

| | |
|-------------|--------------|
| Verzonden | 2-9-2019 |
| Briefnummer | SOR/19.00153 |
| Status | Informatie |

Onderhandelingsresultaat uitwerking afspraken over het nieuwe roosteren (HNR) uit de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (2018 – 2020)

Preambule

Partijen hebben in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2018 – 2020 afgesproken te komen tot een rijksbreed kader voor het roosterproces. Daarnaast is afgesproken om de nachtdienstontheffing 55+ en de vaste TOD te hervormen.

In deze overeenkomst maken partijen een aantal afspraken om daar invulling aan te geven.

Partijen willen dat medewerkers meer invloed krijgen op hun rooster en daarmee op hun werk-privébalans. Om dit te bereiken komen er verschillende varianten van meeroosteren.

Partijen vinden het belangrijk dat het werken in roosterdienst zo gezond mogelijk kan. Bescherming tegen te veel werk en te weinig rust is hiervoor nodig. Dit gebeurt onder meer door ervoor te zorgen dat de capaciteit op orde is en komt.

Nachtdiensten zijn belastend voor de gezondheid van medewerker. Er komt daarom een verlofbonus voor iedere medewerker die in de nacht werkt. Deze verlofbonus biedt ruimte voor herstel en houdt rekening met het verrichten van nachtdiensten op langere termijn.

Afgesproken wordt dat de arbeidsvoorwaarden en de spelregels en regelgeving rond roosteren voor alle medewerkers in roosterdienst gelijk worden.

Ten slotte spreken partijen een jaarurensystematiek af. Dit maakt het mogelijk om waar de capaciteitsvraag gedurende het jaar verschilt, de inzet van medewerkers daarop af te stemmen. De jaarurensystematiek is niet bedoeld om structurele onderbezetting op te vangen. Medewerkers krijgen wel meer ruimte om er voor te kiezen om in bepaalde periodes meer of minder te werken.

Partijen maken, gelet op bovenstaande, de volgende afspraken:

1. Algemeen

De afspraken in de paragrafen 2, 3, 4, 5 en 6 gelden voor medewerkers werkzaam bij een roosterorganisatie. Een roosterorganisatie is een organisatie waarbij medewerkers anders dan in het geval van overwerk regelmatig of vrij regelmatig werken op andere tijden dan de dagen van maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 uur en 18.00 uur, of buiten die werktijden die voor hen gelden in opdracht regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moeten zijn om bij oproep te gaan werken.

De afspraken in paragraaf 7 gelden voor alle medewerkers bij de sector Rijk.

Alle afspraken treden in werking per 1 januari 2021.

2. Capaciteitsmanagement

Partijen constateren dat de afstemming tussen de capaciteitsvraag en de beschikbare bezetting niet altijd toereikend is. Voor gezond roosteren is het een harde voorwaarde dat de afstemming tussen de capaciteitsvraag en de beschikbare bezetting op orde is. Dit geldt zowel bij collectief roosteren als meeroosteren. Partijen onderschrijven het belang dat bij de organisatie-onderdelen waar de beschikbare bezetting niet toereikend is voor de capaciteitsvraag deze zo snel mogelijk op orde moet worden gebracht en voor de toekomst op orde moet blijven. Partijen maken de volgende afspraken over capaciteitsmanagement.

