



Waterschap Veluwe

WATER / SCHAP  
*Vallei & Gem*

## Harmonisatie rechtspositie

Vastgesteld in de commissie voor bijzonder georganiseerd overleg d.d. 2 februari 2011.



Waterschap Veluwe

WATER SCHAP  
Vallei&Gem

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	4
2. Uitgangspunten .....	4
3. Rechtspositionele regelingen .....	4
3.1. Bezoldiging .....	4
3.1.1. Inschaling.....	4
3.1.2. Inschaling bij bevordering andere functie.....	5
3.1.3. Flexibele beloning.....	5
3.2. Werktijden en Verlof .....	6
3.2.1. Regeling werktijden.....	6
3.2.2. Vakantieverlof .....	6
3.2.3. Extra verlof .....	7
3.2.4. Ouderschapsverlof .....	7
3.3. Keuzesysteem.....	8
3.4. Vervoer .....	9
3.4.1. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.....	9
3.4.2. Reiskostenvergoeding dienstreizen /overige reis- verblijfkosten .....	10
3.4.3. Dienstauto's.....	10
3.5. Vergoedingen/aanspraken.....	11
3.5.1. ADSL vergoeding.....	11
3.5.2. A-teamvergoeding/aanwijzingen .....	11
3.5.3. Beeldschermbril.....	11
3.5.4. Dienst en werkkleding .....	13



## Waterschap Veluwe

3.5.5.	EHBO / BHV vergoeding .....	13
3.5.6.	Inconveniëntvergoeding.....	13
3.5.7.	Koffiegeldvergoeding .....	14
3.5.8.	Opleidingenfaciliteiten .....	14
3.5.8.	Overwerkvergoeding .....	15
3.5.9.	Telefoonkostenvergoeding.....	15
3.5.10.	Verhuiskosten.....	15
3.5.11.	Wachtdiensttoelage.....	17
3.5.11.	Woongebied .....	17
3.6.	Overige regelingen .....	18
3.6.1.	Autofinanciering .....	18
3.6.2.	Bijzondere personeelsaangelegenheden .....	18
3.6.3.	Cadeau bij huwelijk, jubileum, geboorte, etc.....	19
3.6.4.	Mobiele telefoon werkgever .....	19
3.6.5.	Stageregeling .....	20
3.6.6.	Telewerken .....	20
3.6.7.	Verzekeringen.....	22



Waterschap Veluwe

WATER SCHAP  
Vallei & Eem

## 1. Inleiding

In de opmaat naar de naderende (ambtelijke) fusie tussen de waterschappen Veluwe en Vallei en Eem zijn de beide lokale rechtspositionele regelingen met elkaar vergeleken. Het gaat hierbij voornamelijk over uitwerkingsregelingen in het verlengde van de sectorale arbeidsvoorwaarden waterschapspersoneel (SAW). Middels deze rapportage worden aan het BGO voorstellen gedaan om te komen tot harmonisering van de beide set regelingen. Hiertoe worden themagewijs per regeling de verschillen in hoofdlijnen in beeld gebracht en wordt een voorstel gedaan om te komen tot één regeling. Dit resulteert uiteindelijk na vaststelling in het BGO, tot een nieuwe rechtspositie van de nieuw te vormen organisatie.

In deze notitie zijn de wijzigingen verwerkt zoals overeengekomen in het technisch beraad danwel zoals aangegeven in de eerste vergadering van uw commissie op 26 oktober 2010. Als geen wijzigingen zijn voorgesteld is dit aangegeven als conform besloten.

## 2. Uitgangspunten

Bij de voorstellen zoals deze in de voorliggende rapportage worden weergegeven wordt uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- De regelingen sluiten aan bij de uitgangspunten van de beoogde (ambtelijke) fusie.
- De regelingen sluiten zoveel mogelijk aan bij de landelijke CAO-ontwikkelingen.
- De regelingen sluiten aan op de actuele tijdsgeest en inzichten aangaande secundaire arbeidsvoorwaarden.
- De regelingen getuigen van modern werkgeverschap en stimuleren, ook wanneer deze een kaderstellend karakter kennen, een uniforme toepassing.

## 3. Rechtspositionele regelingen

### 3.1. Bezoldiging

#### 3.1.1. Inschaling

Huidige situatie:

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Medewerkers die voor 1/6 in dienst komen, worden volgens de PVB cyclus beoordeeld in oktober / november.</li><li>• Medewerkers die na 1/6 in dienst komen, ontvangen per 1/1 een salarisverhoging conform score C naar rato van het aantal maanden dat hij in dienst is.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij medewerkers die na 1/6 in dienst treden wordt conform SAW 3.1.11 lid 2 een maatwerkafpraak gemaakt in de zin van een salaristoekenning die rekening houdt met het feit dat de eerste salarisverhoging meer dan een vol jaar op zich laat wachten</li></ul>

Voorstel: Bij medewerkers die na 1/6 in dienst treden wordt conform SAW 3.1.11 lid 2 een maatwerkafpraak gemaakt in de zin van een salaristoekenning die rekening houdt met het feit dat de eerste salarisverhoging meer dan een vol jaar op zich laat wachten.

