

VERANDERINGEN SAW CAO AKKOORD 2 juli 2015

NIEUW		
Artikel	Onderwerp	Tekst
Hoofdstuk 2		
2.1.4, lid 2c	Vast of tijdelijk aanstellen	Tijdelijke contracten van een uitzendkracht (in fase A), die wegens arbeidsongeschiktheid zijn onderbroken, tellen voor de toepassing van dit artikel als een ononderbroken arbeidsovereenkomst.
2.1.5, lid 1	Aanstelling in algemene dienst	De ambtenaar wordt door het dagelijks bestuur in algemene dienst aangesteld.
2.1.5, lid 2	Aanstelling in algemene dienst	In het schriftelijke bericht van aanstelling of plaatsing in algemene dienst wordt de periode van plaatsing in de functie (zie art. 2.1.11, lid 1, letter d SAW) uitdrukkelijk vermeld.
2.1.5, lid 3	Aanstelling in algemene dienst	De salarisschaal wordt vastgesteld op het niveau van de functie waarop de ambtenaar geplaatst wordt en dit is tenminste het niveau van de huidige salarisschaal.
2.1.5, lid 4	Aanstelling in algemene dienst	Met de ambtenaar wordt als onderdeel van de gesprekscyclus, het maatwerk tussen ambtenaar en leidinggevende, jaarlijks over de loopbaan gesproken met toepassing van het gestelde in hoofdstuk 5 SAW. Dit loopbaangesprek richt zich op het in overleg tot een volgende functie na afloop van de periode van plaatsing als bedoeld in lid 2.
2.1.5, lid 5	Aanstelling in algemene dienst	De ambtenaar wordt iedere keer voor een periode van tenminste drie jaar en maximaal vijf jaar in een functie geplaatst, tenzij in overleg anders is bepaald.
2.1.5, lid 6	Aanstelling in algemene dienst	De ambtenaar kan na afloop van de periode als bedoeld in lid 2 ook opnieuw in dezelfde functie worden geplaatst.
2.1.5, lid 7	Aanstelling in algemene dienst	Zolang er na afloop van de periode als bedoeld in lid 2 geen andere functie beschikbaar is blijft de ambtenaar zijn functie voorlopig vervullen.
2.1.5, lid 8	Aanstelling in algemene dienst	De ambtenaar kan op eigen verzoek in een andere functie worden geplaatst dan wel tijdelijk met ander werk worden belast als hij voldoet aan de daaraan gestelde eisen van bekwaamheid en geschiktheid.
2.1.5, lid 9	Aanstelling in algemene dienst	De ambtenaar kan worden verplicht na afloop van de periode van plaatsing in een functie als bedoeld in lid 2, een hem aangeboden passende functie te aanvaarden. Bij het aanbieden van een andere functie wordt door het dagelijks bestuur een termijn van tenminste twee maanden in acht genomen.
2.1.6, lid 1	Tijdelijke aanstelling als trainee	De ambtenaar die in dienst treedt als trainee, wordt door het dagelijks bestuur aangesteld in algemene dienst voor bepaalde tijd.
2.1.6, lid 2	Tijdelijke aanstelling als trainee	Voor de duur van de tijdelijke aanstelling wordt een ontwikkelplan opgesteld.
2.1.6, lid 3	Tijdelijke aanstelling als trainee	Gedurende de tijdelijke aanstelling voert de ambtenaar taken uit die passen in dit ontwikkelingsplan. In het aanstellingsbesluit wordt als functie trainee vermeld.
2.1.6, lid 4	Tijdelijke aanstelling als trainee	De salarisschaal wordt vastgesteld op het niveau van de toegewezen taken.
2.1.12, lid 1	Aanzeggen bij tijdelijke aanstelling	Indien de tijdelijke aanstelling van rechtswege eindigt, worden de volgende termijnen voor aanzeggen aangehouden: - Drie maanden, als de ambtenaar bij het begin van de aanzegtermijn twaalf maanden onafgebroken in dienst was; - Twee maanden, als de ambtenaar bij het begin van de aanzegtermijn zes maanden of langer, en korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst was;