1. Partijen hebben een capaciteitsoverzicht opgesteld waarmee de capaciteitsvraag afgezet kan worden tegen de netto beschikbare uren (bijlage 1). Dit capaciteitsoverzicht dient in elke organisatie te worden gebruikt.
2. Roosterorganisaties bespreken met de medezeggenschap minimaal één keer per jaar de capaciteit aan de hand van dit capaciteitsoverzicht. Deze bespreking vindt plaats voorafgaande aan het kalenderjaar, waarover het capaciteitsoverzicht is opgesteld. Bespreking van de capaciteit aan de hand van een actueel capaciteitsoverzicht kan vaker per jaar plaatsvinden als werkgever of medezeggenschap dat nodig acht. Bijvoorbeeld als de omstandigheden gedurende het kalenderjaar, waarover het capaciteitsoverzicht is opgesteld, wijzigen.
3. Indien de capaciteit niet op orde is, stelt de werkgever in overleg met de medezeggenschap een plan van aanpak op met maatregelen om de capaciteit zo snel als redelijkerwijs mogelijk is, op orde te krijgen.
4. Indien de capaciteit op orde is, maar de werkgever verwacht dat door veranderingen in capaciteitsvraag of beschikbare uren op termijn een tekort ontstaat, bespreekt de werkgever tijdig de mogelijk te verwachten problemen en mogelijke oplossingen met de medezeggenschap.
5. Als een roosterorganisatie meeroosteren wil invoeren dient de capaciteit op orde te zijn. Daarbij kunnen ontwikkelingen op de arbeidsmarkt er de oorzaak van zijn dat niet alle organisaties tijdig hun capaciteit op orde hebben. Werkgever behoeft instemming van de medezeggenschap voor invoering van meeroosteren. Voor het vaststellen of de capaciteit op orde is wordt gebruik gemaakt van het capaciteitsoverzicht. Indien de capaciteit niet op orde is, dan hoeft de medezeggenschap niet in te stemmen met invoering van meeroosteren.
6. Partijen stellen per 1 januari 2020 een rijksbrede paritaire commissie capaciteit in. Het Sector Overleg Rijk (SOR) zal de precieze samenstelling en werkwijze van deze commissie vast stellen.
7. Indien werkgever en medezeggenschap samen niet tot overeenstemming komen over de vraag of er een capaciteitsprobleem is, of over de te nemen maatregelen in het plan van aanpak, kan werkgever of medezeggenschap of beide partijen samen, een oordeel van de paritaire commissie vragen.
8. In het geval de bestuurder en de medezeggenschap voorafgaande aan het kalenderjaar bij bespreking van het capaciteitsoverzicht constateren dat het (netto) aantal beschikbare uren ontoereikend is om de capaciteitsvraag uit te kunnen voeren, geldt de volgende bandbreedte bij de toepassing van de jaaruren in dat kalenderjaar. Er is sprake van ontoereikendheid als voor het kalenderjaar duidelijk is dat structureel over meerdere maanden onderbezetting is. De medewerker met een voltijds dienstverband kan per 4 maanden gedurende het kalenderjaar maximaal 36 uur te weinig of 36 uur te veel werken ten opzichte van het vastgestelde aantal te werken uren voor dat kalenderjaar. Op initiatief van de medewerker kan de medewerker ervoor kiezen meer dan de bandbreedte (van 36 uur te weinig of 36 uur te veel) te werken. Voor medewerkers met een ander dienstverband geldt de bandbreedte naar rato van het dienstverband. Daarnaast rapporteert de werkgever aan het decentraal georganiseerd overleg en de medezeggenschap na afloop van deze 4 maanden over de te veel en te weinig gewerkte (jaar)uren van het betreffende onderdeel. In het geval de bandbreedte van 36 uur te weinig of 36

uur te veel gewerkte uren is overschreden, maken de werkgever en het decentraal georganiseerd overleg afspraken over de gevolgen hiervan.

9. Voorgaande bepaling geldt voor de jaren 2021, 2022, en 2023 in het geval dat jaar het aantal (netto) beschikbare uren substantieel ontoereikend is om de capaciteitsvraag uit te kunnen voeren. In 2023 vindt een evaluatie plaats over de toepassing van deze bepaling. Partijen in het SOR bepalen gezamenlijk de inhoud van de evaluatie, doch ten minste komt in de evaluatie aan bod in hoeveel gevallen in het kalenderjaar de beschikbare uren ontoereikend waren voor de capaciteitsvraag, de keuze van de medewerker voor afwijkende normen, de fluctuaties in de capaciteitsvraag en in de (netto) beschikbare uren van de medewerkers, de ingrepen in de derde ronde bij meeroosteren, etc. Partijen bespreken in het SOR de resultaten van deze evaluatie. Indien uit de evaluatie blijkt dat in een bepaalde roosterorganisatie de capaciteit nog steeds niet op orde is, wordt deze tijdelijke bepaling voortgezet totdat de capaciteit op orde is, tenzij partijen in het SOR andere maatregelen overeen komen.