Overwegingen:



## Waterschap Veluwe

- Gelet op de krapper wordende arbeidsmarkt en de flexibilisering in arbeidsvoorwaarden die verder doorzet, wordt voorgesteld de variant met “maatwerkafspraken” zoals Waterschap Veluwe deze hanteert, in de nieuwe organisatie toe te passen.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.1.2. Inschaling bij bevordering andere functie

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Max. bevorderingspercentage: 2,5% van max. van nieuwe functieschaal.</li><li>• Min. Bevorderingspercentage: 1,5% van het max. van de nieuwe functieschaal.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bevorderingspercentage: 2,5% van max. van nieuwe functieschaal.</li></ul>

Voorstel: Maximaal bevorderingspercentage: 2,5% van max. met een minimum van 1,5% van de nieuwe functieschaal.

Overwegingen:

- De meeste waterschappen passen de bepaling van 2,5% van het maximum toe en deze voldoet. Het minimum percentage is aanvullend van toegevoegde waarde gebleken binnen waterschap Vallei en Eem.

Besluit bgo: percentage van 2,5% toepassen.

### 3.1.3. Flexibele beloning

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mogelijkheid voor toekennen incentives tot € 100,-</li><li>• Mogelijkheid voor toekennen gratificatie in vorm van € 250 - € 500 netto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geen incentives</li><li>• Gratificaties worden incidenteel en op voordracht van de leidinggevende zowel bruto/ netto als ook materieel toegekend. Bedragen variëren en zijn afhankelijk van de grond/omstandigheden.</li></ul>

Voorstel: Toepassen van incentives tot maximaal € 100,-. Daarnaast gratificaties incidenteel op voordracht van managers toekennen hetzij bruto/netto alsook in materiële vorm waarbij de bedragen afhankelijk zijn van de grond en omstandigheden.

Overwegingen:

- Een gratificatie is bestemd voor de waardering van een bijzondere prestatie en is niet bestemd voor de structurele waardering voor iemands functioneren. In de behoefte tot het uiten van deze laatstgenoemde waardering voorziet de SAW inmiddels doordat een beloning boven het maximum van de schaal mogelijk is gemaakt.
- Voor toekenning van zowel gratificaties als incentives geldt een budgetbeperking. Deze kunnen jaarlijks niet ongelimiteerd worden toegekend.
- Waterschap Vallei en Eem kent een regeling op basis waarvan incentives ook buiten de eigen afdeling kunnen worden toegekend. Dit heeft positieve waarderings- en samenwerkingsgevolgen.
- Het loslaten van vaste bedragen voor gratificaties heeft als voordeel dat meer op maat recht kan worden gedaan aan de geleverde prestatie c.q. de omstandigheden waarin de prestatie



## Waterschap Veluwe

zich voordeet. Het past eveneens bij de bewegingsvrijheid van een hedendaagse manager in relatie tot integraal management.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.2. Werktijden en Verlof

#### 3.2.1. Regeling werktijden

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Flexibele werktijden tussen 7.00 – 19.00 uur.</li><li>• Meer gewerkte uren compenseren binnen 4 weken.</li><li>• Voor medewerkers met andere standplaats dan Leusden gelden vaste werktijden.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Flexibele werktijden tussen 7.00 – 19.00 uur.</li><li>• Voor medewerkers met andere standplaats dan het hoofdkantoor gelden vaste werktijden.</li></ul>

Voorstel: Afzien van het vaststellen van een regeling maar aansluiten bij de landelijke richtlijnen.

Overwegingen:

- In CAO-verband is een dagvenster overeengekomen van 7.00 tot 19.00 uur
- In CAO-verband is ingezet tot verdere flexibilisering van werktijden. Hetzij om recht te doen aan seizoensgebonden inzet (grotere inzet) danwel persoonlijke wensen van medewerkers.
- Uitgangspunt blijft afdoende bezetting in relatie tot de werkzaamheden. Dit geldt ondermeer voor onderlinge afstemming en één op één aansluiting bij medewerkers die in duoverband werken (monteur samen op pad).
- Landelijk werken de waterschappen samen aan uitvoeringsrichtlijnen die het zowel voor de medewerker als de manager mogelijk maken om te werken met een vorm van jaarurensystematiek. Dit voorkomt ondermeer dat verlofstuwmeren of aanspraken zich ongewenst ontwikkelen.

Besluit bgo: conform besloten.

#### 3.2.2. Vakantieverlof

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• M.i.v. 2011 basis 180 uur (25 dagen van 7,2 uur).</li><li>• Max. 74 uur meenemen naar volgend jaar (nog op basis van 7,4 uur).</li><li>• 37 uur in overleg met OR verplicht verlof inroosteren.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• M.i.v. 2011 basis 180 uur (25 dagen van 7,2 uur).</li><li>• Maximaal 74 uur meenemen (nog op basis van 7,4 uur)</li><li>• Verplichte vrije dagen worden met de OR overeengekomen (variërend van 1 tot maximaal 3 dagen)</li></ul>

Voorstel: 180 uur basisverlof en maximaal 72 uur meenemen naar een volgend jaar (10 dagen van 7,2 uur).