		c. Eén maand, als de ambtenaar bij het begin van de aanzegtermijn korter dan zes maanden onafgebroken in dienst was.
2.1.12, lid 2	Aanzeggen bij tijdelijke aanstelling	Over de tijd die aan de in lid 1 bedoelde aanzegtermijn ontbreekt, heeft de betrokkene recht op een bedrag ter grote van het salaris over de ontbrekende aanzegtermijn.
2.1.12, lid 3	Aanzeggen bij tijdelijke aanstelling	Op het moment van aanzeggen wordt het gehele persoonsgebonden basis budget zoals bedoeld in artikel 5.3.1 SAW opnieuw toegekend en wel transferbudget.
Hoofdstuk 3		
3.1.1, lid 5	Uitgangspunten	Het uitgangspunt voor de bezoldiging is de functiewaardering. De wijze waarop de ambtenaar functioneert, bepaalt mee de bezoldiging (zie artikel 3.1.7 SAW). Ook kunnen in aanmerking worden genomen: • Leeftijd en dienstjaren van de ambtenaar; • Andere omstandigheden, voor zover deze voor het dienstbelang en of de verhoudingen binnen de dienst, van betekenis zijn, Het dagelijks bestuur stelt zo nodig nadere regels vast over het in dit lid bepaalde.
3.4.12, lid 1	Verhuiskosten	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.
3.4.12, lid 2	Verhuiskosten	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.
3.4.13	Vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering	Maandelijks wordt als vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering, 0,3 procent van het voor de ambtenaar in die maand gelende salaris uitbetaald.
Hoofdstuk 5		
5.1.1	Ambitie	Waterschappen zijn kennisintensieve organisaties. Om het werk goed uit te voeren en een goede samenwerkingspartner te zijn, is excellente kennis onder andere op het gebied van watersystemen waterkeringen en afvalwater nodig. Met strategische personeelsplanning brengen we als organisaties in beeld welke kennis en kunde nodig is, nu en in de toekomst. Waterschappen zijn werkgever 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.
5.1.3	Strategische personeelsplanning	Strategische personeelsplanning is een belangrijk instrument om de continuïteit van de organisatie met goed gekwalificeerde ambtenaren te waarborgen. Het gaat om het in kaart brengen van de verschillen tussen de gewenste toekomstige organisatie en het huidige personeelsbestand. In ieder waterschap wordt door het dagelijks bestuur en de OR gesproken over strategische personeelsplanning.
5.1.5, lid 1	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.
5.1.5, lid 2	Opleidingsplan	Het opleidingsplan wordt met de OR besproken.
5.3	Opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit	Dagelijks bestuur en ambtenaar beschikken over de volgende instrumenten:
5.3.1, lid 1	Persoonsgebonden basis budget	Het persoonsgebonden basis budget (PBB) bedraagt €

		5.000,-. Het PBB kan in een periode van 5 jaar ingezet worden voor opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit. Het PBB heeft tot doel dat de ambtenaar inzetbaar is en blijft en om zicht te krijgen op de eigen kwaliteiten, ontwikkeling, ambities, mogelijkheden etc.
5.3.1, lid 2	Persoonsgebonden basis budget	Dagelijks bestuur en ambtenaar maken afspraken over de inzet van het PBB, waarbij duurzame inzetbaarheid centraal staat. Dit betreft zowel inzet van het PBB voor de huidige functie als voor andere werkzaamheden.
5.4.1	Arbowet	Toevoeging: 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.
5.4.2	Duurzame inzetbaarheid	De ambtenaar is mee verantwoordelijk voor de eigen inzetbaarheid en vitaliteit en kan daarbij de volgende door het dagelijks bestuur beschikbare gestelde instrumenten en het persoonsgebonden basis budget (PBB) inzetten.
5.4.7	Algemene instrumenten vitaliteit	De ambtenaar kan, in overleg met het dagelijks bestuur, binnen de in dit hoofdstuk genoemde gesprekken en van het PBB een diversiteit aan andere instrumenten inzetten. Gedacht kan worden aan: • Medische keuring • Fitheidstest
5.4.8	Preventief medisch onderzoek	Het dagelijks bestuur laat preventief medisch onderzoek verrichten. Deelname aan het onderzoek is voor de ambtenaar vrijwillig. De ambtenaar krijgt inzicht in de eigen gezondheid en het onderzoek geeft het dagelijks bestuur inzicht in de werkdruk en de gezondheid in de organisatie.
5.4.9	Vaststellen belastend werk	Het dagelijks bestuur en de medezeggenschap stellen in overleg vast welke werkzaamheden zodanig belastend zijn dat deze werkzaamheden vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid gedurende een beperkt aantal jaren kunnen worden uitgevoerd. De RIE en het sectoraal ontwikkelde beoordelingsmethodiek Bezwarende Omstandigheden zijn hierbij belangrijke middelen. Voor de ambtenaar die deze werkzaamheden uitvoert gelden de onderstaande voorzieningen.
5.4.10	Periodieke medische keuring	De ambtenaar die in opdracht van het dagelijks bestuur belastende werkzaamheden uitvoert, wordt iedere jaar medisch gekeurd.
5.4.11	Loopbaangesprek	Met de ambtenaar die belastende werkzaamheden uitvoert, wordt iedere drie jaar naast de gesprekscyclus een loopbaangesprek gehouden dat tot doel heeft de inzetbaarheid van de ambtenaar verder te ontwikkelen. Het gesprek richt zich zowel op de vitaliteit en inzetbaarheid in de huidige functie als op ontwikkeling, bredere inzetbaarheid en tijdig perspectief op een tweede loopbaan.
5.4.12	Tweede loopbaan	Blijkt uit de periodiek medische keuring dat de belastbaarheid minder wordt, dan krijgt de ambtenaar voor een jaar het persoonsgebonden basis budget als transferbudget ter beschikking. Over de in te zetten faciliteiten worden tussen het dagelijks bestuur en de ambtenaar afspraken gemaakt om de tweede loopbaan te realiseren.
5.4.13	Korting arbeidsduur op medische indicatie	Voor muskusrattenbestrijders geboren voor 1 januari 1960 gelden de volgende bepalingen: Blijkt uit de periodiek medische keuring dat de werkzaamheden voor de muskusrattenbestrijder te belastend worden, dan heeft de muskusrattenbestrijder recht op urenvermindering tegen de in dit artikel vastgestelde inhouding.