3. Nachtdiensten

De aard van het werk brengt met zich mee dat nachtdiensten noodzakelijk zijn bij een substantieel aantal organisaties binnen de sector Rijk. Partijen zijn zich er van bewust dat nachtdiensten impact hebben en niet gezond zijn. Het effect op de gezondheid is afhankelijk van het bioritme van de medewerker en verschilt daarmee per persoon. Naarmate medewerkers langer nachtdiensten verrichten is het effect op de gezondheid groter. Partijen hebben daarom afspraken gemaakt die zijn gebaseerd op het aantal jaren dat een medewerker nachtdiensten verricht. De medewerker gaat een verlofbonus ontvangen over de verrichte nachtdiensturen.

1. De verplichte nachtdienstontheffing wordt per 1 januari 2021 omgezet in een recht op nachtdienstontheffing. Medewerkers die recht hebben op nachtdienstontheffing kunnen er voor kiezen volledig, maar ook gedeeltelijk en/of tijdelijk nachtdiensten te blijven verrichten.
2. De leeftijd waarop een medewerker aanspraak heeft op nachtdienstontheffing, wordt per 1 januari 2021 58 jaar. Deze intredeleeftijd stijgt in het vervolg mee met de AOW-leeftijd.
3. De medewerker die (gehele of gedeeltelijke) nachtdienstontheffing aanvraagt, waardoor het inkomen daalt door een verminderde toelage onregelmatige dienst, maakt aanspraak op de aflopende toelage conform artikel 18 van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA 1984). Indien de medewerker besluit (tijdelijk) weer nachtdiensten te gaan verrichten en daar vervolgens weer mee stopt, ontstaat geen nieuwe aanspraak op deze aflopende toelage.
4. De medewerker met recht op nachtdienstontheffing vraagt de nachtdienstontheffing ten minste drie maanden voorafgaand aan het beoogde moment aan.
5. De vaste toelage onregelmatige dienst (vaste TOD) 55+ komt te vervallen. Medewerkers ontvangen de gebruikelijke toelage onregelmatige dienst, waaronder de toelage over de nachtelijke uren waarop zij daadwerkelijk onregelmatigheidsdiensten draaien.
6. Nachtdiensten worden per organisatie verschillend ingevuld en kunnen ook een verschillende lengte hebben. Medewerkers die geen recht hebben op vaste toelage onregelmatige dienst of als gevolg van de afspraken die niet meer krijgen, ontvangen over de uren van 24:00 uur tot 06:00 uur (hierna verder 'nachtdiensturen') een verlofbonus over elk nachtdienstuur van 12%.
7. Medewerkers kunnen de verlofuren inzetten voor herstel of sparen in het IKB-spaarverlof. Zij kunnen dat verlof sparen voor een sabbatical of om te gebruiken voor een verlofperiode voorafgaande aan de pensionering. De opgebouwde verlofuren blijven behouden bij een overgang naar een andere functie.
8. Vanaf het moment dat medewerkers gebruik maken van het recht op nachtdienstontheffing, kunnen zij de opgebouwde verlofuren omzetten in een financiële aanvulling, gebaseerd op het dan geldende salaris per uur, ter compensatie van de verminderde toelage onregelmatige dienst als gevolg van niet of minder verrichten van nachtdiensten.

9. Indien een medewerker binnen twee jaar voor de leeftijd waarop het recht bestaat op nachtdienstontheffing ziek wordt, kan hij op het moment van recht op nachtdienstontheffing zijn IKB-spaarverlof omzetten in geld om verlies aan inkomen te compenseren.
10. Medewerkers die langdurig verlof willen opnemen (langer dan 6 weken) vragen dit tenminste 6 maanden voorafgaand aan het beoogde moment van het verlof aan. In verband met capaciteitsmanagement bespreken werkgever en medewerker drie keer per jaar de verlofwensen, zodat hier op geanticipeerd kan worden bij het vaststellen van het capaciteitsoverzicht en hiermee rekening kan worden gehouden bij de uitvoering van de roosters. Uitgangspunt is dat de aanvraag wordt gehonoreerd en slechts in zeer uitzonderlijke gevallen kan worden geweigerd.

4. Overgangsmaatregelen nachtdienstontheffing en vaste toelage onregelmatige dienst

Partijen constateren dat de overgang van het nachtdienstverbod naar het recht op nachtdienstontheffing vraagt om specifieke maatregelen. Daarnaast willen partijen de capaciteit voor nachtarbeid zo snel mogelijk uitbreiden. Partijen spreken daarom het volgende af.

