag of:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de ambtenaar arbeidsongeschikt is; - er binnen de organisatie passende arbeid is; 		<p>Vervallen Een vergelijkbare regeling is opgenomen in artikel 32 Wet SUWI.</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>- zowel de werkgever als de ambtenaar voldoende re-integratie-inspanningen verricht. De kosten van het deskundigenoordeel komen voor rekening van de werkgever.</p>		
<p>Artikel 6.1.7 Re-integratie-inspanning en passende arbeid</p>	<p>Artikel 6.1.5 Re-integratie-inspanning en passende arbeid</p>	
<p>Aan de ambtenaar wordt na 6 maanden ziekte het transferbudget van tenminste € 5.000,00 toegekend en aan het persoons gebonden basis budget toegevoegd 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.</p>	<p>1. Na 6 maanden ziekte wordt een transferbudget van tenminste € 5.000 aan het persoons gebonden basis budget (PBB) toegevoegd. Dit bedrag kan de werknemer inzetten voor maatregelen die de gezondheid en vitaliteit bevorderen en voor ontwikkeling en loopbaanondersteuning.</p>	<p>Gesplitst</p>
	<p>2. De werkgever en de werknemer leggen vast welke instrumenten worden ingezet. Het instrumentarium vanuit activerend personeelsbeleid wordt daarbij gebruikt.</p>	<p>Gesplitst</p>
<p>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.</p>	<p>3. Als de werknemer door ziekte zijn functie niet kan uitvoeren, dan zal de werkgever zich maximaal inspannen om de werknemer, passende arbeid aan te bieden. Dit alles binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid.</p>	
<p>2. Het dagelijks bestuur zal daarbij trachten: a. de arbeidsplek en het werk zodanig aan te passen dat de ambtenaar zijn/haar functie naar behoren kan blijven vervullen; en b. indien dit niet mogelijk is passende arbeid in een andere functie aan te bieden.</p>		<p>Vervallen Een vergelijkbare regeling is opgenomen in artikel 7:658a lid 1 en 2 BW.</p>
<p>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</p>	<p>4. Als het UWV voor de werknemer uit het lid 1 een mate van arbeidsongeschiktheid van tussen de 35% en 80% vaststelt, dan zijn de inspanningen van de werkgever er op gericht om passende arbeid aan te bieden waardoor</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
passende arbeid aan te bieden waardoor de ambtenaar minimaal 50% van zijn/haar restverdien capaciteit benut.	de werknemer 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/zij door zijn werkgever of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij/zij verplicht die arbeid te verrichten.		Vervallen Een vergelijkbare regeling is opgenomen in artikel 7:660a lid 1 sub c BW.
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.		Vervallen
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/zij uit deze passende arbeid zou hebben ontvangen indien hij/zij deze arbeid wel zou hebben verricht, geheel in mindering gebracht op zijn/haar bezoldiging volgens artikel 6.2.1 SAW, eerste en tweede lid, respectievelijk artikel 6.2.2 SAW.		Vervallen Een vergelijkbare regeling is opgenomen in artikel 7:629 lid 3 sub c BW.
7. De ambtenaar krijgt na 18 maanden ziekte nogmaals het volledige transferbudget van tenminste € 5.000,00 toegekend om in te zetten voor ontwikkeling en loopbaanondersteuning.	5. Na 18 maanden ziekte krijgt de werknemer nogmaals de beschikking over een volledig transferbudget van tenminste € 5.000 om in te zetten voor ontwikkeling en loopbaan-ondersteuning.	
6.2 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	6.2 Rechten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	
Artikel 6.2.1 Bezoldiging bij ziekte	Artikel 6.2.1 Salaris en toelagen bij ziekte	
1. a. De ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn/haar functie te vervullen, heeft vanaf de eerste dag van die verhindering gedurende twaalf maanden aanspraak op de volle bezoldiging vermeerderd met het IKB.	1. De werknemer die door ziekte zijn functie niet kan uitvoeren, heeft vanaf de eerste ziektedag 12 maanden recht op het volledige salaris, toelagen en IKB.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>b. De ambtenaar heeft na afloop van de in sub a genoemde periode tot het einde van zijn/haar dienstverband aanspraak op:</p> <ul style="list-style-type: none"> · 70% van de bezoldiging vermeerderd met het IKB, indien en voor zolang hij/zij geen werkzaamheden noch re-integratieactiviteiten verricht. · 80% van de bezoldiging vermeerderd met het IKB, indien en voor zolang hij/zij 1 tot en met 12 uur per week werkzaamheden en/of re-integratieactiviteiten verricht. · 90% van de bezoldiging vermeerderd met het IKB, indien en voor zolang hij/zij meer dan 12 maar minder dan 26 uur per week werkzaamheden en/of re-integratieactiviteiten verricht. · 100% van de bezoldiging vermeerderd met het IKB, indien en voor zolang hij/zij 26 of meer uur per week werkzaamheden en/of re-integratieactiviteiten verricht. 	<p>2. De werknemer heeft na afloop van de in lid 1 genoemde periode tot het einde van zijn dienstverband aanspraak op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70% van het salaris, toelagen en IKB, indien en voor zolang hij geen werkzaamheden noch re-integratieactiviteiten verricht; • 80% van het salaris, toelagen en IKB, indien en voor zolang hij 1 tot en met 12 uur per week werkzaamheden en/of re-integratieactiviteiten verricht; • 90% van het salaris, toelagen en IKB, indien en voor zolang hij meer dan 12 tot en met 24 uur per week werkzaamheden en/of re-integratieactiviteiten verricht; • 100% van het salaris, toelagen en IKB, indien en voor zolang hij meer dan 24 uur per week werkzaamheden en/of re-integratieactiviteiten verricht. 	Gewijzigd
<p>c. De in sub b genoemde uren gelden voor deeltijders naar evenredigheid van het dienstverband.</p>	<p>3. De in lid 2 genoemde uren gelden voor deeltijders naar verhouding van het dienstverband.</p>	
<p>d. De periode van zwangerschap- en bevallingsverlof, volgens artikel 4.4.2 SAW, schort de periode uit sub a en b op.</p>	<p>4. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof schort de periode uit lid 1 en lid 2 op.</p>	
<p>e. De periode waarover de ambtenaar voorafgaand aan de periode uit sub d, ziek is als gevolg van zwangerschap, schort de periode uit sub a en b op.</p>	<p>5. De periode waarover de werknemer voorafgaand aan de periode uit lid 4, ziek is als gevolg van zwangerschap, schort de periode uit lid 1 en 2 op.</p>	
<p>2. De ambtenaar heeft ook na afloop van de in het eerste lid, sub a genoemde periode van twaalf maanden tot aan het einde van zijn/haar dienstverband aanspraak op de volle bezoldiging vermeerderd met het IKB indien de ziekte, uit hoofde waarvan hij/zij ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem/haar opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten</p>	<p>6. De werknemer heeft ook na de in lid 1 genoemde 12 maanden tot aan het einde van zijn dienstverband recht op het volledige salaris, toelagen en IKB, als hij door ziekte zijn werk niet kan uitvoeren. Dit geldt alleen als de ziekte voornamelijk veroorzaakt wordt door de aard van de werkzaamheden of bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden uitgevoerd. Dit geldt</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
worden verricht en niet aan zijn/haar schuld of nalatigheid is te wijten.	niet als de werknemer door zijn schuld of nalatigheid zijn werk niet kan uitvoeren.	