		De ambtenaar van 55 jaar of ouder heeft op medische indicatie recht op 2,5 ontzie uren per week. Voor de ambtenaar van 60 jaar en ouder wordt dit recht verhoogd tot maximaal 5 ontzie uren per week. De inhouding per ontzie uur bedraagt 0,04% van het maandsalaris van de ambtenaar. De ambtenaar zal de ontzie uren aanwenden voor herstel. De ontzie uren worden op medische indicatie ingeroosterd. De ambtenaar die in de loop van het kalenderjaar op medische indicatie gaat deelnemen aan deze regeling mag in dat jaar naar evenredigheid (in hele weken) deelnemen. De ambtenaar die deel neemt aan de seniorenregeling uit deel 3 SAW is van deze regeling uitgesloten.
5.5.3	Inkomen tijdens de eerste activeringsperiode	Gedurende de eerste activeringsperiode, volgens artikel 5.5.1, lid 1 en lid 6 SAW heeft de boventallig verklaarde ambtenaar recht op zijn salaris en het IKB-collectief.
5.5.4	Toelagen en vergoedingen tijdens de activeringsperiode	Het dagelijks bestuur en de organisaties van overheidspersoneel maken in een sociaal plan, afspraken over toelagen en vergoedingen van de boventallig verklaarde ambtenaar gedurende de activeringsperiode. Dit voor zover de SAW niet voorziet in een afbouw.
5.5.5	Salarisgarantie en perspectief binnen de eigen organisatie	Bij aanvaarding van een functie met een lager salaris, binnen de eigen organisatie wordt het salaris aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid.
5.5.6	Salarisgarantie en perspectief buiten de eigen organisatie	Bij aanvaarding buiten de eigen organisatie van een passende functie met een lager salaris, wordt het salaris als volgt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid: - Gedurende de resterende maanden van de eerste activeringsperiode tot 100% van het salaris; - Gedurende de volgende 12 maanden tot 90% van het salaris; - Gedurende de volgende 12 maanden tot 80% van het salaris; - Gedurende de volgende 12 maanden tot 70% van het salaris. Bij aanvaarding buiten de eigen organisatie van een passende functie met een lager salaris, voor minder uren dan de oorspronkelijke aanstellingsduur, kan deze salarisgarantie samenlopen met het recht op aanvullende WW-uitkering volgens artikel 5.5.7 tot en met 5.5.18 SAW.
5.5.7	Rechten na reorganisatie ontslag	Voor de ex-ambtenaar aan wie ontslag is verleend op grond van reorganisatie (artikel 8.1.4 SAW) gelden de volgende bepalingen: - De ex-ambtenaar aan wie ontslag is verleend volgens dit artikel, krijgt voor de uitvoering van het vervolgplan nogmaals de beschikking over het volledige persoonsgebonden basis budget uit artikel 5.3.1 als transferbudget van de voormalige werkgever. - De ex-ambtenaar die recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet heeft recht op een aanvullende uitkering volgens artikel 5.5.8 tot en met 5.5.18 SAW.
5.7	Werkzekerheid	5.7.1 Uitgangspunt 5.7.2 Duur 5.7.3 Ontslaggrond