Overwegingen:



## Waterschap Veluwe

- Beide waterschappen hanteren 180 uur op basis van eerdere garantierechten.
- Bepalingen omtrent roostervrije dagen zijn afspraken die lokaal met de ondernemingsraad overeen worden gekomen. Dit zowel in het belang van de werkgever als de werknemers. Dit behoeft geen aparte regeling.
- Omtrent het meenemen van verlof naar latere jaren vasthouden aan 10 dagen.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.2.3. Extra verlof

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• 2010, 5 mei, goede vrijdag en de middag van 31 december.</li><li>• Afbouw leeftijdsgedagen conform SAW.</li><li>• Wachtdienst 14,8 uur conform SAW</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2010, 5 mei en goede vrijdag</li><li>• Afbouw leeftijdsgedagen conform SAW</li><li>• Wachtdienst 14,8 uur conform SAW</li></ul>

Voorstel: SAW volgen, samen met de nieuw te vormen OR conform SAW 1 dag vaststellen

Overwegingen:

- Met ingang van 1 januari 2011, is het op basis van de SAW een gegeven dat er in beide huizen nog slechts sprake is van 1 lokale feestdag. Voor de nieuwe organisatie hoeft daarmee alleen nog besloten te worden welke dag dit is.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.2.4. Ouderschapsverlof

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Medewerker moet tenminste 1 jaar in dienst zijn.	Tenminste 1 jaar in dienst zijn, in principe gedurende 6 maanden spreiden, in overleg langere periode mogelijk die zelfs meerdere jaren betreft.
Max. 13 keer de arbeidsduur per week. ≤ schaal 3: 75% ≥ schaal 4: 50%	Maximaal 13 keer gemiddelde arbeidsduur per week. schaal 1: 90% schaal 2: 90% schaal 3: 85% schaal 4: 80% schaal 5: 75% schaal 6: 60% ≥ schaal 7: 50% Bij recht op een ouderschapsverlofkorting, wordt deze op de doorbetaling gekort. Bij vertrek binnen 6 maanden terugbetalen tenzij het een vertrek naar een ander waterschap betreft. Bij vermindering van de aanstellingsomvang binnen 3 maanden eveneens terugbetalen naar rato van het aantal verminderde uren afgezet tegen het aantal uren verlof.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij ziekte eerste 10 werkdagen: bezoldiging blijft ongewijzigd.</li></ul>	Idem echter gericht op 14 kalenderdagen



## Waterschap Veluwe

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Bij ziekte langer dan 10 werkdagen: m.i.v. 1<sup>ste</sup> dag wordt de korting beëindigd.</li></ul> |  |
|--|--|

Voorstel: Vooralsnog geen nieuwe regeling ouderschapsverlof vaststellen

Overwegingen:

- In relatie tot het CAO-akkoord wordt gesproken om de gelden die gemoed zijn met de lokale ouderschapsverlofregelingen onder te brengen in het Individueel Keuzebudget. Dit maakt een lokale regeling overbodig.
- Tussen de beide huidige regelingen zitten weinig verschillen. Het is aannemelijk dat indien er geen bindende voorwaarden omtrent ouderschapsverlof in de SAW worden opgenomen, de nieuwe organisatie alsnog een soortgelijke regeling zal vaststellen.

Besluit bgo: conform besloten, indien noodzakelijk zal model Veluwe worden gevolgd.

### 3.3. Keuzesysteem

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<p>Bronnen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• meerwerk</li><li>• verlofuren</li><li>• bruto salaris</li><li>• vakantietoeslag</li><li>• eindejaarsuitkering</li></ul>	<p>Bronnen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• meerwerk</li><li>• verlofuren</li><li>• bruto salaris</li><li>• vakantietoeslag</li><li>• eindejaarsuitkering</li><li>• Levensloophbijdrage</li></ul>
<p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• levensloopregeling</li><li>• minder werk</li><li>• vakbondscontributie</li><li>• spaarloon</li><li>• opleidingskosten</li><li>• ABP extra pensioen</li><li>• Extra inkomen</li><li>• ADV</li></ul> <p>M.i.v. 1 januari 2011 Salderingsregeling als doel M.i.v. 1 januari 2012 IKB</p>	<p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• levensloopregeling</li><li>• minder werk</li><li>• vakbondscontributie</li><li>• spaarloon</li><li>• opleidingskosten</li><li>• ABP extra pensioen</li><li>• Extra inkomen</li><li>• Bedrijfsfitness</li><li>• Salderingsregeling</li><li>• Fietsregeling</li><li>• Verlof kopen</li><li>• ADV</li></ul>

Voorstel: SAW volgen

Overwegingen:

- In relatie tot het CAO-akkoord is afgesproken om een landelijk Individueel Keuzebudget in te voeren per 1 januari 2012. Voorzien wordt dat alle fiscaal vriendelijke doelen zoals deze momenteel binnen de waterschappen worden toegepast, geïntegreerd worden in de nieuwe regeling (SAW).