<p>3. Voor de toepassing van dit artikel worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij:</p> <p>a. elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken volledige werkhervatting opvolgen of;</p> <p>b. direct voorafgaan en aansluiten op een periode van zwangerschap- en bevallingsverlof, volgens artikel 4.4.2 SAW, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.</p>		<p>Vervallen</p> <p>Een vergelijkbare regeling is opgenomen in artikel 7:629 lid 10 BW.</p>
<p>4. Ten aanzien van de ambtenaar die wegens ziekte verhinderd is zijn/haar functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij/zij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen indien het dagelijks bestuur, gelet op het advies van de deskundigen of van het UWV, daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden. Deze toestemming is in ieder geval vereist indien de ambtenaar gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn/haar functie te vervullen.</p>		<p>Vervallen</p> <p>Deze bepaling past niet binnen het civiele arbeidsrecht.</p>
<p>5. De in het eerste en tweede lid bedoelde doorbetaling van bezoldiging eindigt indien de ambtenaar wordt herplaatst in een andere functie, maar niet eerder dan 24 maanden na de eerste dag van verhindering wegens ziekte.</p>		<p>Vervallen</p>
<p>Artikel 6.2.2 Aanvulling op de bezoldiging bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid</p>	<p>Artikel 6.2.2 Aanvulling op het salaris en toelagen bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid</p>	
<p>1. 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.</p>	<p>1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, en die wordt herplaatst in een andere passende functie tegen een lager salaris en toelagen dan het salaris en toelagen vóór de eerste ziektedag, heeft recht op een aanvulling op het lagere salaris en toelagen.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>2. De ambtenaar heeft met inachtneming van artikel 6.2.1, vijfde lid SAW, recht op de aanvulling vanaf het moment van herplaatsing tot het einde van zijn/haar dienstverband.</p>	<p>2. De werknemer heeft recht op de aanvulling vanaf het moment van herplaatsing tot het einde van zijn dienstverband.</p>	
<p>3. De hoogte van de aanvulling bedraagt 80% van het verschil tussen de bezoldiging vermeerderd met het IKB voor de eerste ziektedag, en de bezoldiging vermeerderd met het IKB zoals die gelden na herplaatsing.</p>	<p>3. De hoogte van de aanvulling is 80% van het verschil tussen het salaris, toelagen en IKB voor de eerste ziektedag, en het salaris, toelagen en IKB zoals dat geldt na herplaatsing.</p>	
<p>Artikel 6.2.3 Samenloop met andere inkomsten</p>		<p>Vervallen Een vergelijkbare regeling is opgenomen in artikel 7:629 lid 5 BW.</p>
<p>1. Indien de ambtenaar gedurende de periode uit artikel 6.2.1, eerste of tweede lid SAW, recht heeft op een ZW, WAO, IVA-, WGA-, WW-uitkering of bovenwettelijke aanvulling op grond van het ABP pensioenreglement, wordt het bedrag van de uitkering of bovenwettelijke aanvulling in mindering gebracht op het bedrag waarop hij/zij ingevolge de in artikel 6.2.1, eerste en tweede lid SAW bedoelde bezoldiging recht heeft.</p>		
<p>2. Indien de ambtenaar gedurende de periode uit artikel 6.2.2, tweede lid SAW, recht heeft op verhoging van het inkomen en/of een uitkering als bedoeld in art. 6.2.3, lid 1 SAW, wordt het bedrag van de verhoging en/of uitkering op de aanvulling uit artikel 6.2.2, eerste lid SAW, in mindering gebracht.</p>		
<p>3. Indien de ambtenaar uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen recht heeft op een in het eerste of tweede lid genoemde uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van het eerste respectievelijk tweede lid, toegerekend aan de dienstbetrekkingen waarvan zijn bezoldiging wordt doorbetaald, naar evenredigheid van</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
de bezoldigingen uit de desbetreffende dienstbetrekkingen.		
4. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de ambtenaar de in het eerste of tweede lid genoemde uitkering een vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt deze uitkering voor het vaststellen van de vermindering, bedoeld in het eerste lid, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.		
5. Voor toepassing van het vierde lid wordt, in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid, uitgegaan van de uitkering waarop de ambtenaar recht zou hebben gehad in geval van volledige ziekte of arbeidsongeschiktheid.		
6. Op verzoek van de werkgever verleent de ambtenaar alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering.		
7. Op verzoek van de werkgever verstrekt de ambtenaar alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit artikel.		
Artikel 6.2.4 Korting bezoldiging bij re-integratie		Vervallen Een vergelijkbare regeling is opgenomen in artikel 7:629 lid 5 BW.
Indien de ambtenaar tijdens de verhinderingsperiode tot het vervullen van zijn/haar functie, op grond van een aan het dagelijks bestuur door de deskundigen of door het UWV uitgebracht advies, in het belang van zijn/haar genezing of zijn re-integratie dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten in mindering gebracht op de bezoldiging, voor zover de inkomsten plus bezoldiging het niveau van de		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
bezoldiging uit artikel 6.2.1, eerste en tweede lid SAW, respectievelijk artikel 6.2.2 SAW overstijgen.		
Artikel 6.2.5 Beperking aanspraak bezoldiging		Vervallen
<p>1. Geen aanspraak op doorbetaling van bezoldiging bestaat:</p> <p>a. indien blijkt het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, volgens artikel 6.1.5, eerste lid SAW, er sprake is van een in dat lid, sub c, bedoelde omstandigheid, tenzij de ambtenaar daarvan op grond van zijn/haar geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt;</p> <p>b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in artikel 2.1.3, tweede lid SAW, bedoelde arbeidsgezondheidskundige keuring en als dan blijkt dat de ambtenaar hierbij onjuiste informatie omtrent zijn/haar gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn/haar functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de ambtenaar aannemelijk maakt dat hij/zij te goeder trouw heeft gehandeld.</p>		
<p>2. De doorbetaling van bezoldiging wordt gestaakt, indien en voor zolang:</p> <p>a. blijkt het arbeidsgezondheidskundig onderzoek, volgens artikel 6.1.5, eerste lid SAW, zich een van de omstandigheden, bedoeld in dat lid, onder d of e, voordoet;</p> <p>b. de ambtenaar weigert de in de artikelen 6.1.3, derde lid SAW, en 6.1.5, eerste lid SAW, neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de deskundigen in te stellen medisch onderzoek na te komen;</p> <p>c. de ambtenaar tijdens de verhindering om zijn/haar functie te vervullen voor zichzelf of voor derden arbeid verricht,</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>tenzij dit door de deskundigen in het belang van zijn/haar genezing wenselijk wordt geacht en het dagelijks bestuur daartoe toestemming heeft verleend;</p> <p>d. de ambtenaar in gebreke blijft op het door de deskundigen bepaalde tijdstip en in de door deze deskundige bepaalde mate zijn functie weer te vervullen, tenzij hij/zij daarvoor een inmiddels opgekomen – door deze deskundige erkende – reden heeft opgegeven;</p> <p>e. de ambtenaar door zijn toedoen er de oorzaak van is dat controle bij ziekte niet kan plaats hebben;</p> <p>f. de ambtenaar weigert om – op verzoek van de werkgever – de noodzakelijke informatie te verstrekken, volgens artikel 6.2.3, zevende lid SAW.</p>		
<p>Artikel 6.2.6 Bijzondere omstandigheden bij ziekte en arbeidsongeschiktheid</p>		<p>Vervallen Deze bepaling rijmt niet met het BW.</p>
<p>1. Het dagelijks bestuur kan indien daarvoor naar zijn oordeel bijzondere omstandigheden aanleiding geven, bepalen dat de volgens artikel 6.2.5 SAW niet uitbetaalde bezoldiging geheel of ten dele aan anderen dan de ambtenaar zal worden uitbetaald.</p>		
<p>2. Voor zover het dagelijks bestuur van zijn in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt volgens artikel 6.2.5 SAW niet uitbetaalde bezoldiging alsnog aan de ambtenaar uitbetaald wanneer de ambtenaar op grond van de second opinion die hij/zij volgens artikel 32, de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (wet SUWI) heeft aangevraagd, inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>Artikel 6.2.7 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ontstaan voor ontslag</p>	<p>Artikel 6.2.3 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ontstaan voor ontslag</p>	
<p>1. De ex ambtenaar die:</p> <ul style="list-style-type: none"> · geen aanspraak kan ontlenen aan artikel 5.4.7 tot en met 5.4.18 SAW (WW periode); en · wegens ziekte, ontstaan voor de datum van ingang van zijn ontslag, nadien nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet (ziekengeld) ontvangt; heeft recht op een aanvullende uitkering tot uiterlijk 52 weken na aanvang van zijn/haar ongeschiktheid. Deze aanvullende uitkering is gelijk aan het bedrag van de uitkering die de ambtenaar volgens artikel 5.4.18 SAW zou hebben genoten indien dit op hem/haar van toepassing zou zijn geweest. 	<p>1. De ex-werknemer die:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. geen recht heeft op het bepaalde in artikel 5.4.6 tot en met 5.4.17 over de WW periode; en b. door ziekte, ontstaan voor de datum van ingang van zijn ontslag, daarna nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen en daarom een uitkering volgens de Ziektewet ontvangt; heeft recht op een aanvullende uitkering tot uiterlijk 52 weken na aanvang van zijn ongeschiktheid. Deze aanvullende uitkering is gelijk aan het bedrag van de uitkering die de werknemer volgens artikel 5.4.17 zou hebben ontvangen als dit voor hem zou gelden. 	