		5.7.4 Inspanning 5.7.5 Terugkeergarantie 5.7.6 Inspanningsverplichting ambtenaar
5.7.1	Uitgangspunt	In de sector waterschappen vinden gedurende zes jaar geen gedwongen ontslagen ten gevolge van reorganisatie plaats/ Daarmee is een balans gevonden tussen werkzekerheid en verandering in de arbeidssituatie.
5.7.2	Duur	De garantie uit artikel 5.7.1 SAW geldt van 2 juli 2015 tot 2 juli 2021.
5.7.3	Ontslaggrond	In de periode genoemd in artikel 5.7.2 kan het dagelijks bestuur: 1. De aanstelling niet beëindigen op grond van artikel 8.1.4 SAW. 2. De arbeidsovereenkomsten niet beëindigen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden.
5.7.4	Inspanning	De ambtenaar spant zich maximaal in om de in de artikel 5.7.2 genoemde periode aan het werk te blijven. Het dagelijks bestuur ondersteunt de ambtenaar hierbij met instrumenten en voorzieningen zoals opgenomen in paragraaf 5.5 van de SAW en door werk te realiseren door: a. Het terugdringen van de inhuur van externen; b. De ambtenaar te detacheren naar een andere werkgever, waarbij het verschil in loonkosten voor rekening van het waterschap is.
5.7.5	Terugkeergarantie	De boventallige ambtenaar die ontslag neemt op eigen verzoek heeft onder de volgende voorwaarden recht op terugkeer: • De ambtenaar krijgt bij de nieuwe werkgever een tijdelijke aanstelling of tijdelijke arbeidsovereenkomst aangeboden voor maximaal 12 maanden. • Deze tijdelijke aanstelling of overeenkomst wordt op initiatief van de werkgever beëindigd. • De garantie op terugkeer geldt op de beëindigingsdatum en tot uiterlijk 2 juli 2021.
5.7.6	Inspanningsverplichting ambtenaar	Indien de boventallig ambtenaar, in de periode van de werkgarantie volgens artikel 5.7.2 SAW, zich onvoldoende inspent om opgedragen werkzaamheden naar behoren uit te voeren, kan het dagelijks bestuur op grond van artikel 7.2 SAW een disciplinaire maatregel opleggen.
Hoofdstuk 6		
6.1.7	Re-integratie-inspanning en passende arbeid	Toevoeging: De ambtenaar krijgt na 6 maanden ziekte het volledige persoonsgebonden basis budget uit artikel 5.3.1 als transferbudget om in te zetten voor maatregelen die de gezondheid en vitaliteit bevorderen en voor ontwikkeling en loopbaan ondersteuning. Het dagelijks bestuur en de ambtenaar leggen vast welke instrumenten worden ingezet. Het instrumentarium vanuit activerend personeelsbeleid wordt daarbij gebruikt. (...)
6.1.7, lid 7	Re-integratie-inspanning en passende arbeid	7. De ambtenaar krijgt na 18 maanden ziekte nogmaals mede het volledige persoonsgebonden basis budget uit artikel 5.3.1 SAW als transferbudget om in te zetten voor ontwikkeling en loopbaanondersteuning.
6.2.11	Salarisgarantie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid bij aanvaarding van een passende functie buiten de eigen organisatie	De aanvaarding buiten de eigen organisatie van een passende functie met een lager salaris, wordt het salaris als volgt aangevuld tot het niveau van het oude salaris op het moment van boventalligheid: a. Gedurende de eerste 12 maanden tot 90% van het salaris;

		b. Gedurende de volgende 12 maanden tot 80% van het salaris; c. Gedurende de volgende 12 maanden tot 70% van het salaris. Bij aanvaarding buiten de eigen organisatie van een passende functie met een lager salaris, voor minder uren dan de oorspronkelijke aanstellingsduur, kan deze salarisgarantie samenlopen met het recht op aanvullende WW-uitkering volgens artikel 6.2.12.
6.2.12	Aanvullende uitkering bij ontslag minder dan 35% arbeidsongeschikt	De ambtenaar die volgens artikel 8.1.5, lid 3 en 4 SAW (minder dan 35% arbeidsongeschiktheid en zwaarwegend dienstbelang) wordt ontslagen heeft gedurende de WW-fase recht op de aanvullende uitkering volgens artikel 5.5.8 tot en met 5.5.18 SAW.