Besluit bgo: conform besloten.



## Waterschap Veluwe

### 3.4. Vervoer

#### 3.4.1. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Openbaar vervoer: abonnement hele afstand. Fietskm vanaf station: € 0,19</li><li>• Reisaafstand max. 30 km enkele reis: € 0,19</li><li>• Km van functiegroep zuiveringstechnici &amp; bedieningsvakmannen met beheersgebied als standplaats € 0,33 waarvan € 0,19 netto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Openbaar vervoer: abonnement volledig Fietskm vanaf station: 0,10</li><li>• Fietskm op basis van vaststelling met Trappers € 0,10</li><li>• Woonwerk 10 – 25 enkele reis € 0,19</li></ul>

Primair liggen er 3 scenario's voor:

1. Modelregeling SAW toepassen. Voor beide waterschappen zal dit een besparing inhouden. Voor Waterschap Vallei en Eem betreft dit ongeveer € 55.000,- per jaar (aanneمة dat opbouw medewerkersbestand met Veluwe verhoudingsgewijs gelijk is in de zin van ver/dichtbij wonen en aantallen sociaal statuut). Voor Waterschap Veluwe jaarlijks € 31.000,- (totaal beide € 86.000,- jaarlijks).
2. Regeling Waterschap Veluwe toepassen. Hiermee wijkt de regeling af van de modelregeling. Echter in mindere mate. Dit betekent jaarlijks een besparing van € 45.000,- voor Vallei en Eem (aanneمة dat opbouw medewerkersbestand met Veluwe verhoudingsgewijs gelijk is in de zin van ver/dichtbij wonen en aantallen sociaal statuut)
3. Regeling Vallei en Eem toepassen. Hiermee wijkt de regeling behoorlijk af van de modelregeling SAW. De kosten zullen voor het oorspronkelijke deel dat afkomstig is van Waterschap Veluwe, jaarlijks € 37.000,- hoger uitvallen.

Voorstel: Te kiezen voor scenario 3

Overwegingen:

- Door de fusie zal het werkgebied groter worden en is het aannemelijk dat de reisaafstand voor medewerkers toeneemt. Een bovengrens van 30 km is gunstiger voor medewerkers met een grotere reisaafstand.
- Door te kiezen voor de hogere vergoeding worden afkoopkosten voorkomen
- Hoewel de regeling van Waterschap Veluwe financiële prikkels bevat om fietsen te stimuleren, heeft waterschap Vallei en Eem alternatieve maatregelen gevonden die een soortgelijk effect sorteren.

Besluit bgo: conform besloten.



Waterschap Veluwe

### 3.4.2. Reiskostenvergoeding dienstreizen /overige reis- verblijfskosten

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vergoeding vervoer bagage, brug, parkeer, tolgelden en stallingskosten. (reis- en verblijfskosten)</li><li>• Ontbijt, lunch, diner en overnachting o.b.v. werkelijke kosten zoals vastgesteld in de reisregeling binnenland.</li><li>• Kleine onkosten: max. € 5,- per dag.(reis- en verblijfskosten)</li><li>• Aftrek van reiskosten woon-werkverkeer bij vertrek van en naar huis.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1<sup>ste</sup> klasse OV of</li><li>• Dienstauto gebruiken of</li><li>• Bij vertrek naar of vanuit huis vergoeding eigen vervoer € 0,33 (waarvan € 0,19 onbelast)</li><li>• Reis- en verblijfskosten op basis van een redelijkheidsbepaling waarbij de leidinggevende de redelijkheid van de gedeclareerde bedragen toetst</li><li>• Aftrek van reiskosten woon-werkverkeer bij vertrek van en naar huis.</li></ul>

Voorstel: Openbaar vervoer of dienstauto gebruiken. Bij vertrek naar of vanuit huis vergoeding eigen vervoer € 0,33 (waarvan € 0,19 onbelast). Reis- en verblijfskosten naar redelijkheid te toetsen aan de normbedragen van het rijk.

Overwegingen:

- De regelingen komen in oorsprong nagenoeg overeen. De redelijkheidsbepaling wordt gerelateerd aan de rijksnorm zodat door de leidinggevende gerichter de redelijkheid van de gedeclareerde bedragen kan worden ingeschat.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.4.3. Dienstauto's

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Locatiegebonden dienstauto: WZ en BW Functiegebonden dienstauto: vastgestelde functies.	Alleen locatiegebonden dienstauto's die in relatie tot de werkzaamheden (roulerend) ook regelmatig voor woonwerk worden gebruikt.

Voorstel: Op basis van activiteitafhankelijke efficiencyoverwegingen zowel locatiegebonden- als functiegebonden dienstauto's inzetten.