<p>2. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.</p>	<p>2. Voor de aanvulling op de uitkering volgens de Ziektewet geldt het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet.</p>	
<p>3. Dit artikel vindt geen toepassing op degene die op of na het tijdstip van zijn ontslag in verband met de aanvaarding van een functie van tenminste een gelijke omvang als die waaruit hij/zij is ontslagen, aanspraak kan maken op loon of bezoldiging dan wel op een uitkering krachtens de Ziektewet of een daarmee gelijk te stellen wettelijke regeling.</p>	<p>3. Dit artikel geldt niet voor de ex-werknemer die op of na het tijdstip van zijn ontslag in verband met het aanvaarden van een functie van minimaal dezelfde omvang als die waaruit hij is ontslagen, recht heeft op salaris of op een uitkering volgens de Ziektewet of een soortgelijke wettelijke regeling.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>Artikel 6.2.8 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ontstaan na ontslag</p>	<p>Artikel 6.2.4 Uitkering bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ontstaan na ontslag</p>	
<p>1. De ex ambtenaar die:</p> <ul style="list-style-type: none"> · geen aanspraak kan ontlenen aan artikel 5.4.7 tot en met 5.4.18 SAW; en · tenminste twee maanden zijn functie heeft vervuld, en die binnen een maand na de datum van zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet (ziekengeld) ontvangt; heeft recht op een aanvullende uitkering tot uiterlijk 52 weken na de aanvang van zijn/haar ongeschiktheid. Deze aanvullende uitkering zal niet minder mogen bedragen dan die hij/zij volgens artikel 5.4.17 SAW zou hebben genoten indien dit op hem/haar van toepassing zou zijn geweest. 	<p>1. De ex-werknemer die:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. geen recht heeft op het bepaalde in artikel 5.4.6 tot en met 5.4.17 over de WW periode; en b. minimaal 2 maanden zijn functie heeft uitgevoerd, en die binnen een maand na de datum van zijn ontslag door ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen en daarom een uitkering volgens de Ziektewet ontvangt; heeft recht op een aanvullende uitkering tot uiterlijk 52 weken na de aanvang van zijn ongeschiktheid. Deze aanvullende uitkering mag niet lager zijn dan die hij volgens artikel 5.4.17 zou hebben ontvangen als dat artikel voor hem zou gelden. 	
<p>2. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.</p>	<p>2. Voor de aanvulling op de uitkering volgens de Ziektewet geldt het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet.</p>	
<p>3. Dit artikel vindt geen toepassing in de gevallen genoemd in artikel 6.2.7, derde lid SAW.</p>	<p>3. Dit artikel geldt niet voor de gevallen die worden genoemd in artikel 6.2.3 lid 3.</p>	
<p>Artikel 6.2.9 Aanvullende en aansluitende uitkering wegens arbeidsongeschiktheid</p>	<p>Artikel 6.2.5 Aanvullende en aansluitende uitkering door arbeidsongeschiktheid</p>	
<p>1. Aan de ex-ambtenaar die volgens artikel 8.7 SAW ontslag is verleend en/of eventueel herplaatst is op grond van artikel 6.2.1 en die recht heeft op een WGA-of IVA-uitkering, wordt een aanvullende uitkering verleend overeenkomstig de artikelen 5.4.9 tot en met 5.4.12. Het recht op de aanvullende uitkering kan alleen ontstaan en bestaan, zolang er recht bestaat op de WGA- of IVA-</p>	<p>1. De (ex-)werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW is opgezegd of die herplaatst is in een andere functie; én b. die een WGA-of IVA-uitkering ontvangt; heeft recht op een aanvullende uitkering van maximaal 38 maanden. 	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>uitkering en deze daadwerkelijk wordt ontvangen en voor een maximale termijn van 38 maanden.</p>		
<p>2. Indien de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de opgedragen werkzaamheden of in bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan schuld of nalatigheid is te wijten, bestaat er recht op uitkering tot op de dag van de maand, waarop de ex-ambtenaar de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.</p>	<p>2. Als de arbeidsongeschiktheid voornamelijk veroorzaakt wordt door de aard van de werkzaamheden of bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden uitgevoerd, en niet is ontstaan door schuld of nalatigheid, bestaat er recht op uitkering tot op de dag van de maand, waarop de ex-werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.</p>	
<p>Aanvullende uitkering bij een IVA-uitkering</p>	<p>Artikel 6.2.6 Aanvullende uitkering bij een IVA-uitkering</p>	
<p>3. Indien de ex-ambtenaar zoals bedoeld in het eerste lid recht heeft op een IVA-uitkering, houdt de aanvullende uitkering in een aanvulling op de IVA-uitkering plus bovenwettelijke aanvulling op grond van het ABP pensioenreglement tot 90% van de bezoldiging vermeerderd met het IKB, waarop de ambtenaar recht had op de dag voor de periode zoals aangegeven in artikel 6.2.1 SAW.</p>	<p>1. Als de ex-werknemer uit artikel 6.2.5 recht heeft op een IVA-uitkering, dan is de aanvullende uitkering een aanvulling op de IVA-uitkering plus de bovenwettelijke aanvulling volgens het ABP pensioenreglement.</p>	<p>Gesplitst</p>
	<p>2. De aanvulling is tot 90% van het salaris, toelagen, en IKB, waarop de werknemer recht had op de dag voor hij ziek werd, zoals aangegeven in artikel 6.2.1.</p>	
<p>Aanvullende uitkering bij een WGA-uitkering</p>	<p>Artikel 6.2.7 Aanvullende uitkering bij een WGA-uitkering</p>	
<p>4. Indien de ex-ambtenaar zoals bedoeld in het eerste lid recht heeft op een WGA-uitkering 80-100%, houdt de aanvullende uitkering in een aanvulling op de WGA-uitkering en bovenwettelijke aanvulling op grond van het ABP pensioenreglement tot 90% van de bezoldiging vermeerderd met het IKB, waarop de ambtenaar recht had op de dag voor de periode zoals aangegeven in artikel 6.2.1 SAW.</p>	<p>1. Als de ex-werknemer uit artikel 6.2.5 recht heeft op een WGA-uitkering en in de arbeidsongeschiktheidsklasse 80-100% valt, dan is de aanvullende uitkering een aanvulling op de WGA-uitkering en bovenwettelijke aanvulling volgens het ABP pensioenreglement.</p>	<p>Gesplitst</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	<p>2. De aanvulling is tot 90% van het salaris, toelagen en IKB, waarop de werknemer recht had op de dag voor hij ziek werd, zoals aangegeven in artikel 6.2.1.</p>	Gesplitst
<p>5. Indien de ex-ambtenaar zoals bedoeld in het eerste lid recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, houdt de aanvullende uitkering in een aanvulling op de loongerelateerde WGA-uitkering en bovenwettelijke aanvulling op grond van het ABP pensioenreglement:</p> <ul style="list-style-type: none"> · In geval de restverdiencapaciteit volledig wordt benut, bedraagt de aanvulling 90% van het verschil tussen de bezoldiging vermeerderd met het IKB op de dag voor de periode zoals aangegeven in artikel 6.2.1 SAW en de bruto inkomsten uit arbeid, de WIA-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering. · In geval de restverdiencapaciteit niet volledig wordt benut, bedraagt de aanvulling 80% van het verschil tussen de bezoldiging vermeerderd met het IKB op de dag voor de periode zoals aangegeven in artikel 6.2.1 SAW en de bruto inkomsten uit arbeid, de WIA-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering. 	<p>3. Als de ex-werknemer uit artikel 6.2.5 recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, dan is de aanvullende uitkering een aanvulling op de loongerelateerde WGA-uitkering en de bovenwettelijke aanvulling volgens het ABP pensioenreglement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als de restverdiencapaciteit volledig wordt benut, is de aanvulling 90% van het verschil tussen het salaris, toelagen en IKB op de dag voordat de werknemer ziek werd, zoals aangegeven in artikel 6.2.1 en de bruto inkomsten uit arbeid, de WIA-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering. • Als de restverdiencapaciteit niet volledig wordt benut, is de aanvulling 80% van het verschil tussen het salaris, toelagen en IKB op de dag voordat de werknemer ziek werd, zoals aangegeven in artikel 6.2.1 en de bruto inkomsten uit arbeid, de WIA-uitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen tijdens de loongerelateerde WGA-uitkering. 	