VERANDERING IN TEKST		
Artikel	Onderwerp	Nieuwe tekst
Hoofdstuk 2		
2.1.4, lid 2a 1	Vast of tijdelijk aanstellen	Tijdelijke aanstellingen heeft gegeven die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbrengen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste aanstelling als een vaste aanstelling;
2.1.4, lid 2a 2	Vast of tijdelijk aanstellen	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.
2.1.4, lid 2d	Vast of tijdelijk aanstellen	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.
2.1.11, lid d	Bericht van aanstelling	Toevoeging: De functie waarin de ambtenaar geplaatst wordt.
Hoofdstuk 3		
3.4.3, lid 3	Vergoeding eigen vervoer woon-werkverkeer	De vergoeding wordt toegekend over de hele kilometers van de woning naar de standplaats en van de standplaats naar de woning.
Hoofdstuk 5		
5.5.1	Activeren in het kader van reorganisatie	Activeren in het kader van reorganisatie.
5.5.1, lid 1	Activeren in het kader van reorganisatie	De ambtenaar die op basis van een reorganisatie volgens artikel 1.1.4 SAW boventallig is verklaard heeft recht op een activeringsperiode van 18 maanden.
5.5.1, lid 2	Activeren in het kader van reorganisatie	Binnen twee maanden na het vaststellen van boventalligheid stelt het dagelijks bestuur in overleg met de boventallig verklaarde ambtenaar een actieplan 'van werk naar werk' vast. Het dagelijks bestuur en de ambtenaar komen daarbij een wederzijdse inspanningsverplichting overeen om het maximale te doen om betrokkene naar ander werk te begeleiden. In dit actieplan wordt vastgelegd welke activeringsinstrumenten en welke middelen zullen worden ingezet. In de activeringsperiode heeft de ambtenaar het volledige persoonsgebonden basis budget uit artikel 5.3.1 als transferbudget.
5.5.1, lid 3	Activeren in het kader van reorganisatie	Indien na afloop van de activeringsperiode het actieplan voor de boventallig verklaarde ambtenaar niet heeft geleid tot het vinden van werk, komen partijen een vervolgplan overeen. In dit vervolgplan wordt vastgelegd of een wijziging van strategie nodig is, en welke instrumenten gedurende de WW-fase moeten worden ingezet om de activeringsperiode alsnog succesvol te laten verlopen.
5.5.1, lid 4	Activeren in het kader van	Het dagelijks bestuur betaalt, binnen redelijke grenzen

	reorganisatie	en voor zover zij het transferbudget overschrijden, de kosten van het activeringsinstrumentarium uit het actieplan en vervolgplan.
5.5.1, lid 6a	Activeren in het kader van reorganisatie	De in lid 1 bedoelde activeringsperiode te verlengen;
5.5.1, lid 6b	Activeren in het kader van reorganisatie	Het op basis van het in lid 4 bedoelde actieplan 'van werk naar werk' overeengekomen activeringsinstrumentarium, uit te breiden;