Overwegingen:

- Voor beide waterschappen geldt dat zowel locatiegebonden- als functiegebonden dienstauto's alleen beschikbaar/geschikt zijn voor bedrijfsdoeleinden. Bij vakantie of afwezigheid is de auto inzetbaar voor andere medewerkers. Functiegebonden auto's zijn geen recht maar worden (tijdelijk) ter beschikking gesteld in relatie tot de te verrichten werkzaamheden.

Besluit bgo:conform besloten.



## Waterschap Veluwe

### 3.5. Vergoedingen/aanspraken

#### 3.5.1. ADSL vergoeding

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Internetvergoeding telewerken: € 15 Functie- gerelateerd internetgebruik: € 20	Internetvergoeding telewerken: € 15 Functie- gerelateerd internetgebruik: € 20

Voorstel: Regeling conform hanteren

Overwegingen:

- Beide regelingen zijn reeds gelijk en nog steeds actueel van toepassing.

Besluit bgo:conform besloten.

#### 3.5.2. A-teamvergoeding/aanwijzingen

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Geen	3% van het maximum schaal 7

Voorstel: Vergoeding Waterschap Veluwe toepassen

Overwegingen:

- Sommige medewerkers hebben extra taak in hun takenpakket die andere eisen stelt aan hun functie-uitoefening en die niet specifiek (op basis van een unieke functie) is gewogen in de functiewaardering van de functie die zij bezetten. Voorbeelden hiervan zijn de A-team-deelname (Een team dat met adembeschermende middelen werkzaamheden uitvoert) danwel medewerkers die een specifieke aanwijzing hebben op het gebied van explosieveiligheid of installatieverantwoordelijkheid.

Besluit bgo:conform besloten.

#### 3.5.3. Beeldschermbril

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij noodzaak volgens arbounie en min. 2 uur per dag beeldschermwerk verrichten dan vergoeding max. € 30 voor montuur en 100% voor gewone glazen</li><li>• Vergoeding eens per 3 jaar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alleen door Intersafe Groeneveld verstrekt op basis van vaststelling door aangesloten opticiens. Betaling vindt rechtstreeks aan Intersafe plaats en betreft alleen volledige vergoeding van de Fits beeldschermmodellen (€ 220,- totaal)</li></ul>

Voorstel: Bij voorkeur één contractpartner selecteren voor het aanmeten van beeldschermbrillen (modelconstructie "Intersafe" met landelijk dekkend netwerk van opticiens). Vervanging van brillen indien noodzaak aantoonbaar is (defect/slijtage/ afwijkende sterkte).

Overwegingen:

- Vaststelling door de arbodienst kent weinig toegevoegde waarde omdat iedere gerenommeerde opticiens in staat is om te bepalen of een beeldschermbril een



**Waterschap Veluwe**

oplossing biedt voor zichtproblemen. Qua financiële afhandeling werkt één contractpartner efficiënter.

Besluit bgo:conform besloten.



## Waterschap Veluwe

### 3.5.4. Dienst en werkkleding

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Verstrekking en reiniging dienstkleding aan buitendienst, laboratorium.</li><li>• Kledingtoelage max. € 173,-- (peildatum 1/1/97 en wordt ieder jaar geïndexeerd) aan bepaalde categorie medewerkers.</li></ul>	Volledig en alleen verstrekt/aangeschaft door Waterschap Veluwe (geen vergoedingen)

Voorstel: Volledig verstrekken van dienst- en werkkleding. Voor het deel van Waterschap Vallei en Eem verdwijnt de vergoeding zonder dat er sprake is van een afkoop. De argumentatie hiervoor is dat de vergoedingsgrond door verstrekking van werkkleding inmiddels feitelijk is weggevallen.

Overwegingen:

- Er zijn eisen die aan dienstkleding worden gesteld op het gebied van veiligheid, representativiteit, herkenbaarheid, beschikbaarheid, prijsstelling en beschikbaarheid die maken dat een centraal gecoördineerde inkoop wenselijk is. Beide waterschappen hebben dit inmiddels onderkend. Vallei en Eem kent op dit moment nog de kledingtoelage toe, deze zal worden stopgezet omdat de vergoedingsgrond feitelijk inmiddels is weggevallen.

Besluit bgo: conform besloten met dien verstande dat kledingtoelage Vallei en Eem in 2 stappen wordt afgebouwd. 2011 66,66% en 2012 33,33%.

### 3.5.5. EHBO / BHV vergoeding

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Vergoeding conform rijksregeling.	€ 9,74 per maand

Voorstel: Kiezen voor een vergoeding conform rijksregeling waarbij de vergoeding wordt toegekend. Daar waar er sprake is van een dubbele vergoeding wordt de laagste vergoeding per 1 januari 2012 stopgezet.