<p>Aansluitende en aanvullende uitkering tijdens de loongerelateerde WGA -uitkering</p>	<p>Artikel 6.2.8 Aansluitende en aanvullende uitkering tijdens de loongerelateerde WGA -uitkering</p>	
<p>6. De ex-ambtenaar heeft recht op een aansluitende uitkering overeenkomstig de artikelen 5.4.13 t/m 5.4.17 SAW, die de wijzigingen in de opbouw en de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op grond van de Wet WIA per 1 januari 2016 compenseert. Rekening wordt gehouden met het arbeidsongeschiktheidspensioen.</p>	<p>1. De ex-werknemer heeft recht op een aansluitende uitkering zoals genoemd in de artikelen 5.4.12 t/m 5.4.16 die de wijzigingen in de opbouw en de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de WIA per 1 januari 2016 compenseert. Er wordt rekening gehouden met het arbeidsongeschiktheidspensioen.</p>	
<p>7. Gedurende de periode dat de ex-ambtenaar recht heeft op een aansluitende uitkering, behoudt deze ex-</p>	<p>2. Tijdens de periode dat de ex-werknemer recht heeft op een aansluitende uitkering, behoudt de ex-werknemer</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>ambtenaar tevens zijn aanspraak op de aanvullende uitkering. Deze aanvullende uitkering kan tijdens de aansluitende uitkering niet hoger zijn dan een aanvullende uitkering tijdens een loongerelateerde WGA-uitkering.</p>	<p>ook recht op zijn aanvullende uitkering. Deze aanvullende uitkering kan tijdens de aansluitende uitkering niet hoger zijn dan een aanvullende uitkering tijdens een loongerelateerde WGA-uitkering.</p>	
<p>8. De aanspraak op de aanvullende en aansluitende uitkering op grond van deze paragraaf van de ex-ambtenaar, vervalt met ingang van de dag na de dag dat de mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld is op minder dan 35%.</p>	<p>3. Het recht van de ex-werknemer op de aanvullende en aansluitende uitkering volgens deze paragraaf, vervalt op de dag na de dag dat de mate van arbeidsongeschiktheid is vastgesteld op minder dan 35%.</p>	
<p>Overlijdensuitkering</p>	<p>Artikel 6.2.9 Overlijdensuitkering</p>	
<p>9. Indien de betrokkene op het moment van overlijden recht heeft op een uitkering volgens dit artikel en zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het eerste, derde of vierde lid, wordt aan degenen die in verband met dit overlijden op grond van dit dienstverband een nabestaandenpensioen genieten, een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen, zonder dat rekening wordt gehouden met eventuele aanvullingen uit bijlage K van het pensioenreglement ABP. De uitkering eindigt op de dag van de maand, waarop de uitkeringsrechten van de overledene zouden zijn geëindigd dan wel – indien de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt/een geregistreerd partnerschap aangaat – met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die van het hertrouwen/in gaan geregistreerd partnerschap.</p>	<p>Als de ex-werknemer uit artikel 6.2.5 bij zijn overlijden recht heeft op een uitkering volgens artikel 6.2.6 tot en met 6.2.8 en zijn overlijden het rechtstreekse gevolg is van zijn arbeidsongeschiktheid, zoals wordt bedoeld in artikel 6.2.5, wordt aan de nabestaanden die volgens dit dienstverband een nabestaandenpensioen hebben, een uitkering betaald van 18% van dit pensioen. Hierbij wordt geen rekening gehouden met eventuele aanvullingen uit bijlage K van het pensioenreglement ABP. De uitkering eindigt op de dag van de maand, waarop de uitkeringsrechten van de overledene zouden zijn geëindigd, of wanneer de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat. De uitkering eindigt op de eerste dag van de maand die volgt op die van het hertrouwen of het ingaan van het geregistreerd partnerschap.</p>	
<p>Verstrekken van inlichtingen</p>	<p>Artikel 6.2.10 Verstrekken van inlichtingen</p>	
<p>10. De ex-ambtenaar aan wie een uitkering volgens dit artikel is toegekend, is verplicht gedurende de termijn van de uitkering het dagelijks bestuur op de hoogte te stellen</p>	<p>De ex-werknemer die een uitkering volgens artikel 6.2.5 tot en met 6.2.9 ontvangt, is verplicht om tijdens de termijn van de uitkering de werkgever te informeren over wijzigingen in</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>van wijzigingen in zijn/haar persoonlijke omstandigheden, arbeidsongeschiktheidsuitkering, of bovenwettelijke aanvulling op grond van het ABP pensioenreglement.</p>	<p>zijn persoonlijke omstandigheden, arbeidsongeschiktheidsuitkering, of bovenwettelijke aanvulling op grond van het ABP pensioenreglement.</p>	
<p>Artikel 6.2.10 Berekeningsbasis bij bijzondere beloning</p>	<p>Artikel 6.2.11 Berekeningsbasis bij bijzondere beloning</p>	
<p>Voor de toepassing van het bepaalde in de voorgaande artikelen van dit hoofdstuk worden de vergoeding, als de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatietoelage slechts geacht te behoren tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de drie kalendermaanden of in de dertien kalenderweken, voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de functie is ontstaan, gemiddeld per maand of per week is toegekend, al naar gelang de bezoldiging van de ambtenaar per maand of per week wordt uitbetaald. Voor zover de ambtenaar op even bedoelde datum minder dan drie kalendermaanden of dertien kalenderweken zijn/haar functie heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem/haar gemiddeld per maand of per week is toegekend over het tijdvak waarin hij/zij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.</p>	<p>1. De overgangstoelage onregelmatige dienst en de prestatietoelage horen bij het salaris en toelagen tot een bedrag dat gelijk is aan wat in de 3 kalendermaanden, voordat de werknemer ziek werd, gemiddeld per maand is toegekend, zoals ook het salaris en toelagen van de werknemer per maand wordt uitbetaald.</p>	<p>Gesplitst</p>
	<p>2. Als de werknemer minder dan 3 kalendermaanden zijn functie heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij in dienst is geweest voordat hij ziek werd.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>Artikel 6.2.11 Salarisgarantie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid bij aanvaarding van een passende functie buiten de eigen organisatie.</p>	<p>Artikel 6.2.12 Salarisgarantie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid bij aanvaarding van een passende functie buiten de eigen organisatie</p>	
<p>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 voor de eerste ziektedag:</p> <ol style="list-style-type: none"> gedurende de eerste 12 maanden tot 90% van het salaris; gedurende de volgende 12 maanden tot 80% van het salaris; gedurende de volgende 14 maanden tot 70% van het salaris. <p>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</p>	<ol style="list-style-type: none"> Als de werknemer een passende functie met een lager salaris buiten de organisatie accepteert, wordt het salaris aangevuld tot het oude salaris voor de eerste ziektedag: <ol style="list-style-type: none"> tijdens de eerste 12 maanden tot 90%; tijdens de volgende 12 maanden tot 80%; tijdens de volgende 14 maanden tot 70%. 	<p>Gesplitst</p>
	<ol style="list-style-type: none"> Als de werknemer een passende functie met een lager salaris voor minder uren buiten de organisatie accepteert, kan de salarisgarantie samenlopen met het recht op een aanvullende WW-uitkering volgens artikel 6.2.13. 	
<p>Artikel 6.2.12 Aanvullende- en aansluitende uitkering bij ontslag minder dan 35% arbeidsongeschikt</p>	<p>Artikel 6.2.13 Aanvullende- en aansluitende uitkering bij ontslag minder dan 35% arbeidsongeschikt</p>	
<p>De ambtenaar die volgens artikel 8.7, lid 3 en 4 SAW (minder dan 35% arbeidsongeschiktheid en zwaarwegend dienstbelang) wordt ontslagen en recht heeft op een uitkering volgens de Werkloosheidswet en deze daadwerkelijk ontvangt, heeft recht op de aanvullende en aansluitende uitkering volgens artikel 5.4.8 tot en met 5.4.18 SAW.</p>	<p>De werknemer van wie, met inachtneming van artikel 7.4 lid 1 en 2 (minder dan 35% arbeidsongeschiktheid en zwaarwegend dienstbelang), de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW en een WW-uitkering ontvangt, heeft ook recht op de aanvullende en aansluitende uitkering volgens artikel 5.4.7 tot en met 5.4.17.</p>	

OUD	NIEUW	TOELICHTING
7 Disciplinaire maatregelen		Vervallen
Artikel 7.1 Plichtsverzuim		Vervallen
1. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.		
2. Aan de ambtenaar die de hem/haar opgelegde verplichtingen niet nakomt, plichtsverzuim, kan een disciplinaire maatregel worden opgelegd.		