1. Medewerkers die geboren zijn voor 1965 behouden het recht op vaste toelage onregelmatige dienst en het recht op nachtdienstontheffing op de huidige leeftijd van 55 jaar. Vanaf 1 januari 2021 hebben zij gedurende 4 jaar, indien zij er voor kiezen om nachtdiensten te draaien, recht op twee keer de verlofbonus (dus 24%) over de nachtdiensturen.
2. Medewerkers die geboren zijn in de periode 1965 tot en met 1973 behouden recht op vaste toelage onregelmatige dienst en het recht op nachtdienstontheffing. De leeftijd waarop dit recht ontstaat, schuift voor deze groep, conform tabel 1, geleidelijk naar 58 jaar.
3. Deze medewerkers hebben, op het moment dat recht bestaat op vaste toelage onregelmatige dienst, en indien zij er voor kiezen om nachtdiensten te blijven draaien, gedurende vier jaar recht op twee keer de verlofbonus (dus 24%) over de nachtdiensturen.
4. Deze medewerkers houden, als zij ziek worden tussen de leeftijd van 55 en het moment dat de aanspraak op vaste toelage onregelmatige dienst zou ontstaan, aanspraak op vaste toelage onregelmatige dienst op de voor hen geldende ingangsdatum.
5. Medewerkers die geboren zijn in de periode 1974 tot en met 1982 hebben geen recht op vaste toelage onregelmatige dienst. Zij ontvangen naast de verlofbonus van 12% vanaf 1 januari 2021 gedurende vijf jaar een extra verlofbonus over hun nachtdiensturen conform tabel 2.

Tabel 1. Ingangleeftijd recht op nachtdienstontheffing en recht op vaste toelage onregelmatige dienst

| Geboorte-jaar | Leeftijd op 31 december 2019 | Ingang-leeftijd | Jaar |
|---------------|------------------------------|-----------------|-----------|
| 1965 | 54 | 55 | 2020 |
| 1966 | 53 | 55 | 2021 |
| 1967 | 52 | 55 | 2022 |
| 1968 | 51 | 55,5 | 2023/24 |
| 1969 | 50 | 56 | 2025 |
| 1970 | 49 | 56,5 | 2026/27 |
| 1971 | 48 | 57 | 2028 |
| 1972 | 47 | 57,5 | 2029/2030 |
| 1973 | 46 | 58 | 2031 |

Tabel 2. Recht gedurende 5 jaar op extra verlofbonus over nachtdiensturen

| Geboorte-jaar | Leeftijd op 31 december 2019 | opbouw-jaren vanaf 2021 tot 58 jaar | bonus | extra bonus | totaal bonus | duur extra bonus |
|---------------|------------------------------|-------------------------------------|-------|-------------|--------------|------------------|
| 1974 | 45 | 11 | 12% | 22% | 34% | 5 |
| 1975 | 44 | 12 | 12% | 19% | 31% | 5 |
| 1976 | 43 | 13 | 12% | 17% | 29% | 5 |
| 1977 | 42 | 14 | 12% | 14% | 26% | 5 |
| 1978 | 41 | 15 | 12% | 12% | 24% | 5 |
| 1979 | 40 | 16 | 12% | 10% | 22% | 5 |
| 1980 | 39 | 17 | 12% | 7% | 19% | 5 |
| 1981 | 38 | 18 | 12% | 5% | 17% | 5 |
| 1982 | 37 | 19 | 12% | 2% | 14% | 5 |

5. Toepassing Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

Belangrijk voor partijen is dat er sprake is van gezonde roosters en dat medewerkers meer invloed krijgen op hun roosters, zodat zij zelf hun werk-privébalans kunnen invullen. Partijen willen bewerkstelligen dat zoveel mogelijk roosterorganisaties in overleg met de medezeggenschap overgaan op een variant van meeroosteren, maar bij de sector Rijk blijft collectief roosteren ook mogelijk. Uit onderzoek is gebleken dat voorwaarts roteren beter aansluit bij het bioritme van de mens. Om deze

reden stimuleren partijen deze wijze van roosteren bij collectief roosteren. Partijen zijn de volgende afspraken over toepassing van de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit overeengekomen. De afspraken in deze paragraaf gelden niet voor de medewerkers werkzaam als personenchauffeur bij de sector Rijk en de medewerkers werkzaam als zeevarende bij de Rijksrederij.