Overwegingen:

- De rijksregeling kent een vergoeding van € 195,35 per jaar voor BHV-activiteiten. De bedrijfsrisico's die het Rijk kent zijn minimaal vergelijkbaar met die van de waterschappen. Dit legitimeert het overnemen van deze regeling. Waterschap Vallei en Eem heeft dit eerder onderkend. De vergoeding wordt toegekend voor ofwel een bhv-bijdrage ofwel een ehbo-bijdrage.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.5.6. Inconveniëntvergoeding

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Voor bepaalde werkzaamheden wordt een toelage toegekend van 1,5% resp. 3% van het max. van schaal 5.	Niet aanwezig



## Waterschap Veluwe

Voorstel: Uitgangspunt is de arbeidshygiënische strategie waarbij bezwarende omstandigheden zoveel mogelijk worden geëlimineerd. Hierna geldt dat aanvullend beschermende maatregelen worden getroffen om de medewerker daarmee tot een minimum te belasten. Hiermee vallen onconvenianten weg en vervalt (een groot deel) van de vergoedingsgrond. Afkoop betekent dat over 3 jaar in totaal sprake is van € 90.000,-.

Overwegingen:

- De onconveniantenvergoeding wordt bij veel waterschappen nog steeds toegepast en is een modelregeling in de huidige SAW.
- Vanuit de arbeidshygiënische strategie (arbo) worden bezwarende omstandigheden steeds verder tot een minimum gereduceerd en is de vergoeding daarmee minder relevant.

Besluit bgo: geregeld in sociaal statuut.

### 3.5.7. Koffiegeldvergoeding

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Alleen voor cultuurtechnisch medewerkers (ong 20) geldt dat ze reis- en verblijfskosten ontvangen. Netto bedraagt dit € 445,00 per jaar	Alleen voor cultuurtechnisch medewerkers (ongv. 20) 97 cent onbelast per dag, wij betalen de eindheffing boven de 55 cent. Netto bedraagt dit € 251,00 per jaar

Voorstel: Kiezen voor de vergoeding die Waterschap Veluwe hanteert en het verschil over 3 jaar afkopen (eenmalig € 12.000,- netto).

Overwegingen:

- De vergoeding bestaat van oudsher voor medewerkers die niet in de gelegenheid zijn om op een standplaats over koffie te beschikken.
- Arbeid waarbij standplaatsen niet frequent worden bezocht, komt steeds minder voor.
- Het telt slechts nog maar voor een beperkte functiegroep, die daarmee afwijkt van de andere functiegroepen waarbinnen in sommige gevallen ook regelmatig buitenarbeid wordt verricht.

Besluit bgo: regeling Vallei en Eem wordt overgenomen.

### 3.5.8. Opleidingenfaciliteiten

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
SAW en aanvullend: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opleiding past binnen functie: 100% in tijd en geld</li> <li>• Opleiding gericht op andere functie binnen of buiten: afspraken tussen medewerker en LG op basis van verdeelsleutel 70% tijd en geld voor WVE, 30% tijd en geld voor medewerker.</li> <li>• In bijzondere gevallen kan worden afgeweken.</li> </ul>	SAW en aanvullend <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerkers ontwikkelen en faciliteren voor hun huidige functie. 100% vergoeding van kosten en tijd.</li> <li>• Stimuleren van medewerkers naar een functie die beter past bij mogelijkheden en bekwaamheden. Vergoeding 90% van de kosten. Tijd voor rekening medewerker.</li> <li>• Medewerkers helpen de organisatie vanuit een beroepswisseling te verlaten om zo een win/win situatie te creëren. Vergoeding 30% van de kosten. Tijd voor rekening van de medewerker</li> </ul>



## Waterschap Veluwe

Voorstel: Medewerkers die vanuit de oude organisaties studiefaciliteiten krijgen, behouden deze rechten gedurende de looptijd van hun studie. In het sociaal statuut staan bepalingen opgenomen in relatie tot studiefaciliteiten die een relatie kennen met de fusie. In de nieuwe organisatie zal op basis van het nieuw te vormen HR-beleid gekozen worden voor een nieuwe studiefaciliteitenregeling die t.z.t. wordt afgestemd met de OR.

Overwegingen:

- Vaststelling van een nieuwe regeling is momenteel te prematuur.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.5.8. Overwerkvergoeding

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Geen vergoeding bij schaal 10 of hoger.</li><li>• Wel vergoeding bij overwerk t.g.v. tijdelijk extra werk en werkzaamheden t.g.v. calamiteiten.</li></ul>	Idem

Voorstel: Conform toepassen

Overwegingen:

- Het betreft een beknopte uitwerkingsregeling op basis van de SAW
- Geen aanleiding deze anders in te vullen

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.5.9. Telefoonkostenvergoeding

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Geen	16 medewerkers ontvangen een vergoeding voor gesprekken vanuit huis die een relatie hebben met het werk. De regeling wordt al langere tijd toegepast en is nog gebaseerd op gesprekseenheden. Bedragen variëren tussen € 1,50 en € 3,50 netto per maand.

Voorstel: Regeling stopzetten en afkopen (eenmalig € 2400,- netto)

Overwegingen:

- Met de moderne technieken is deze regeling meer en meer uit de tijd geraakt.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.5.10. Verhuiskosten

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Binnen 2 jaar van buiten straal van 50 km naar binnen straal van 10 km.	Verhuisverplichting wordt bij aanstelling opgelegd wanneer de werkzaamheden dit verlangen of kan optioneel als secundaire arbeidsvoorwaarde worden aangeboden Principe van buiten 50 km naar binnen 15 danwel een redelijke woonplaats in relatie tot de fusiepartner



## Waterschap Veluwe

Voorstel: Regelingen samenvoegen met woongebied en conform Waterschap Veluwe toepassen.