Artikel 7.2 Disciplinaire maatregelen		Vervallen
<p>1. Het dagelijks bestuur kan de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. de toegang ontzeggen tot netwerken, kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen. De ambtenaar levert bij de ontzegging van de toegang direct alle eigendommen van de werkgever in; b. schriftelijke berisping; c. geldboete tot ten hoogste 1% van het salaris per jaar; d. niet-betaling van het salaris, tot ten hoogste het salaris over een halve maand; e. stilstand van verhoging van het salaris voor ten hoogste vier jaar, met uitzondering van verhoging als gevolg van algemene loonmaatregelen of een herwaardering van de functie; f. vermindering van salaris voor ten hoogste twee jaar, met ten hoogste het bedrag van de laatste twee verhogingen. Indien de ambtenaar een functie heeft zonder schaal vermindering van het salaris met ten hoogste 5%; 		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>g. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd, met behoud van salaris;</p> <p>h. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd, met vermindering van het salaris;</p> <p>i. schorsing;</p> <p>j. ontslag.</p>		
<p>2. Bij het opleggen van een maatregel kan worden bepaald dat deze niet ten uitvoer wordt gelegd indien de ambtenaar zich gedurende de termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim of aan enig ander ernstig plichtsverzuim. Ook kan worden bepaald dat de ambtenaar zich gedurende deze termijn moet houden aan bijzondere voorwaarden, die bij het opleggen van de maatregel gesteld worden.</p>		
<p>3. De maatregelen c tot en met j, worden niet ten uitvoer gelegd, zolang de ambtenaar zich niet heeft kunnen verantwoorden volgens artikel 7.3 SAW.</p>		
<p>4. De maatregelen worden niet ten uitvoer gelegd voor zover deze strijdig zijn met wet- en regelgeving.</p>		
<p>Artikel 7.3 Verantwoording door de ambtenaar</p>		Vervallen
<p>1. De ambtenaar wordt gehoord door het dagelijks bestuur, voordat een disciplinaire maatregel uit artikel 7.2 lid 1 c tot en met j wordt opgelegd.</p>		
<p>2. Op verzoek van de ambtenaar worden hij/zij en zijn/haar raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de ambtelijke rapporten of andere bescheiden die op de hem/haar ten laste gelegde feiten betrekking hebben.</p>		
<p>3. De verantwoording door de ambtenaar kan schriftelijk of mondeling gebeuren. De verantwoording vindt plaats in de periode tussen zes maal 24 uur en twaalf maal 24 uur nadat aan de ambtenaar kennis heeft genomen van het</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
voornemen de maatregel op te leggen. Op verzoek van de ambtenaar kan van deze termijn worden afgeweken.		
4. Verantwoord de ambtenaar zich mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt. Na voorlezing wordt het proces-verbaal getekend door de ambtenaar en het dagelijks bestuur. Weigert de ambtenaar te tekenen, dan wordt daarvan in het proces-verbaal melding gemaakt. Hierbij worden zo mogelijk de redenen voor het niet tekenen vermeld. De ambtenaar krijgt een afschrift van het proces-verbaal.		
Artikel 7.4 Schorsingsgronden en –besluit		Vervallen
<p>1. Het dagelijks bestuur kan de ambtenaar schorsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. wanneer hem/haar het voornemen tot ontslag is meegedeeld of de maatregel tot ontslag is opgelegd; b. wanneer tegen hem/haar volgens bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot invezekeringstelling of voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd, of wanneer tegen hem/haar een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf wordt ingesteld; c. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de dienst. 		
<p>2. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat; b. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing. 		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 7.5 Schorsing en bezoldiging		Vervallen
1. Tijdens de schorsing volgens artikel 7.2 SAW, kan tot de in de strafaanzegging of –oplegging van de maatregel genoemde datum van ingang van het ontslag de bezoldiging geheel of gedeeltelijk worden ingehouden.		
2. Tijdens de schorsing volgens artikel 7.2 SAW, kan de bezoldiging voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van de bezoldiging, plaatsvinden.		
3. De inhouding volgens lid 1 en 2 mag per maand niet meer zijn dan anderhalf maal het salaris.		
4. Het betaalbare gedeelte van de bezoldiging kan aan anderen dan de ambtenaar worden uitgekeerd.		
5. Gedurende de schorsingsperiode blijft de ambtenaar in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem/haar verhaalbare gedeelte van de premie voor pensioen.		
6. Indien op de schorsing met de maatregel ontslag, het ontslag niet volgt, dan wordt niet uitgekeerde bezoldiging alsnog uitbetaald.		
7. Indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten, wordt niet uitgekeerde bezoldiging alsnog uitbetaald.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 7.6 Ontslag		Vervallen
<p>1. Het dagelijks bestuur kan de ambtenaar de maatregel ontslag opleggen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. wanneer hem/haar het voornemen tot ontslag is meegedeeld en de ambtenaar zich volgens artikel 7.3 verantwoord heeft; b. wanneer een veroordeling tot vrijheidsstraf voor een misdrijf onherroepelijk is. 		
<p>2. Een ontslag op grond van dit artikel wordt niet eervol verleend.</p>		
<p>3. De maatregel van ontslag bevat in ieder geval de datum waarop het ontslag in gaat.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
8 Ontslag	7 Einde arbeidsovereenkomst	
	<p>Dit hoofdstuk gaat over het einde van de arbeidsovereenkomst, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opzegging door de werkgever of de werknemer; - einde omdat de pensioenleeftijd bereikt is; - ontbinding door de kantonrechter; of - einde van een dienstverband voor bepaalde tijd. 	
	Artikel 7.1 Einde arbeidsovereenkomst	Nieuw
	<p>De arbeidsovereenkomst eindigt:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. door opzegging door de werknemer; b. van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt; c. door opzegging door de werkgever op grond van artikel 7:669 BW; d. door opzegging wegens een dringende reden door de werkgever of de werknemer op grond van artikel 7:677, 7:678 of 7:679 BW; e. door ontbinding door de kantonrechter op grond van artikel 7:671b of 7:671c BW; f. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en de werknemer overeengekomen tijdstip; g. van rechtswege door het verstrijken van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan of bij de in de wet aangegeven gevallen met inachtneming van de aanzegplicht zoals opgenomen in artikel 7:668 lid 1 BW. 	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 8.1 Bevoegdheid en ingangsdatum		Vervallen Dit artikel is onder het arbeidsrecht niet meer nodig.
1. Ontslag wordt verleend door het bevoegde bestuursorgaan dat de ambtenaar aanstelde in zijn/haar laatste functie.		
2. In het besluit tot het verlenen van ontslag wordt de datum van ingang van het ontslag vermeld dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.		
Artikel 8.2 Eigen verzoek		Vervallen Dit artikel is in strijd met het BW.
1. Indien de ambtenaar ontslag verzoekt, wordt hem/haar dit eervol verleend.		
2. Dit ontslag wordt niet verleend met ingang van een datum gelegen binnen een maand dan wel later dan drie maanden na de datum waarop het verzoek om ontslag is ingekomen.		
3. Indien de ambtenaar dit verzoekt, kan van lid 2 worden afgeweken.		
4. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de ambtenaar aanhangig is of indien overwogen wordt hem/haar in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf, kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.		
	Artikel 7.2 Opzegtermijn	Nieuw
	1. De werkgever en de werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen volgens de opzegtermijnen in artikel 7:672 BW.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	<p>2. In afwijking van lid 1 is de opzegtermijn 3 maanden als de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.</p>	
<p>Artikel 8.3 Ontslag voor de AOW-gerechtigde leeftijd en deeltijd pensioen</p>	<p>Artikel 7.3 Ontslag voor de AOW-gerechtigde leeftijd en deeltijdpensioen</p>	
<p>Op verzoek van de ambtenaar wordt het ontslag vanaf de in artikel 7.4 van het Pensioenreglement ABP genoemde leeftijd voor een gedeelte van de voor hem/haar geldende werktijd verleend. De omvang van de overblijvende functie, c.q. werktijd bedraagt tenminste 10% van de oorspronkelijke aanstellingsduur.</p>	<p>Op verzoek van de werknemer kan de arbeidsovereenkomst vanaf de in het Pensioenreglement ABP genoemde leeftijd voor een gedeelte van de voor hem geldende werktijd worden beëindigd. De omvang van de overblijvende functie/werktijd blijft minimaal 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.</p>	
<p>Artikel 8.4 Ontslag bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd</p>		<p>Vervallen</p>
<p>Aan de ambtenaar wordt eervol ontslag verleend, met ingang van de dag waarop hij/zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.</p> <p>Van het bepaalde in dit artikel kan in bijzondere gevallen worden afgeweken. Dit ter beoordeling van het dagelijks bestuur dat bevoegd is het ontslag te verlenen.</p>		<p>Vervallen</p> <p>In artikel 7:669 lid 4 BW is bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, kan opzeggen in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.</p>
<p>Artikel 8.5 Ontslag na de AOW-gerechtigde leeftijd</p>		<p>Vervallen</p>
<p>Na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt voor het dagelijks bestuur en de ambtenaar één maand opzegtermijn. In geval van ziekte geldt een opzegtermijn van 13 weken.</p>		<p>Vervallen</p> <p>Reeds opgenomen in artikel 7:672 lid 3 en artikel 7:670 lid 1 BW.</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 8.6 Ontslag bij reorganisatie		Vervallen Dit artikel is in strijd met het BW
<p>1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend wegens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opheffing van zijn/haar functie; • Verandering in de inrichting van het dienstonderdeel waarbij hij/zij werkzaam is of van andere dienstonderdelen; • Verminderde behoefte aan arbeidskrachten. • Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend. 		