Aangepaste artikel		
Nieuw artikel	Oud artikel	onderwerp
Hoofdstuk 2		
2.1.7	2.1.5	Volledige of deeltijd aanstelling
2.1.8	2.1.6	Structureel aanpassen gemiddelde arbeidsduur van de aanstelling
Hoofdstuk 3		
3.1.13	3.1.15	Overwerk
3.1.14	3.1.16	Non-activiteit in verband met functie invulling publieke colleges
3.2.5	3.2.6	Individueel IKB
3.2.6	3.2.7	Doelen
3.2.7	3.2.5.8	Keuzemoment
3.2.8	3.2.9	Garantiesalaris
3.2.10	3.2.11	Fiscale regelgeving
3.3.2	3.4.1	Begripsbepalingen
3.3.3	3.4.2	Toelage wacht dienst
3.3.4	3.4.3	Arbeid tijdens wacht dienst
3.3.5	3.4.4	Geneeskundig onderzoek
3.3.6	3.4.5	Afbouwregeling
3.3.7	3.4.6	Geen recht op afbouw van de toelage
3.3.8	3.4.7	Overgangsrecht wacht dienst
3.3.9	3.4.8	Onregelmatige dienst
3.3.10	3.4.9	Toelage onregelmatige dienst
3.4.11	3.3.10	Overige bepalingen
3.4.14	3.6.1	Bedrijfskleding en persoonlijke beschermingsmiddelen
3.4.15	3.6.2	Schadevergoeding
3.3.11	3.4.10	Vrijwillig stoppen met nachtarbeid
3.3.12	3.4.11	Overgangstoelage onregelmatige dienst
3.3.13	3.1.13	Arbeidsmarkttoelage
3.3.14	3.1.14	Waarneming andere functie
3.4.2	3.3.1	Recht vergoeding woon-werkverkeer
3.4.3	3.3.2	Vergoeding eigen vervoer woon-werkverkeer
3.4.4	3.3.3	Vergoeding openbaar vervoer woon-werkverkeer
3.4.5	3.3.4	Keuze uitvoering vergoeding woon-werkverkeer
3.4.6	3.3.5	Vaste maandelijkse

		vergoeding woon-werkverkeer
3.4.7	3.3.6	Declareren vergoeding woon-werkverkeer
3.4.8	3.3.7	Recht vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen
3.4.9	3.3.8	Vergoeding reis- en verblijfskosten dienstreizen
3.4.10	3.3.9	Samenloop dienst- en woon-werkkilometers bij een vaste maandelijkse vergoeding
3.4.16	3.6.3	Plicht tot schadevergoeding
3.4.17	3.6.4	Aanvullingsplicht rekenplichtige ambtenaar
3.4.18	3.6.5	Ambtsjubilea
3.4.19	3.6.6	Uitkering na overlijden ambtenaar
3.4.10	3.6.7	Uitkering na overlijden ex ambtenaar
3.4.21	3.6.8	Collectieve rechtsbijstandsverzekering
Hoofdstuk 5		
5.1.4	5.1.1	Activerend personeelsbeleid
5.3.3	5.6.2	Individuele employabilityscan
5.3.4	5.6.4	Algemene instrumenten loopbaan en ontwikkeling
5.4.1	5.1.3	Arbowet
5.4.3	5.6.1	Individueel KeuzeBudget
5.4.4	5.4.1	Vitaliteitsgesprek
5.4.5	5.6.3	Individuele vitaliteitscan
5.4.6	5.4.3	Afronding loopbaan voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd
5.5.2	5.5.3	Activeringsinstrumentarium
5.5.8	8.2.2	Hoogte van de aanvullende uitkering: berekeningsgrondslag
5.5.9	8.2.3	Hoogte van de aanvullende uitkering: indexering
5.5.10	8.2.4	Hoogte van de aanvullende uitkering: bedrag
5.5.11	8.2.5	Beëindiging van het recht op uitkering
5.5.12	8.2.6	Herleving van het recht op uitkering
5.5.13	8.2.7	Verlenging van het recht op uitkering
5.5.14	8.2.8	Verplichtingen en sancties
5.5.15	8.2.9	Anticumulatie
5.5.16	8.2.10	Scholing aanvullende uitkering
5.5.17	8.2.11	Aanvulling op ziekengeld
5.5.18	8.2.12	Aanvulling op uitkering Arbeid en zorg
5.6.1	5.7.1	Uitgangspunt
5.6.2	5.7.2	Duur
5.6.3	5.7.3	Ontslaggrond
5.6.4	5.7.4	Inspanning

5.6.5	5.7.5	Terugkeergarantie
5.6.6	5.7.6	Inspanningsverplichting ambtenaar

VERVALLEN		
Artikel	Onderwerp	Tekst
3.1.7	Verhoging van het salaris	Verwijderde zinsnede: Om dringende redenen kan van de genoemde termijnen worden afgeweken.
3.2.6	Doelen	Vervallen: ABP Extra Pensioen De ambtenaar kan het budget inzetten ten behoeve van een verbetering van zijn pensioen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 16.4 van het pensioenreglement (zie site ABP).
3.4.18	Ambtsjubilea	Vervallen: De gratificatie bij een diensttijd van 50 jaar bij de overheid wordt als een netto-bedrag aan de ambtenaar uitbetaald.