Overwegingen:

- Vanuit een duurzaam mobiliteitsoogpunt (verkeer) blijft het gewenst om medewerkers te belonen wanneer zij zich verplaatsen naar een woning dichterbij de werkgever (van >50 km) naar < 15 km). In sommige gevallen zal een verhuisverplichting worden opgelegd.

Besluit bgo: conform besloten.



**Waterschap Veluwe**

**WATERSCHAP**  
*Vallei&Eem*

### 3.5.11. Wachtdiensttoelage

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
De wachtdiensttoelage wordt bepaald op basis van het aantal medewerkers dat samen de wachtdienst verzorgd in een betreffende maand. Het aan de SAW-gerelateerde totaalbedrag wordt gedeeld door het aantal personen dat meedraait in de wachtdienst.	De wachtdiensttoelage wordt bepaald op basis van het aantal medewerkers dat samen de wachtdienst verzorgd in een betreffende maand. Het aan de SAW-gerelateerde totaalbedrag wordt gedeeld door het aantal personen dat meedraait in de wachtdienst.

Voorstel: conform toepassen

Overwegingen:

- Geen nadere toelichting

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.5.11. Woongebied

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Redelijke afstand 50 km. Vergoeding verhuiskosten binnen 2 jaar van buiten straal 50 km naar binnen straal van 10 km.	Redelijke afstand 50 km. Vergoeding verhuiskosten binnen 2 jaar van buiten straal 50 km naar binnen straal van 15 km.

Voorstel: zie verhuiskosten

Overwegingen:

- Geen nadere toelichting

Besluit bgo: conform besloten.



Waterschap Veluwe

### 3.6. Overige regelingen

#### 3.6.1. Autofinanciering

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Mogelijkheid lening voor aanschaf auto max. € 15.000 (max. 90% van de aanschafwaarde).	Mogelijkheid lening voor aanschaf auto max. € 17.500 (max. 90% van de aanschafwaarde).

Voorstel: Regeling afschaffen

Overwegingen:

- Het concept sociaal statuut voorziet in het nog eenmaal beschikbaar stellen van deze regeling.
- Ondanks dat de regeling gewaardeerd wordt, is het waterschap primair geen bank die leningen kan verstrekken.

Besluit bgo: regeling Veluwe wordt gehandhaafd.

#### 3.6.2. Bijzondere personeelsaangelegenheden

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ambtsjubilea: 25 / 40 jaar: receptie of alternatief max. € 680</li><li>• Pensionering / FPU:<ul style="list-style-type: none"><li>○ 0 – 25 dienstjaar: € 25 p/dienstjaar, min. € 225 + receptie</li><li>○ ≥ 25 jaar: € 680 en receptie</li></ul></li><li>• Vertrek:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ≤ 1 jaar: niets</li><li>○ 1 – 12,5 dienstjaar € 10 p/dienstjaar min. € 45 + bijeenkomst afdeling</li><li>○ ≥ 12,5 dienstjaar € 10 p/dienstjaar min. € 135 + bijeenkomst afdeling</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recepties (bij afscheid of jubileum 40 jaar): richtprijs 13,75 per persoon met een maximum van 100 personen (uitloop tot 1650 euro totaal is toegestaan). Als alle gasten collega's zijn kan ook voor een andere invulling worden gekozen.</li><li>• Diner (bij jubileum 25 jaar): Richtprijs 44 euro per persoon en maximaal 25 gasten (uitloop tot 1375 euro is toegestaan.)</li><li>• Sectorhoofd kan in bijzondere omstandigheden afwijken.</li><li>• Jaarlijks worden bedragen met 2,5% aangepast (in bovenstaande actueel verwerkt)</li><li>• Pensionering / FPU:<ul style="list-style-type: none"><li>○ 0 – 25 dienstjaar: € 15 p/dienstjaar, min. € 125 +</li><li>○ ≥ 25 jaar: cadeau twv € 350 en attentie waterschap</li></ul></li><li>• Vertrek:<ul style="list-style-type: none"><li>○ ≤ 1 jaar: niets</li><li>○ 1 – 12,5 dienstjaar € 5 p/dienstjaar min. € 50</li><li>○ ≥ 12,5 dienstjaar € 5 p/dienstjaar afgerond op een veelvoud van € 25,- met een min. van € 75</li></ul></li></ul>

Voorstel: Bedragen en regeling vaststellen op het niveau Vallei en Eem waarbij een receptie bij een 25-jarig ambtsjubileum achterwege blijft.