<p>2. Indien aan een ambtenaar op grond van dit artikel ontslag wordt verleend, wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.</p>		
<p>3. Ontslag op één van de in lid 1 genoemde gronden kan slechts plaatsvinden na afloop van de in artikel 5.4.1 SAW benoemde herplaatsingstermijn.</p>		
<p>4. Indien het dagelijks bestuur, op basis van artikel 5.4.1, lid 6 SAW besluit dat de herplaatsingstermijn wordt verlengd, kan het ontslag op grond van één van de in het eerste lid genoemde gronden slechts plaatsvinden na afloop van de verlengde herplaatsingstermijn.</p>		
<p>5. De ambtenaar aan wie ontslag is verleend volgens dit artikel, verkrijgt met ingang van de datum van ontslag aanspraak op een uitkering volgens de artikelen 5.4.8 tot en met 5.4.18 SAW.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 8.7 Ontslag bij arbeidsongeschiktheid	Artikel 7.4 Einde arbeidsovereenkomst bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Gewijzigd
1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van arbeidsongeschiktheid voor de vervulling van zijn/haar functie wegens ziekte. Het ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de functie.		Vervallen Het bepaalde in dit artikel is geregeld in artikel 7:669 lid 3 sub b BW.
2. Een ontslag als bedoeld in lid 1 mag slechts plaatsvinden indien:		Vervallen
a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn/haar functie wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden of wegens verminderde belastbaarheid bij functies of werkzaamheden met bijzondere functie-eisen en verplichte medische keuringen;		Vervallen Het bepaalde in dit artikel is geregeld in artikel 7:669 lid 3 sub b BW.
b. herstel van zijn ziekte of de verminderde belastbaarheid niet binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel a genoemde periode van 24 maanden is te verwachten;		Vervallen Het bepaalde in dit artikel is geregeld in artikel 7:669 lid 3 sub b BW.
c. het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de openbare dienst van het waterschap andere arbeid op te dragen dan wel indien de ambtenaar zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden.		Vervallen Het bepaalde in dit artikel is geregeld in artikel 7:669 lid 1 BW.
3. Geen ontslag vindt plaats, indien de ambtenaar door het UWV, in het kader van de uitvoering van de WIA, minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang.	1. De werkgever zal de arbeidsovereenkomst met de werknemer die door het UWV in het kader van de uitvoering van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard niet opzeggen, tenzij sprake is van een zwaarwegend organisatiebelang.	
4. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake indien: a. de huidige arbeidsplek en het werk, in alle redelijkheid en billijkheid, niet zodanig kan worden aangepast dat de	2. Van een zwaarwegend organisatiebelang is in ieder geval sprake als: a. de huidige arbeidsplek en het werk, in alle redelijkheid en billijkheid, niet zodanig kan worden aangepast dat de	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>arbeidsongeschikte zijn/haar functie naar behoren kan blijven uitoefenen; én</p> <p>b. er geen andere passende arbeid bij het waterschap aanwezig is.</p>	<p>arbeidsongeschikte zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen; én</p> <p>b. er geen andere passende arbeid bij de werkgever aanwezig is.</p>	
<p>5. Voor het bepalen van het tijdvak van 24 maanden als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, wordt niet in aanmerking genomen afwezigheid van een vrouwelijke ambtenaar wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.</p>		<p>Vervallen</p> <p>Het bepaalde in dit artikel is geregeld in artikel 7:629 lid 10 en artikel 7:670 lid 1 BW.</p>
<p>6. Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte van de ambtenaar samen geteld:</p> <p>a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;</p> <p>b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van de zwangerschap;</p> <p>c. indien een onder b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid, die in totaal minder dan vier weken bedraagt.</p>		<p>Vervallen</p> <p>Het bepaalde in dit artikel is geregeld in artikel 7:629 lid 10 en artikel 7:670 lid 1 BW.</p>
<p>7. Het bestuursorgaan betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid, sub a, b en c het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en een door het bestuursorgaan of de ambtenaar aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV.</p>		<p>Vervallen</p> <p>Het bepaalde in dit artikel is geregeld in de Uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van het UWV (hoofdstuk 3 en 4).</p>
<p>8. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen.</p>		<p>Vervallen</p>

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
9. De kosten van het door het bestuursorgaan of de ambtenaar bij het UWV aangevraagde deskundigenoordeel, komen ten laste van het waterschap.	3. De werkgever betaalt de kosten van het door de werkgever of de werknemer bij het UWV aangevraagde deskundigenoordeel.	
10. Indien de ambtenaar een WAO uitkering ontvangt, is dit artikel op gelijke wijze van toepassing.		Vervallen.
Artikel 8.8 Ontslag bij onbekwaamheid en ongeschiktheid		Vervallen
Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn/haar functie anders dan op grond van ziekten of gebreken. Ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend.		
Artikel 8.9 Overige ontslaggronden		Vervallen Deze ontslaggronden zijn in strijd met artikel 7:669 lid 3 BW.
1. Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van: a. verlies van een vereiste bij de aanstelling door het bestuursorgaan gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van de functie geldt; b. aangaan van een graad van zwagerschap die de aanstelling in de functie zou uitsluiten; c. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak; d. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak; e. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem/haar daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>2. Een ontslag op grond van dit artikel wordt eervol verleend. Het ontslag kan niet eerder ingaan dan op de dag volgende op die waarop de reden voor het ontslag voor het eerst aanwezig was.</p>		
<p>Artikel 8.10 Onverenigbaarheid van karakters</p>		<p>Vervallen Deze ontslaggrond is in strijd met artikel 7:669 lid 3 BW.</p>
<p>1. Het dagelijks bestuur kan bepalen dat een ambtenaar die vast is aangesteld eervol kan worden ontslagen op een bij zijn besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van deze paragraaf genoemd.</p>		
<p>2. De grond waarop het ontslag berust, wordt slechts op verzoek van de ambtenaar in het ontslagbesluit vermeld.</p>		
<p>3. In geval van ontslag op grond van dit artikel kunnen het dagelijks bestuur en de betrokken ambtenaar afspraken maken over de inzet van het activeringsinstrumentarium uit artikel 5.4.2 SAW.</p>		
<p>4. De ambtenaar aan wie ontslag is verleend volgens dit artikel heeft recht op een transitie-vergoeding, conform artikel 673 lid 2 Burgerlijk Wetboek.</p>		
<p>Artikel 8.11 Ontslag na functie in publiekrechtelijk college</p>		<p>Vervallen Deze ontslaggrond is in strijd met artikel 7:669 lid 3 BW.</p>
<p>Aan de ambtenaar die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij/zij was benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn/haar ambt, wordt, indien hij/zij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij/zij naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 8.12 Einde van rechtswege van de aanstelling		Vervallen
1. De aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de datum waarop die tijd verstrijkt.		Vervallen Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 7:667 lid 1 BW.
2. Ingeval aan een ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor het verstrijken van de termijn ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de ambtenaar vermeld.		Vervallen Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in beginsel niet tussentijds worden opgezegd (artikel 7:667 lid 3 BW), tenzij werkgever en werknemer schriftelijk een tussentijds opzegbeding zijn overeengekomen. Tussentijdse beëindiging wegens een dringende reden is wel mogelijk (artikel 7:677 BW).
3. Indien na het einde van rechtswege het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd, zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht nogmaals voor dezelfde periode en dezelfde omvang te zijn aangegaan.		Vervallen Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 7:668 lid 4 BW.
4. De aanstelling van de ambtenaar eindigt van rechtswege met ingang van de dag na het overlijden.		Vervallen Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 7:674 lid 1 BW.