1. Bij collectief roosteren zijn er maximaal 6 (geplande) diensten per 7 x 24 uur mogelijk.
2. Bij meeroosteren zijn er maximaal 214 (geplande) diensten per kalenderjaar mogelijk.
3. Bij collectief roosteren is de maximale arbeidstijd van een dienst, niet zijnde een nachtdienst, 9 uur en een kwartier. Een langere arbeidstijd van een dienst tot 10 of 12 uur is mogelijk na instemming van de medezeggenschap.
4. Bij collectief roosteren is de maximale arbeidstijd van een nachtdienst 9 uur en een kwartier. Een langere arbeidstijd van een nachtdienst van 10 uur of 12 uur met inachtneming van de voorwaarden van de ATW is mogelijk na instemming van de medezeggenschap.
5. Bij collectief roosteren is de minimale arbeidstijd per dienst 5 en een half uur. Ten hoogste 6 keer per jaar is een dienst met een kortere arbeidstijd mogelijk, maar is de arbeidstijd van deze dienst minimaal 3 uur. Er kunnen geen gebroken diensten worden opgelegd. Een medewerker met een deeltijddienstverband (minder dan 36 uur per week) kan vragen om diensten met een kortere minimale arbeidstijd.
6. Bij collectief roosteren is de maximale arbeidstijd per week 55 en een half uur.
7. Bij collectief roosteren is de rusttijd na een dienst, niet zijnde een nachtdienst, 11 uur. De medewerker kan ermee instemmen dat 1 keer per 7 x 24 uur de rusttijd wordt teruggebracht tot 8 uur (korte wissel).
8. Bij collectief roosteren is de rusttijd na een nachtdienst, die eindigt na 02:00 uur, 14 uur. De medewerker kan ermee instemmen dat 1 keer per 7 x 24 uur de rusttijd wordt teruggebracht tot 8 uur (korte wissel), maar dit mag er niet toe leiden dat een middagdienst wordt opgedragen na een nachtdienst.
9. Bij collectief roosteren bedraagt de wekelijkse rust 36 uur per 7 x 24 uur. In het geval van een voorwaarts roterend rooster kan de wekelijkse rust ook 72 uur per 14 x 24 uur, eventueel te splitsen in rustperiodes van minimaal 32 uur, bedragen. In het geval er geen voorwaarts roterend rooster is, kan de medewerker ermee instemmen dat de wekelijkse rust 72 uur per 14 x 24 uur, eventueel te splitsen in rustperiodes van minimaal 32 uur, bedraagt.
10. Bij collectief- en meeroosteren bedraagt het maximaal aantal opeenvolgende nachtdiensten 4. De medewerker kan instemmen met meer opeenvolgende nachtdiensten, maar in dat geval bedraagt het aantal opeenvolgende nachtdiensten maximaal 7.
11. Bij collectief- en meeroosteren bedraagt het aantal vrije zondagen per 26 weken 13. De medewerker kan instemmen met minder vrije zondagen, maar het minimaal aantal vrije zondagen is 13 per 52 weken.
12. Bij collectief- en meeroosteren worden het arbeids- en rusttijdenpatroon 28 dagen van tevoren aan de medewerker medegedeeld. Het arbeids- en rusttijdenpatroon bevat de werkdag en de begin- en eindtijdstippen van de dienst op deze werkdag. Vanwege de aard van het werk, de bedrijfsvoering of externe omstandigheden is het niet altijd mogelijk de begin- en eindtijdstippen van een dienst 28 dagen van te voren mede te delen. In die gevallen zijn na instemming van de medezeggenschap de volgende mededelingstermijnen mogelijk:
 - a. 28 dagen van te voren de werkdag en 14 dagen van te voren de tijdstippen;
 - b. 28 dagen van te voren de werkdag en 4 dagen van te voren de tijdstippen;
 - c. uitsluitend in zeer bijzondere gevallen 28 dagen van te voren de werkdag en 24 uur van te voren de tijdstippen.

Vanwege de specifieke situatie van de Rijksschoonmaakorganisatie (RSO) en om het personeel van de RSO de mogelijkheid te bieden meer uren inzetbaar te zijn, kunnen voor RSO voor de bovenstaande

normen bij de punten 1, 2 en 5 afwijkende normen worden overeengekomen. De werkgever en het decentraal georganiseerd overleg voor de RSO maken hierover afspraken vóór 1 januari 2020.