Overwegingen:



## Waterschap Veluwe

- Geen directe overwegingen anders dan dat de bedragen van Vallei en Eem op zichzelf niet buitensporig zijn, er in totaliteit geen grote bedragen mee zijn gemoeid en het terugbrengen van dergelijke bedragen niet altijd op veel draagvlak mag rekenen.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.6.3. Cadeau bij huwelijk, jubileum, geboorte, etc

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Huwelijk: € 90</li><li>• Huwelijksjubileum / samenwoning 25 / 40 jaar: € 90</li><li>• Geboorte: € 45</li><li>• Ziekte langer dan 1 maand of ziekenhuisopname: attentie : € 45</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Huwelijk: € 50</li><li>• Huwelijksjubileum / samenwoning 25 / 40 jaar: € 50</li><li>• Geboorte: € 25</li></ul> Ziekte langer dan 1 maand of ziekenhuisopname: attentie : € 25

Voorstel: Bedragen vaststellen op het niveau Vallei en Eem en in relatie tot "het nieuwe werken" recepties daar waar mogelijk "in huis" organiseren.

Overwegingen:

- Geen directe overwegingen anders dan dat de bedragen van Vallei en Eem op zichzelf niet buitensporig zijn, er in totaliteit geen grote bedragen mee zijn gemoeid en het terugbrengen van dergelijke bedragen niet altijd op veel draagvlak mag rekenen.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.6.4. Mobiele telefoon werkgever

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
Gekozen voor de opties: <ul style="list-style-type: none"><li>- geen privé gebruik</li><li>- privé gebruik van gemiddeld 5,00 euro per maand;</li><li>- privé gebruik van gemiddeld 15,00 euro per maand;</li><li>- privé gebruik hoger dan voorgaande bedragen in overleg met afdelingshoofd (dit geldt als uitzondering);</li><li>- Medewerkers dienen privé gebruik te specificeren. Het betreffende bedrag zal maandelijks ingehouden worden van het salaris.</li><li>- IV dient een administratie van bruikleenovereenkomsten voor GSM bij te houden en de salaris administratie maandelijks updates toe te sturen;</li><li>- Alle medewerkers zullen in Leusden een bruikleenovereenkomst moeten komen ondertekenen.</li><li>- De budgethouders zullen regelmatig controle</li></ul>	Geen privégebruik of beperkt privégebruik waarbij € 5,- maandelijks wordt ingehouden op het salaris op basis van maximaal gemiddeld 120 belminuten per maand (leidinggevende ziet toe op excessen)



## Waterschap Veluwe

uit dienen te voeren of het feitelijke privé gebruik overeenstemt met het opgegeven privé gebruik.	
--	--

Voorstel: Kiezen voor model Waterschap Veluwe

Overwegingen:

- Vanwege de praktische uitvoerbaarheid wordt voorgesteld om de werkwijze van Waterschap Veluwe te hanteren. Het bedrag in relatie tot het aantal belminuten zal periodiek worden herzien.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.6.5. Stageregeling

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij tenminste 3 maand: € 260,93 per maand</li><li>• Reiskosten: kosten van en naar huis o.b.v. OV</li><li>• Evt. pensiekosten max. € 44,47 p/week of € 192,85 per maand.</li></ul>	Momenteel 25% minimum loon (voornemen tot toepassing rijksregeling)

Voorstel: Toepassen 25% minimum loon (€ 354)

Overwegingen:

- Het stagebeleid in de nieuwe organisatie zal moeten worden meegewogen in een nieuw op te stellen beleid omtrent de benadering van de arbeidsmarkt in relatie tot de arbeidsmarktpositie van de nieuwe organisatie.

Besluit bgo: conform besloten.

### 3.6.6. Telewerken

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Max 1 dag per week</li><li>• Medewerker krijgt token.</li><li>• Bij functie- gerelateerd internetgebruik vergoeding max. € 20</li><li>• Reiskosten bij telewerken worden aangepast aan werkelijke reisdagen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Max 1 dag per week</li><li>• Medewerker krijgt token.</li><li>• Tegemoetkoming bij 1 dag structureel per week of 2 weken telewerk: € 15</li><li>• Geen korting reiskosten</li></ul>

Voorstel: In afwachting van landelijke normen, regeling Waterschap Vallei en Eem hanteren. In de context van de nieuwe organisatie en het nieuwe werken, in breder perspectief inhoudelijk heroverwegen.

Overwegingen:

- Het nieuwe werken maakt onderdeel uit van de principes achter de nieuw te vormen organisatie. Het is hierbij passend om te werken met een regeling die deze vorm van werken stimuleert.



**Waterschap Veluwe**

**WATER / SCHAP**  
*Vallei & Gem*

Besluit bgo: conform besloten.



## Waterschap Veluwe

### 3.6.7. Verzekeringen

Waterschap Vallei en Eem	Waterschap Veluwe
24 uurs collectieve ongevallenverzekering. Collectiviteitkorting bij centraal beheer.	24 uurs collectieve ongevallenverzekering. Collectiviteitkorting bij centraal beheer.

Voorstel: Daar waar mogelijk collectiviteitvoordelen tenminste op het huidige niveau handhaven

Overwegingen:

- Geen toelichting

Besluit bgo: conform besloten.