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
<p>Artikel 8.13 Aanzeggen bij tijdelijke aanstelling</p>	<p>Artikel 7.5 Aanzeggen bij einde van rechtswege arbeidsovereenkomst bepaalde tijd</p>	<p>Gewijzigd Het merendeel van het bepaalde in dit artikel is reeds geregeld in het BW. Slechts het bepaalde in artikel 8.13 lid 3 strekt ter aanvulling op het BW.</p>
<p>1. Indien de tijdelijke aanstelling van rechtswege eindigt, worden de volgende termijnen voor aanzeggen aangehouden:</p> <ol style="list-style-type: none"> drie maanden, als de ambtenaar een aanstelling voor 15 maanden of langer heeft; twee maanden, als de ambtenaar een aanstelling van 8 maanden of meer en korter dan 15 maanden heeft; één maand, als de ambtenaar een aanstelling van minder dan 8 maanden heeft. 	<p>1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk 1 maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt volgens de aanzegplicht in artikel 7:668 BW.</p>	<p>Gewijzigd Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 7:668 lid 1 en 2 BW. Voor de leesbaarheid een bepaling over de aanzegging opgenomen (met een verwijzing naar het BW).</p>
<p>2. Over de tijd die aan de in lid 1 bedoelde aanzegtermijn ontbreekt, heeft de ambtenaar recht op een bedrag ter grootte van het salaris over de ontbrekende aanzegtermijn.</p>		<p>Vervallen Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 7:668 lid 3 BW.</p>
<p>3. Op het moment van aanzeggen wordt het transferbudget toegekend en aan het persoonsgebonden basis budget zoals bedoeld in artikel 5.2.1 SAW toegevoegd. Dit budget kan aangewend worden in de aanzeg- en uitkeringsperiode voor het vervolgen van de loopbaan buiten het waterschap.</p>	<p>2. Op het moment van aanzeggen wordt een transferbudget van € 5.000 toegekend. Dit transferbudget wordt toegevoegd aan het persoonsgebonden basis budget van artikel 5.2.1. Het totale budget kan gebruikt worden in de aanzeg- en uitkeringsperiode voor het vervolgen van de loopbaan buiten de werkgever.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 8.14 Ontslagbescherming		Vervallen
<p>1. Opzegging of ontslag volgens dit hoofdstuk kan niet geschieden wegens het feit dat de ambtenaar geplaatst is op de kandidatenlijst van de Ondernemingsraad, lid is van de Ondernemingsraad of van een commissie van de Ondernemingsraad of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de Ondernemingsraad of van een commissie van de Ondernemingsraad.</p>		<p>Vervallen Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 7:670 lid 4 en 10 BW.</p>
<p>2. Opzegging of ontslag als bedoeld in dit hoofdstuk kan niet plaatsvinden wegens het feit dat de ambtenaar door een centrale volgens artikel 1, tweede lid, van de Overlegregeling of door een daarbij aangesloten vereniging, is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn/haar centrale of een daarbij aangesloten vereniging, dan wel binnen de organisatie van de werkgever, die er toe strekken de doelstellingen van zijn/haar centrale van overheidspersoneel en de daarbij aangesloten verenigingen te ondersteunen.</p>		Vervallen
<p>3. Het bepaalde in de voorgaande leden geldt tevens voor de plaatsvervangers van de genoemde personen.</p>		Verplaatst

OUD	NIEUW	TOELICHTING
9 Integriteit		Vervallen De Ambtenarenwet 2017 voorziet in bepalingen over integriteit in artikel 4 (en 5).
Artikel 9.1 Integriteitsbeleid		Vervallen
Het dagelijks bestuur van het waterschap:		
a. voert een integriteitsbeleid dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstremgeling en discriminatie;		
b. zorgt ervoor dat het integriteitsbeleid een vast onderdeel uitmaakt van het personeelsbeleid in ieder geval door integriteit in de gesprekscyclus en werkoverleg aan de orde te stellen en door het aanbieden van scholing en vorming op het gebied van integriteit;		
c. draagt zorg voor de totstandkoming van een gedragscode voor goed ambtelijk handelen;		
d. stelt in overeenstemming met het algemeen bestuur, vast op welke wijze jaarlijks ver-antwoording wordt afgelegd over het gevoerde integriteitsbeleid en over de naleving van de gedragscode;		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 9.2 Integriteitsvoorschriften		Vervallen
1. Voor zover deze onderwerpen niet bij of krachtens de wet zijn geregeld, worden voor de ambtenaren, door het waterschap aangesteld, voorschriften vastgesteld over:		
a. de verplichte aflegging van de eed of belofte door de ambtenaar bij zijn/haar aanstelling;		
b. de melding en de registratie van nevenwerkzaamheden die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken;		
c. de openbaarmaking van de krachtens onderdeel b geregistreerde nevenwerkzaamheden van ambtenaren aangesteld in een functie waarvoor ter bescherming van de integriteit van de openbare dienst openbaarmaking van nevenwerkzaamheden noodzakelijk is;		
d. het verbieden van nevenwerkzaamheden waardoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd;		
e. de melding van financiële belangen respectievelijk van het bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken voor ambtenaren aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremgeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is;		
f. een procedure voor het omgaan met bij een ambtenaar levende vermoedens van misstanden binnen de organisatie waar hij/zij werkzaam is.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
2. De ambtenaar die te goeder trouw de bij hem/haar levende vermoedens van misstanden meldt volgens de procedure, bedoeld in het eerste lid onder f, zal als gevolg van het melden van die vermoedens geen nadelige gevolgen voor zijn/haar rechtspositie ondervinden tijdens en na het volgen van die procedure.		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
10 Overleg	8 Medezeggenschap	Gewijzigd
	Artikel 8.1 Lokale arbeidsvoorwaarden	Nieuw
	1. Elke werkgever organiseert in overleg met de vakbonden en de Ondernemingsraad (OR) een georganiseerde vorm van overleg over lokale arbeidsvoorwaarden, waarvan in deze cao is bepaald dat de werkgever deze kan vaststellen en over andere lokale arbeidsvoorwaarden voor zover deze cao daarover geen afspraken bevat.	
	2. Er zijn 2 vormen van overleg over lokale arbeidsvoorwaarden: Lokaal Overleg of een Arbeidsvoorwaardencommissie. Dit is aanvullend op de wettelijke inspraak (WOR) die de OR heeft en treedt niet in plaats daarvan.	
	3. Het overleg met het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie gaat over de invoering, wijziging of intrekking van regelingen/bepalingen waarvan in deze cao is bepaald dat de werkgever deze kan vaststellen en over andere lokale arbeidsvoorwaarden voor zover deze cao daarover geen afspraken bevat.	
	4. De werkgever samen met de vakbonden in het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie of de OR kunnen een gezamenlijke vraagstelling ter advies of uitleg van dit hoofdstuk voorleggen aan de cao-partijen.	
	5. De werkgever zonder OR organiseert in overleg met de vakbonden het overleg over de lokale arbeidsvoorwaarden.	
	6. De werkgever stelt tijd en vergaderruimte beschikbaar die nodig zijn voor het functioneren van het Lokaal Overleg of de Arbeidsvoorwaardencommissie.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
Artikel 10.1 Commissie voor georganiseerd overleg		Vervallen
1. Het dagelijks bestuur zal een commissie voor georganiseerd overleg instellen.		
2. Over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, kunnen in de commissie voor georganiseerd overleg afspraken worden gemaakt, voor zover daarin niet is voorzien door het LAWA.		
3. De samenstelling, bevoegdheid en werkwijze van de commissie, bedoeld in het eerste lid, worden bij afzonderlijke regeling geregeld.		
4. Als er geen commissie als bedoeld in het eerste lid is ingesteld, moeten de vakorganisaties worden gehoord conform artikel 10.2.		
	Artikel 8.2 Kaders voor Lokaal Overleg	Nieuw
	Op het overleg tussen de werkgever en de vakbonden in het Lokaal Overleg zijn de volgende kaders van toepassing:	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever en de vakbonden maken onderling afspraken over de samenstelling en werkwijze van het Lokaal Overleg en leggen dit in een reglement vast. 2. De werkgever en vakbonden in het Lokaal Overleg bespreken onderling, gericht op het bereiken van overeenstemming, de invoering, wijziging of intrekking van regelingen / bepalingen zoals bedoeld in artikel 8.1 lid 3. 3. De leden van de vakbonden in het overleg kunnen zich laten bijstaan door externe vakbondsadviseurs. 4. Het Lokaal Overleg overlegt niet over onderwerpen waarvoor de bevoegdheden op grond van de WOR bij de OR liggen. 	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	<p>5. De werkgever en de vakbonden in het Lokaal Overleg kunnen zich bij een geschil wenden tot de Landelijke Advies- en Arbitragecommissie (LAAC) voor advies of arbitrage.</p>	
<p>Artikel 10.2 Formeel overleg met vakorganisaties</p>		<p>Vervallen</p>
<p>1. Met de organisaties, waarbij de ambtenaren zijn aangesloten, vindt overleg plaats over de aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, voor zover daarin niet wordt voorzien door het centraal arbeidsvoorwaardenoverleg in het Landelijk Arbeidsvoorwaardenoverleg Waterschappen.</p>		
<p>2. Als organisaties bedoeld in het vorige lid worden aangemerkt de landelijke verenigingen van overheidspersoneel aangesloten bij de centrales van overheidspersoneel, toegelaten tot het centraal arbeidsvoorwaardenoverleg in het vorige lid bedoeld.</p>		
<p>3. Het overleg wordt gevoerd door aan een organisatie een ontwerp van het voorgenomen besluit met toelichting toe te zenden, met het verzoek binnen een daarbij te stellen termijn, welke niet korter dan veertien dagen zal zijn, het dagelijks bestuur schriftelijk haar gevoelen kenbaar te maken. Indien de organisatie dit verlangt, wordt zij tot mondelinge toelichting toegelaten. Mocht een der deelnemers aan dit overleg tot het oordeel komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, dan kan een beroep worden gedaan op de Advies- en Arbitragecommissie voor de lagere overheden. De voorzitter van de Advies- en Arbitragecommissie bepaalt als dan de procedure.</p>		

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
4. Aan de bepaling van lid 1 wordt geacht te zijn voldaan, indien de organisatie in gebreke is gebleven binnen de in het vorige lid bedoelde termijn van haar gevoelen te doen blijken.		