6. Overige aanspraken over meeroosteren

Roosterorganisaties gaan steeds meer over op het invoeren van meeroosteren. Partijen staan positief tegenover meeroosteren, omdat medewerkers daardoor beter in staat zijn werk en privé op elkaar af te stemmen. De invoering van meeroosteren moet echter zorgvuldig gebeuren. Partijen maken de volgende afspraken over invoering van meeroosteren bij de roosterorganisaties.

1. Voor het invoeren van meeroosteren is de voorwaarde dat de capaciteit op orde dient te zijn (zie capaciteitsmanagement).
2. De keuze voor de wijze van roosteren, collectief roosteren of één van de varianten van meeroosteren, wordt aan de medezeggenschap voor instemming voorgelegd. Bij invoering moet rekening worden gehouden met het draagvlak voor meeroosteren op het niveau van teams/planeenheden. Alleen als daar voldoende draagvlak is kan worden overgegaan tot meeroosteren. Werkgever en medezeggenschap maken afspraken over de wijze waarop dit draagvlak wordt vastgesteld.
3. De afspraken over de toepassing van de ATW en het Arbeidstijdenbesluit zijn bij meeroosteren ruimer dan bij collectief roosteren, omdat de invloed op de eigen arbeids- en rusttijden voor de medewerker dan groter is. Medewerkers kunnen echter binnen de vastgestelde grenzen ongezondere keuzes maken. Het precieze effect op de gezondheid is deels individueel bepaald. Er wordt een ergometer ingevoerd die signaleert dat een medewerker structureel mogelijk ongezonde keuzes maakt. De uitkomsten van de ergometer vormen input voor een gesprek tussen leidinggevende en medewerker over het effect van gemaakte keuzes op de gezondheid van de medewerker.
4. Meeroosteren wordt ondersteund door een procesbegeleider en een roosterapplicatie. Doel hiervan is goede ondersteuning en begeleiding te bieden, zodat medewerkers daadwerkelijk in staat zijn onderling zo veel mogelijk tot een sluitend rooster te komen.
5. Partijen komen overeen dat kennisdeling binnen de sector Rijk op het gebied van meeroosteren wordt georganiseerd zodat de 36 organisaties binnen het rijk die roosterdiensten draaien van elkaar kunnen leren hoe meeroosteren succesvol ingevoerd kan worden.

7. Vergoedingen en toelagen

Partijen constateren dat de afspraken in de voorgaande paragrafen over meeroosteren en de jaarurensystematiek vragen om aanpassing van de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast hebben partijen vastgesteld dat de rechtspositie binnen de sector Rijk niet altijd eenduidig wordt toegepast. De volgende afspraken van partijen bewerkstelligen dat elke medewerker bij de sector Rijk voor dezelfde inconveniënt hetzelfde wordt beloond.

1. In het geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, vakantie of verlof met behoud van bezoldiging, ontvangt de medewerker op het moment dat de werkdag en de begin- en eindtijdstippen van de dienst zijn medegedeeld de variabele toelagen conform het medegedeelde rooster.
2. In het geval de werkdagen of de begin en eindtijdstippen van een dienst nog niet zijn medegedeeld heeft de medewerker bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, vakantie of verlof met behoud van bezoldiging aanspraak op een forfaitaire toelage in plaats van de variabele toelagen. Deze forfaitaire toelage wordt berekend over 12 maanden voorafgaand aan de maand

waarin de afwezigheid optreedt.

De gebruikelijke aanspraken op gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging bij ouderschapsverlof en arbeidsongeschiktheid wegens ziekte na 52 weken worden in de betaling van de forfaitaire toelage meegenomen.

