

## CAO Werken voor waterschappen

Definitieve transponeringstabel / cao wijzigingen 2024 / onderhandelingsakkoord 2024

### Hoofdstuk 1 t/m 10 (de cao hoofdstukken moet nog worden gecontroleerd op verwijzingen naar vernummerde artikelen)

oud	Nieuw	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING
<p><b>Artikel 1.1, lid 5, letter d</b>  “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>	Vervalt		Er zijn op organisatieniveau afspraken gemaakt over de wijze waarop de MRB's over gaan naar de cao Werken voor waterschappen.
<p><b>1.4 Looptijd, verlenging en opzegging</b>  1. Deze cao loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.  2. Voor verlenging en opzegging van deze cao geldt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p><b>1.4 Looptijd, verlenging en opzegging</b>  1. Deze cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.  2. Voor verlenging en opzegging van deze cao geldt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.</p>		Nieuwe looptijd
<p><b>1.7 Definities</b>  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;</p>	<p><b>1.7 Definities</b>  wachtdienst: het buiten de voor de werknemer geldende werktijden in opdracht van de werkgever verplicht bereikbaar en beschikbaar zijn om te werken. Hierover worden door werkgever en werknemer schriftelijke afspraken gemaakt. Werkzaamheden als gevolg van een wachtdienst worden opgenomen of betaald op basis van de toeslag conform artikel 3.1.16, lid 6 van de cao.</p>		

OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING
	<p>roosterdienst: een dienst die verricht wordt op (een) door de werkgever bepaalde tijd(en) en (een) bepaalde werkplek(ken). Deze dienst valt binnen en buiten het dagvenster. Lokaal stemt de werkgever met de ondernemingsraad af voor welke functies een vaste roosterdiensttoeslag geldt conform artikel 3.3.5, lid 2 of lid 3. Werkzaamheden als gevolg van een wachtdienst worden betaald op basis van de toeslag conform artikel 3.3.5, lid 4 van de cao.</p>		<p>Nieuwe definitie en komt in de plaats van Onregelmatige dienst (zie verder).</p>
<p><b>3.1.13 Verhoging van het salaris</b> 4. De werkgever kan geen of een lagere structurele salarisverhoging toekennen als het functioneren onvoldoende of nog te ontwikkelen is of als het oordeel over het functioneren nog niet vast te stellen is. Het oordeel over het functioneren is nog niet vast te stellen als de werknemer na 1 september van het jaar in dienst is getreden.</p>	<p><b>3.1.13 Verhoging van het salaris</b> 4. De werkgever kan geen of een lagere structurele salarisverhoging toekennen als het functioneren onvoldoende of nog te ontwikkelen is of als het oordeel over het functioneren nog niet vast te stellen is. Het oordeel over het functioneren is nog niet vast te stellen als de werknemer op of na 1 september van het jaar in dienst is getreden.</p>		<p>Bedoeld is dat ook de werknemer die op 1 september van een kalenderjaar in dienst is getreden niet beoordeeld kan worden.</p>
<p><b>Artikel 3.1.16</b> 5. De werknemer die overwerk verricht, ontvangt daarvoor een vergoeding ter grootte van het salaris per uur.</p>	<p><b>Artikel 3.1.16</b> 5. De werknemer die overwerk verricht kan daarvoor een vergoeding ontvangen ter grootte van het salaris per uur of kiezen voor verlof dat gelijk is aan het aantal gewerkte uren overwerk. Als voor het laatste is gekozen moet dit verlof in het jaar dat de gewerkte uren overwerk zijn gemaakt worden opgenomen.</p>		<p>Aan het artikel is de mogelijkheid van het opnemen (i.p.v. uitbetalen) van de gewerkte uren overwerk toegevoegd.</p> <p>De overige leden wijzigen niet.</p>
	<p><b>Artikel 3.3.1 Wachtdienst</b> 1. Bij het vaststellen van de toelage wachtdienst wordt op grond van de leden 2 en 3 onderscheid gemaakt in het soort wachtdienst: een lichte of zware wachtdienst.</p>		<p><b>Nieuw artikel</b></p> <p>In verband met de soms zware belasting van verschillende soorten</p>

OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING																																																
	<p>2. Vaststelling zwaarte wachtdienst:</p> <table border="1" data-bbox="613 284 1220 1209"> <thead> <tr> <th></th> <th>Punten</th> <th>Criteria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kans op oproep</td> <td>0</td> <td>Minder dan 1 oproep per week</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>1 oproep per week wachtdienst</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2</td> <td>1 tot 3 oproepen per week wachtdienst</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3</td> <td>4 oproepen en meer per week wachtdienst</td> </tr> <tr> <td>Soort actie na oproep</td> <td>1</td> <td>Kan thuis/elders verblijven en telefonisch reageren en/of handelen (pc)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2</td> <td>Naar buitenlocatie (installatie) en handelen</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3</td> <td>Naar andere locatie en handelen</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. De genoemde aantallen bij de kans op oproep en de soort actie worden lokaal bepaald op basis van ervaringen. In overleg en met instemming van de OR worden over een representatieve periode het gemiddelde van het aantal oproepen en de</p>		Punten	Criteria	Kans op oproep	0	Minder dan 1 oproep per week		1	1 oproep per week wachtdienst		2	1 tot 3 oproepen per week wachtdienst		3	4 oproepen en meer per week wachtdienst	Soort actie na oproep	1	Kan thuis/elders verblijven en telefonisch reageren en/of handelen (pc)		2	Naar buitenlocatie (installatie) en handelen		3	Naar andere locatie en handelen	<p>2. Vaststelling zwaarte wachtdienst:</p> <table border="1" data-bbox="1240 284 1740 1209"> <thead> <tr> <th></th> <th>Punten</th> <th>Criteria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kans op oproep</td> <td>0</td> <td>Minder dan 1 oproep per week</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>1 oproep per week wachtdienst</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2</td> <td>2 tot en met 3 oproepen per week wachtdienst</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3</td> <td>4 oproepen en meer per week wachtdienst</td> </tr> <tr> <td>Soort actie na oproep</td> <td>1</td> <td>Kan thuis/elders verblijven en telefonisch reageren en/of handelen (pc)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2</td> <td>Naar buitenlocatie (installatie) en handelen</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3</td> <td>Naar andere locatie en handelen</td> </tr> </tbody> </table>		Punten	Criteria	Kans op oproep	0	Minder dan 1 oproep per week		1	1 oproep per week wachtdienst		2	2 tot en met 3 oproepen per week wachtdienst		3	4 oproepen en meer per week wachtdienst	Soort actie na oproep	1	Kan thuis/elders verblijven en telefonisch reageren en/of handelen (pc)		2	Naar buitenlocatie (installatie) en handelen		3	Naar andere locatie en handelen	<p>wachtdiensten wordt onderscheid gemaakt in wachtdiensten die extra belastend zijn en die minder belastend zijn.</p>
	Punten	Criteria																																																	
Kans op oproep	0	Minder dan 1 oproep per week																																																	
	1	1 oproep per week wachtdienst																																																	
	2	1 tot 3 oproepen per week wachtdienst																																																	
	3	4 oproepen en meer per week wachtdienst																																																	
Soort actie na oproep	1	Kan thuis/elders verblijven en telefonisch reageren en/of handelen (pc)																																																	
	2	Naar buitenlocatie (installatie) en handelen																																																	
	3	Naar andere locatie en handelen																																																	
	Punten	Criteria																																																	
Kans op oproep	0	Minder dan 1 oproep per week																																																	
	1	1 oproep per week wachtdienst																																																	
	2	2 tot en met 3 oproepen per week wachtdienst																																																	
	3	4 oproepen en meer per week wachtdienst																																																	
Soort actie na oproep	1	Kan thuis/elders verblijven en telefonisch reageren en/of handelen (pc)																																																	
	2	Naar buitenlocatie (installatie) en handelen																																																	
	3	Naar andere locatie en handelen																																																	

OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING												
	<p>vereiste actie per week wachtdienst van een functionaris van eenzelfde wachtdienst-groep bepaald.</p> <p>4. Vaststelling soort wachtdienst:</p> <table border="1" data-bbox="613 357 1220 472"> <tr> <td></td> <td>0 punten</td> </tr> <tr> <td>Lichte wachtdienst</td> <td>1 tot 3 punten</td> </tr> <tr> <td>Zware wachtdienst</td> <td>4 punten en meer</td> </tr> </table> <p>5. Na 1 jaar wordt deze nieuwe wijze van vaststellen van de soort wachtdienst lokaal en landelijk geëvalueerd.</p>		0 punten	Lichte wachtdienst	1 tot 3 punten	Zware wachtdienst	4 punten en meer	<p>4. Vaststelling soort wachtdienst:</p> <table border="1" data-bbox="1240 357 1736 544"> <tr> <td></td> <td>0 punten</td> </tr> <tr> <td>Lichte wachtdienst</td> <td>1 tot en met 3 punten</td> </tr> <tr> <td>Zware wachtdienst</td> <td>4 punten en meer</td> </tr> </table>		0 punten	Lichte wachtdienst	1 tot en met 3 punten	Zware wachtdienst	4 punten en meer	
	0 punten														
Lichte wachtdienst	1 tot 3 punten														
Zware wachtdienst	4 punten en meer														
	0 punten														
Lichte wachtdienst	1 tot en met 3 punten														
Zware wachtdienst	4 punten en meer														
<p><b>Artikel 3.3.1 Toelage wachtdienst</b></p> <p>1. De toelage wachtdienst per hele dag bereikbaarheid is 0,154% van het salaris bij een voltijds dienstverband.</p> <p>2. De toelage wachtdienst per uur is: - op maandag tot en met vrijdag 7,5% van het maximumsalaris per uur van salarisschaal 9; - op zaterdag, zondag en feestdagen 15% van het maximumsalaris per uur van salarisschaal 9.</p> <p>3. De medewerker van 58 jaar of ouder kan er voor kiezen de toelage wachtdienst uit te ruilen tegen extra vakantie. Deze vakantie verjaart niet.</p>	<p><b>Artikel 3.3.2 Toelage wachtdienst</b></p> <p>1. De toelage wachtdienst per uur is op maandag tot en met zondag en feestdagen bij een lichte wachtdienst 5% en bij een zware wachtdienst 10% van het salaris per uur van het maximum van salarisschaal 9.</p> <p>2. De medewerker van 58 jaar of ouder kan er voor kiezen de toelage wachtdienst uit te ruilen tegen extra vakantie. Deze vakantie verjaart niet.</p>	<p><b>Artikel 3.3.2 Toelage wachtdienst</b></p> <p>1. De toelage voor een week wachtdienst is bij een lichte wachtdienst 5% en bij een zware wachtdienst 10% van het maximum van salarisschaal 9.</p> <p>2. Onder een week wachtdienst wordt verstaan het op maandag tot en met zondag beschikbaar zijn buiten de voor de werknemer geldende werktijden.</p> <p>3. Bij een voltijd dienstverband omvat een week wachtdienst 132 uur. Als een gedeelte van een week wachtdienst wordt verricht dan wordt dit gedeelte naar rato vergoed op basis van lid 1 en lid 2.</p> <p>4. De medewerker van 58 jaar of ouder kan er voor kiezen de toelage wachtdienst uit te ruilen tegen extra vakantie. Deze vakantie verjaart niet.</p>	<p>Vernummerd</p> <p>Vereenvoudiging naar 1 percentage voor de berekening van de toelage.</p> <p>Nieuw tekstvoorstel i.v.m. het gebruik van de tekst "salaris per uur" wat niet is afgesproken en daardoor veel onduidelijkheid tot gevolg heeft in de sector.</p>												
<p><b>Artikel 3.3.2 Werk tijdens wachtdienst</b></p>	<p><b>Artikel 3.3.3 Werk tijdens wachtdienst</b></p>		<p>Vernummerd</p>												
	<p><b>Artikel 3.3.4 Frequentie wachtdiensten</b></p>		<p>Nieuw artikel</p>												

OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING
	<p>1. De frequentie is maximaal 13 wachtdiensten per jaar.</p> <p>2. In goed overleg tussen werkgever en werknemer kunnen er maximaal 16 wachtdiensten per jaar worden gedraaid.</p> <p>3. In goed overleg tussen werkgever, werknemer en medezeggenschap kunnen voor specifieke werkzaamheden met een aantoonbaar en zwaarwegend bedrijfsbelang afspraken worden gemaakt over meer dan 16 wachtdiensten.</p> <p>4. Voor elke dienst boven de 13 wachtdiensten per jaar betaalt de werkgever 30% extra toeslag over de wachtdiensttoelage.</p> <p>5. Een werknemer kan vanaf de 62-jarige leeftijd verzoeken het maximaal aantal wachtdiensten per jaar te halveren.</p> <p>6. De afbouwregeling is niet van toepassing op het op eigen verzoek halveren van het aantal wachtdiensten per jaar.</p>		<p>Het gaat hierbij niet om “dubbele wachtdiensten” waarbij werknemers op vrijwillige basis meerdere wachtdiensten lopen.</p> <p>De uitzondering in lid 3 gaat om werkzaamheden die voorkomen dat de bedrijfsvoering en bedrijfscontinuïteit in gevaar komen.</p>
	<p><b>Artikel 3.3.5 Rusttijden</b> De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om na de laatste oproep tussen 00.00 uur en 07.00 uur maximaal 8 uur rust te genieten. Dit betekent dat de uren die de werknemer dezelfde dag later begint dan zijn gebruikelijke werktijd rusturen zijn, die voor rekening komen van de werkgever.</p>		<p><b>Nieuw artikel</b></p> <p>“In alle redelijkheid” is de door sociale partners gebruikte term hoe hiermee om te gaan.</p>
<p><b>Artikel 3.3.3 Afbouwregeling</b></p>	<p><b>Artikel 3.3.6 Afbouwregeling</b></p>		<p>Vernummerd</p>
<p><b>Onregelmatige dienst</b></p>	<p><b>Roosterdienst</b></p>		
<p><b>Artikel 3.3.4 Onregelmatige dienst</b></p>	<p><b>Artikel 3.3.4 Roosterdienst</b></p>	<p><b>Artikel 3.3.7 Roosterdienst</b></p>	<p>Vernummerd</p>
<p><b>Artikel 3.3.5 Toelage onregelmatige dienst</b> 1. De toelage onregelmatige dienst bestaat uit 2 onderdelen. Een vaste toelage per maand volgens lid 2 of lid 3</p>	<p><b>Artikel 3.3.5 Toelage roosterdienst</b> 1. De toelage roosterdienst bestaat uit 2 onderdelen. Een vaste toelage per maand volgens lid 2 of lid 3 en een toelage per gewerkt uur volgens lid 4.</p>	<p><b>Artikel 3.3.8 Toelage roosterdienst</b></p>	<p>Vernummerd</p> <p>De toelage in lid 2 is verhoogd naar 1% (was</p>

OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING
<p>en een toelage per gewerkt uur volgens lid 4.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>2. De werknemer die, anders dan overwerk, regelmatig werkt buiten het dagvenster, ontvangt een toelage van 1% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris.</p> <p>3. De werknemer die regelmatig werkt buiten het dagvenster en ook op zaterdagen en zondagen of in de nachten tussen 00.00 uur en 06.00 uur ingeroosterd is en werkt, ontvangt een toelage van 5% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris.</p>		<p>0,77%) en lid 3 verhoogd naar 5% (was 4%).</p> <p>De overige leden van dit artikel wijzigen niet.</p>
<p><b>Artikel 3.3.6 Vrijwillig stoppen met nachtarbeid</b></p>		<p><b>Artikel 3.3.9 Vrijwillig stoppen met nachtarbeid</b></p>	<p>Vernummerd</p>
<p><b>Artikel 3.3.7 Afbouwtoelage onregelmatige dienst</b></p>		<p><b>Artikel 3.3.7 Afbouwtoelage onregelmatige dienst</b></p>	<p>Vernummerd</p>
<p><b>Artikel 3.3.8 Compensatie werk met bijzondere eisen</b></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 voltijd dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband wordt de hoogte van de compensatie naar rato uitgekeerd.</p>	<p><b>Artikel 3.3.8 Compensatie werk met bijzondere eisen</b></p> <p>1. De werkgever is verantwoordelijk voor het arbeidsomstandighedenbeleid overeenkomstig de Arbeidsomstandighedenwet, hoofdstuk 2, artikel 3.</p> <p>2. Indien in de functie in principe dagelijks werkzaamheden worden verricht die risicovol zijn in de zin van gezondheidsrisico's en/of sprake is van zwaar werk, zware werkomstandigheden en/of werkzaamheden in bezwarende of risicovolle omstandigheden waar de werkgever geen invloed op heeft is er recht op compensatie.</p> <p>3. Onder zwaar werk, zware werkomstandigheden en/of werkzaamheden in bezwarende of risicovolle omstandigheden wordt in ieder geval verstaan stank, geluid, trillingen, publieksagressie, biologische agentia, gevaarlijke stoffen, tillen,</p>	<p><b>Artikel 3.3.11 Compensatie werk met bijzondere eisen</b></p>	<p>Vernummerd</p>

OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING
	<p>werken in besloten ruimtes of op hoogte en werken met machines of installaties die veiligheidsrisico's opleveren.</p> <p>4. De werkgever stelt in overleg met de OR vast voor welke functies een compensatie van € 144 per maand geldt.</p> <p>5. 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>6. De afbouwregeling van artikel 3.3.6 is van toepassing voor de werknemer die tenminste 12 maanden een compensatie heeft ontvangen en deze buiten de schuld van de werknemer wordt beëindigd.</p>	<p>Dat hiervoor geen tekst in de cao is opgenomen geeft onduidelijkheid.</p>
<p><b>Artikel 3.3.9 Arbeidsmarkttoelage</b></p>		<p><b>Artikel 3.3.12 Arbeidsmarkttoelage</b></p>	<p>Vernummerd</p>
<p><b>Artikel 3.3.10 Waarneming andere functie</b></p>		<p><b>Artikel 3.3.13 Waarneming andere functie</b></p>	<p>Vernummerd</p>
<p><b>Artikel 3.3.11 Lokale toelagen</b></p>		<p><b>Artikel 3.3.14 Lokale toelagen</b></p>	<p>Vernummerd</p>
<p><b>Artikel 3.4.12</b> 4. daarnaast telt voor de jubileumuitkering ook de diensttijd mee van enkele specifieke situaties in de periode voorafgaand aan 1 juli 2014.</p>	<p><b>Artikel 3.4.12</b> 4. daarnaast telt voor de jubileumuitkering ook de diensttijd mee van enkele specifieke situaties in de periode voorafgaand aan 1 juli 2014 <a href="https://wetten.overheid.nl/BWBR0004643/2010-10-10">https://wetten.overheid.nl/BWBR0004643/2010-10-10</a>"</p>		<p>Gevraagd is in de tekst een verwijzing op te nemen naar de regeling waarin de specifieke situaties staan genoemd.</p>
	<p><b>Artikel 4.3.1.1 Bovenwettelijke vakantie</b> De werknemer met een voltijddienstverband heeft, naast de wettelijke vakantie in artikel 4.3.1, recht op 7,2 bovenwettelijke uren. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd (art. 7:642 BW).</p>		<p>Parttimers hebben naar rato recht op bovenwettelijke vakantie (overeenkomstig de wettelijke vakantie).</p>

OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING
<p><b>4.3.3 Feestdagen</b>  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.</p>	<p><b>4.3.3 Feestdagen</b>  1. De werknemer is op feestdagen vrij met behoud van salaris, toelagen en IKB.  2. De werknemer heeft de mogelijkheid om aan het begin van het jaar twee feestdagen die vallen op een werkdag in te ruilen voor een andere religieuze of culturele feestdag. De werkgever heeft de mogelijkheid om een verzoek hiertoe gemotiveerd af te wijzen, op basis van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden.  3. Op andere religieuze feestdagen kan de werknemer vakantie opnemen. De aanvraag zal niet om zwaarwegende bedrijfsomstandigheden worden afgewezen.</p>		<p>Het aantal feestdagen is en blijft voor iedereen gelijk.</p> <p>De werknemer moet dit aan het begin van het jaar melden bij zijn leidinggevende.</p> <p>Als op de werkdag blijkt dat deze (door omstandigheden) niet wordt ingevuld als feestdag dan vervalt deze.</p>
<p><b>Artikel 4.3.5, lid 2</b>  Bij de werknemer die door ziekte gedeeltelijk werkzaamheden verricht, worden bij het opnemen van de vakantie de uren voor de gehele geroosterde arbeidsduur in mindering gebracht op de vakantie.</p>	<p><b>Artikel 4.3.5, lid 2</b>  Bij de werknemer die door ziekte gedeeltelijk werkzaamheden verricht, worden bij het opnemen van de vakantie de uren voor de gehele arbeidsduur in mindering gebracht op de vakantie.</p>		<p>Het woord “geroosterd” verwijderd; geeft verwarring.</p>
<p><b>Artikel 3.4.5 Vergoeding reiskosten dienstreizen</b>  4. De vergoeding voor kosten van dienstreizen per eigen vervoer is € 0,37 per kilometer met inachtneming van de fiscale regelgeving.</p>	<p><b>Artikel 3.4.5 Vergoeding reiskosten dienstreizen</b>  4. De vergoeding voor kosten van dienstreizen per eigen vervoer is € 0,39 per kilometer met inachtneming van de fiscale regelgeving.</p>		<p>Verhoging van de vergoeding naar € 0,39 (was € 0,37).</p>
<p><b>Artikel 4.5.4 Betaald ouderschapsverlof</b>  Aanvullend op de bepalingen in de WAZO, wordt de uitkering bij betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal 9 weken aangevuld tot 100% van het voor de werknemer geldende salaris, toelagen en IKB.</p>	<p><b>Artikel 4.5.4 Betaald ouderschapsverlof</b>  Aanvullend op de bepalingen in de Wazo, wordt de UWV-uitkering bij wettelijk betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal 13 weken door de werkgever aangevuld of betaald tot 100% van het voor de werknemer geldende salaris, toelagen en IKB.</p>		<p>Uitbreiding naar maximaal 13 weken.</p> <p>Over de weken 1 t/m 9 vult de werkgever de UWV-uitkering aan tot 100%.</p>



OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING
			Over de weken 10 t/m 13 worden betaald de werkgever het volledig salaris incl. toelagen en IKB.
<p><b>Artikel 5.1.3 Persoonsgebonden Basisbudget (PBB)</b></p> <p>1. De werknemer beschikt op aanvraag over een budget van ten minste € 6000,-- wat hij gedurende een looptijd van 5 jaar kan besteden aan zijn ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.</p> <p>2. Dit budget heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van de werknemer in de loopbaan te ondersteunen, daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever.</p> <p>Etc.</p>	<p><b>Artikel 5.1.3 Persoonsgebonden Basisbudget (PBB)</b></p> <p>1. De werknemer tot 35 jaar beschikt op aanvraag over een budget van ten minste € 12.000,-- wat hij gedurende een looptijd van 5 jaar kan besteden aan coaching, opleiding, ontwikkeling en loopbaan.</p> <p>2. De werknemer in lid 1 maakt samen met zijn leidinggevende een plan voor de besteding van het budget, afgestemd op zijn ambitie en loopbaanplannen.</p> <p>3. De werknemer van 35 jaar en ouder beschikt op aanvraag over een budget van ten minste € 6.000,-- wat hij gedurende een looptijd van 5 jaar kan besteden aan zijn ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.</p> <p>4. De werknemer in lid 3 maakt samen met zijn leidinggevende een plan voor de besteding van het budget, afgestemd op zijn ambitie en loopbaanplannen.</p> <p>5. Dit budget heeft tot doel de duurzame inzetbaarheid van de werknemer in de loopbaan te ondersteunen, daarbij ondersteund en geadviseerd door de werkgever.</p> <p>De overige leden worden vernummerd.</p>		Verhoging PBB naar € 12.000,-- voor werknemers tot 35 jaar.
<p><b>Artikel 5.2.2 Inzet PBB voor vitaliteit</b></p> <p>1. De werknemer kan op aanvraag maximaal de helft van het volledige PBB budget gedurende 5 jaar inzetten</p>	<p><b>Artikel 5.2.2 Inzet PBB voor vitaliteit</b></p> <p>1. De werknemer kan op aanvraag maximaal € 3.000,- gedurende 5 jaar inzetten ten behoeve van de vitaliteit in de loopbaan.</p>		

OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING
ten behoeve van de vitaliteit in de loopbaan.			
	<p><b>Artikel 7.4 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)</b></p> <p>1. De werknemer kan deelnemen aan de RVU als hij:</p> <p>a. maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU, de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en;</p> <p>b. zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op de ingangsdatum onder a, en;</p> <p>c. op de ingangsdatum 41 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector waterschappen.</p> <p>2. Als de werknemer op 31 december 2025 over maximaal twee jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026 en 2027 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar.</p> <p>3. De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU naar rato van de arbeidsduur tijdens het dienstverband.</p> <p>4. De werknemer en de werkgever kunnen individuele aanvullende en afwijkende afspraken maken.</p> <p>5. Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nabestaanden in de zin van artikel 7:674 lid 2 BW hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3.</p>		

OUD	NIEUW	Wijziging transponeringstabel na publicatie – wijzigingen in rood	TOELICHTING
	6. Deelname aan de RVU stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.		
7.4 Einde arbeidsovereenkomst bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minder dan 35%	7.5 Einde arbeidsovereenkomst bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minder dan 35%		Vernummerd
7.5 Aanzeggen bij einde van rechtswege arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	7.6 Aanzeggen bij einde van rechtswege arbeidsovereenkomst bepaalde tijd		Vernummerd