5. Behoort het nemen van het in lid 3 bedoelde besluit tot de bevoegdheid van het algemeen bestuur, dan vermeldt het dagelijks bestuur bij het ontwerp van het besluit tevens het gevoelen van de organisaties.		
6. Het dagelijks bestuur zendt een afschrift van zijn besluiten en van de besluiten van het algemeen bestuur, binnen veertien dagen nadat deze zijn genomen, aan de organisaties.		
7. Indien met de vakorganisaties overlegd wordt volgens dit artikel moeten de volgende artikelen in de SAW als volgt worden gelezen: in artikel 1.1.4 SAW en artikel 2.1.7, lid 5 SAW zullen de woorden 'in de commissie volgens 10.1 SAW' moeten worden gelezen als 'met de organisaties.		
	Artikel 8.3 Kaders voor de Arbeidsvoorwaardencommissie	Nieuw
	1. De Arbeidsvoorwaardencommissie is een commissie zoals bedoeld in artikel 15 WOR.	
	2. Er sprake van een uitbreiding van de onderwerpen waarop de OR instemmingsrecht heeft (dit is dus gericht op het bereiken van overeenstemming). Dit betreft de onderwerpen genoemd in artikel 8.1 lid 3. Dit betreft een uitbreiding zoals bedoeld in artikel 32 WOR.	
	3. Op de Arbeidsvoorwaarden-commissie zijn de volgende kaders van toepassing:	
	a. De Arbeidsvoorwaardencommissie heeft een eigen reglement waarin de werkwijze en samenstelling is vastgelegd.	

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	<p>b. De bevoegdheden zoals bedoeld in artikel 8.1 lid 3 worden geheel overgedragen aan de Arbeidsvoorwaardencommissie.</p> <p>c. De werkgever en de OR kunnen in aanvulling op lid b onderling afspraken maken over de overdracht van de wettelijke bevoegdheden van de OR op het gebied van arbeidsvoorwaarden uit artikel 27 WOR aan de Arbeidsvoorwaardencommissie.</p> <p>d. De werkgever, vakbonden en OR maken onderling afspraken over de samenstelling en werkwijze van de Arbeidsvoorwaardencommissie en leggen dit in een reglement vast.</p> <p>e. Voor de samenstelling van de Arbeidsvoorwaardencommissie geldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de Arbeidsvoorwaardencommissie bestaat voor tenminste de helft uit leden van de OR; - de Arbeidsvoorwaardencommissie bestaat voor tenminste 2/3 uit leden van de vakbonden bij de werkgever; dit kunnen ook OR leden zijn; - de vakbonden die partij zijn bij de cao met leden bij de werkgever zijn in ieder geval vertegenwoordigd in de Arbeidsvoorwaardencommissie. <p>f. De Arbeidsvoorwaardencommissie kan zich laten bijstaan door externe vakbondsadviseurs.</p>	
	<p>4. In het reglement wordt ook vastgelegd of de LAAC of de Bedrijfscommissie voor de Overheid bij geschillen bevoegd is tot advies dan wel arbitrage.</p>	
	<p>Artikel 8.4 Overleg bij reorganisaties</p>	<p>Nieuw</p>
	<p>1. De werkgever overlegt met de vakbonden wanneer in verband met een reorganisatie met personele gevolgen voor werknemers een sociaal plan moet worden</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	<p>vastgesteld. Dit overleg kan ook plaats vinden met het Lokaal Overleg.</p>	
	<p>2. In dit sociaal plan worden in ieder geval afspraken gemaakt over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de regels die gelden voor de plaatsing van werknemers in de gewijzigde organisatie voor zover niet bepaald in de Ontslagregeling; - hoe en wanneer de bij de reorganisatie betrokken werknemers worden gehoord; - de wijze waarop de gevolgen van de reorganisatie voor de werknemers worden opgevangen; - de toelagen en vergoedingen tijdens de eerste activeringsperiode. 	
	<p>3. De werkgever informeert de vakbonden of het Lokaal Overleg op het moment dat de OR wordt geïnformeerd in het kader van haar adviesrecht op grond van artikel 25 WOR.</p>	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	9 Werkgeversbijdrage	Nieuw
	Artikel 9.1 Werkgeversbijdrage	Nieuw
	1. De werkgever is per kalenderjaar een werkgeversbijdrage verschuldigd.	
	2. De werkgeversbijdrage is ingesteld vanuit de erkenning van de waarde van een goed overleg met de vakbonden zowel lokaal als met de werkgeversvereniging en is bedoeld om de vakbonden te compenseren voor hun bijdragen aan de vormgeving van collectieve arbeidsvoorwaarden voor alle, georganiseerde en ongeorganiseerde, ambtenaren werkzaam bij de leden van de Vereniging werken voor waterschappen.	
	3. De vakbonden zullen in het kader van het regulier periodiek overleg tussen cao-partijen jaarlijks informatie verschaffen omtrent de in dat jaar door hen te ontplooiën activiteiten.	
	4. De vakbonden verbinden zich de door op basis van dit hoofdstuk ontvangen bedragen te zullen besteden voor het rechtenpakket van hun leden en voor algemene activiteiten ten behoeve van die leden.	
	5. De vakbonden garanderen dat deze bijdragen niet zullen worden gebruikt voor stortingen in hun weerstandskassen of voor het verlenen van financiële bijdragen aan daarmee gelijk te stellen activiteiten. In de jaarrekening van de vakbonden wordt expliciet benoemd hoe de stakingskas gevuld wordt. De jaarrekening wordt voorzien van een accountantsverklaring.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	Artikel 9.2 Hoogte en vaststelling van de bijdrage	Nieuw
	1. De werkgeversbijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die in dienst zijn van de werkgever en wordt gegeven op basis van het aantal fte zoals op 31 december van enig jaar in dienst was van de werkgever.	
	2. De werkgever laat uiterlijk op 1 februari van dat jaar het in lid 1 bedoelde aantal weten aan de door cao-partijen aangewezen administrateur.	
	3. De bijdrage voor het kalenderjaar 2019 bedraagt per full-time equivalent € 21,04.	
	4. De hoogte van de bijdrage wordt aangepast overeenkomstig de aanpassingen van de bijdrage verschuldigd krachtens de Werkgeversbijdrageregeling AWWN. Aanpassing van de hoogte van de bijdrage is uitsluitend mogelijk per 1 januari van enig jaar.	
	5. De administrateur stelt op basis van lid 1 en lid 3 de verschuldigde bijdrage vast.	
	Artikel 9.3 Inning en betaling van de bijdrage	Nieuw
	1. Uiterlijk 1 februari van enig jaar ontvangt de werkgever van de door cao partijen aangewezen administrateur een factuur ter hoogte van de conform artikel 9.2 lid 4 vastgestelde bijdrage.	
	2. Betaling van de bijdrage dient te geschieden voor 31 maart op de door de administrateur aangewezen bankrekening.	

Transponeringstabel SAW → cao Vereniging werken voor waterschappen

OUD	NIEUW	TOELICHTING
	<p>3. De werkgever die ondanks twee schriftelijke aanmaningen met een daarin gestelde betalingstermijn zijn betalingsverplichting niet, niet tijdig of onvolledig nakomt, is door het enkele verloop van die termijn in verzuim zonder dat een nadere ingebrekestelling is vereist. De werkgever is in dat geval de wettelijke rente en de buitengerechtelijke incassokosten conform de Staffel Buitengerechtelijke Incassokosten verschuldigd.</p>	
	<p>Artikel 9.4 Verdeling en verantwoording van de ontvangen gelden</p>	<p>Nieuw</p>
	<p>1. Elke vakbond heeft naar rato van het aantal leden op 1 januari van het voorafgaande kalenderjaar in dienst is bij de werkgevers, aanspraak op een deel van de ontvangen gelden.</p>	
	<p>2. Elke vakbond geeft voor 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar aan de administrateur op hoeveel werknemers bij hem op 1 januari voor het voorafgaande kalenderjaar als lid zijn aangesloten. Voor de verdeling van de gelden over 2020 spreken partijen een nadere datum af.</p>	
	<p>3. De vakbonden overleggen bij de opgaven uit lid 2 een accountantsverklaring waaruit de juistheid van de gegevens blijkt.</p>	
	<p>4. Indien de opgave niet tijdig wordt gedaan, vervalt de aanspraak voor dat jaar. De gelden vallen dan weer terug aan de werkgevers.</p>	
	<p>5. De administrateur verdeelt de op grond van deze regeling ontvangen bijdragen over de vakbonden conform de door de vakbonden opgegeven ledenaantallen.</p>	