3. Bovenstaande systematiek wordt ook toegepast voor de medewerker die vanwege zijn werkzaamheden voor de medezeggenschap aanspraak heeft op behoud van loon. Hetzelfde geldt voor de medewerker die gebruik maakt van vakbondsverlof.
4. Er is sprake van overwerk als in opdracht van een leidinggevende de medegedeelde werktijden op één dag worden overschreden. Overwerk kan ook ontstaan als de medewerker wordt opgeroepen om te komen werken tijdens een bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst.
5. Aanspraak op een overwerkvergoeding is er voor medewerkers met maximaal salarisschaal 10 of medewerkers werkzaam bij een roosterorganisatie met maximaal salarisschaal 11.
6. Als de medewerker overwerkt aansluitend aan zijn dagelijkse werktijd geldt als aanvullende voorwaarde dat de medewerker pas aanspraak heeft op een vergoeding als zijn werktijd wordt overschreden met een bepaald aantal minuten:
Werktijd per dag: Overwerkvergoeding vanaf overschrijding werktijd:
Tot 4 uur 15 minuten
Vanaf 4 uur 30 minuten
In dat geval heeft de medewerker aanspraak op de overwerkvergoeding voor de hele overschrijding van zijn werktijd van die dag.
7. De hoogte van de vergoeding in geld is per uur 25% van het salaris per uur. Naast deze vergoeding heeft de medewerker afhankelijk van het tijdstip waarop hij overwerkt ook aanspraak op de toelage onregelmatige dienst.
8. Het uur van het overwerk telt mee als gewerkt uur in het vastgestelde aantal te werken uren voor dat kalenderjaar.
9. In geval een medewerker niet het vastgestelde aantal te werken uren voor dat kalenderjaar heeft gewerkt, geldt het volgende:
 - de te weinig gewerkte uren worden opgeteld bij het aantal te werken uren van het daaropvolgende jaar tot een maximum van 18 uur;
 - de meer dan 18 te weinig gewerkte uren vervallen.
10. In een geval een medewerker meer dan het vastgestelde aantal te werken uren voor dat kalenderjaar heeft gewerkt, geldt het volgende:
 - de te veel gewerkte uren worden afgetrokken van het aantal te werken uren van het daaropvolgende jaar tot een maximum van 18 uur;
 - voor de te veel gewerkte uren vanaf het 19e uur geldt een financiële vergoeding van 125% van het salaris per uur.
11. In het geval de medewerker tenminste één maal in een kalendermaand aanspraak heeft gekregen op de toelage onregelmatige dienst, ontvangt hij de nominale toeslag van € 37,50 per maand.
12. De maximering van de berekening over de percentages van de toelage onregelmatige dienst (TOD), de toelage voor bereikbaarheid- en beschikbaarheid (consignatie) en de verschuivingstoelage van schaal 7, periodiek 10 wordt verhoogd naar schaal 8, periodiek 10.
13. Nadere departementale regelingen over toelagen en vergoedingen, onder andere voor vaste toelagen, vervallen¹.
14. Medewerkers met aanspraak op één of meer van bovengenoemde toelagen hebben aanspraak op een afbouwtoelage overeenkomstig de systematiek van het VWNW-beleid. De afbouwtoelage

¹ vaste TOD niet zijnde de vaste TOD voor 55 jaar en ouder (art. 17, lid 7, BBRA '84)
vaste toelage bereikbaarheid en beschikbaarheid (consignatietoelage; art. 18a, lid 4, BBRA '84)
vaste verschuivingstoelage (art. 17a, lid 4, BBRA '84)
regeling voor bijzondere gevallen TOD (art. 17, lid 9, BBRA '84)
bijzondere regeling toelage bezwarende omstandigheden (art. 17b, lid 6, BBRA '84)
regeling voor bijzondere gevallen consignatietoelage (art. 18a, lid 6, BBRA '84)
nadere regels overwerkvergoeding (art. 23, lid 11, BBRA '84)

geldt als een garantie en er is sprake van een periode van afbouw in vijf jaar. De garantie bedraagt de eerste twee jaar 100%, het derde jaar 75%, het vierde jaar 50% en het vijfde jaar 25%.

15. In het geval een nadere departementale regeling ziet op een substantiële vergoeding van andere elementen dan de grondslag van die regeling, kunnen partijen in het DGO een beroep doen op een hardheidsclausule betreffende de afbouwtoelage. Voorafgaande aan het beroep op de hardheidsclausule dienen de partijen in het DGO hierover ten minste eenmaal overleg te hebben gevoerd. De partijen in het SOR beslissen gezamenlijk over het beroep op de hardheidsclausule, hetgeen kan inhouden dat een aanvullende overgangsmaatregel moet worden getroffen.

Ten slotte spreken partijen af dat wanneer de in het Pensioenakkoord overeengekomen fiscale verruiming voor het verlofsparen (naar 100 weken) in wetgeving wordt omgezet, deze verruiming van toepassing zal worden op medewerkers bij de sector Rijk.