

Documentnaam:	Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden, koepelreglement
Documentnummer:	HR-O-1-18-14
Versie:	14
Aantal pagina's (incl. voorblad):	27
Van toepassing op:	Medewerkers werkzaam bij Zuyderland Jeugdgezondheidszorg BV of Zuyderland Thuiszorg BV die vallen onder de Cao VVT met een dienstverband voor onbepaalde tijd en met een dienstverband voor bepaalde tijd met een minimum duur van 1 jaar.
Informatie beschikbaar via:	Intranet, brochure

Document opgesteld door:	M. Prince Beleidsadviseur HR Update: W. Wetzels Beleidsadviseur HR
Document geaccordeerd door:	D. Jongen Voorzitter Raad van Bestuur
Ingangsdatum:	01-01-2016
Initiële ingangsdatum:	01-01-2005
Geldig tot:	01-01-2018
Datum laatste wijziging:	01-01-2016

**Waarschuwing:**  
Raadpleeg altijd Intranet voor de geldige, actuele versie. Aan uitgeprinte documenten kunnen geen rechten worden ontleend!

## Voorwoord

Voor je ligt het Reglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers die onder de werkingssfeer vallen van de Cao VVT en ofwel werkzaam zijn bij Zuyderland Thuiszorg B.V. ofwel Zuyderland Jeugdgezondheidszorg B.V.. In dit reglement vind je de bepalingen, afspraken en voorwaarden die van kracht zijn op het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (verder te noemen: het MKS).

Het MKS is de invulling van de Cao VVT en de daarbij behorende Ondernemingsovereenkomst.

Je kunt met het MKS een deel van jouw arbeidsvoorwaarden zelf kiezen, invullen en bepalen binnen de grenzen van dit reglement en van de onderliggende reglementen.

Je hoeft overigens niet te kiezen. Maak je geen keuze, dan blijven jouw arbeidsvoorwaarden zoals deze waren en verandert er niets. De keuze is dus aan jou!

In artikel 1 vind je de begrippen, definities, afkortingen en toepassingen die in het MKS worden gebruikt. Het reglement gaat overal uit van een werknemer in fulltime dienstverband. Voor werknemers met een deeltijddienstverband worden de regelingen naar evenredigheid toegepast. De deelname aan MKS staat open voor de werknemer die onder de Cao VVT valt en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd voor de duur van één jaar heeft afgesloten, nadat de proeftijd is doorlopen.

In artikel 2 vind je algemene bepalingen.

Artikel 3 geeft een overzicht van de bronnen en doelen weer.

Artikel 4 geeft aan welke bronnen je kunt inruilen om de doelen uit artikel 5 te kunnen financieren. Indien een bron of een doel beperkingen heeft of nadere bepalingen kent, tref je dat ook aan in deze artikelen. Ruil je tijdbronnen in of kies je voor tijddoelen, dan heb je daarvoor wel de instemming van jouw leidinggevende nodig.

De artikelen 6 en 7 gaan over de waarde van tijd en de grondslag voor waardeberekeningen, terwijl in de artikelen 8 tot en met 11 de deelname aan het MKS, de keuzemomenten en de geldigheidsduur van keuzes aan de orde komen.

Artikel 12 geeft uitleg over wat in het kader van dit reglement onder een nieuwe werknemer verstaan wordt.

Artikel 13 gaat over goedkeuring en wijziging van in te zetten bronnen en doelen.

In artikel 14 vind je bepalingen over de verrekening van de bronnen en doelen bij uitdiensttreding.

Jouw keuzes kunnen gevolgen hebben. Welke gevolgen dat kunnen zijn, is opgenomen in de artikelen 15 tot en met 20. In artikel 21 is opgenomen dat salarisaanpassingen in de keuzeperiode niet van invloed zijn op reeds door jou gemaakte keuzes.

De laatste artikelen handelen over het keuzeformulier, de hardheidsclausule en slotbepalingen.

Voor informatie over bepaalde onderwerpen kun je altijd contact opnemen met jouw leidinggevende

of met de Personeels- en Salaris Administratie (PSA)locatie Sittard-Geleen indien u werkzaam bent bij Zuyderland JGZ of met HR Thuiszorg indien u werkzaam bent voor Zuyderland Thuiszorg .

U kunt ook Zuyderland intranet (Medewerker/HR/beleid en regelingen en/of brochures van Zuyderland) en/of [www.zuyderland.nl](http://www.zuyderland.nl) raadplegen indien u werkzaam bent bij Zuyderland JGZ.

Indien u werkzaam bent bij Zuyderland Thuiszorg kunt u het medewerkersportaal op intranet van Zuyderland Thuiszorg en/of [www.zuyderland.nl](http://www.zuyderland.nl) raadplegen.

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Begrippen, definities, afkortingen en toepassing</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Algemene bepalingen</b>	<b>10</b>
2.1	Werkings sfeer	
2.2	Wijzigingsbeding	
2.3	Uitgifte en beheer reglement	
<b>3</b>	<b>Bronnen- en doelensysteem</b>	<b>10</b>
3.1	Bronnen	
3.2	Doelen	
<b>4</b>	<b>Bronnen</b>	<b>11</b>
4.1	Salaris	
4.2	Vakantietoelage	
4.3	Eindejaarsuitkering	
4.4	Verlofuren	
4.5	Overwerk	
4.6	Extra gekochte verlofuren	
4.7	Tegoed spaarverlof	
4.8	Meer gewerkte uren	
4.9	Bijzondere toeslagen	
4.10	Verlofstuwmeren	
<b>5</b>	<b>Doelen</b>	<b>16</b>
5.1	Fietsplan	
5.2	Extra verlofuren	
5.3	Extra salaris	
5.4	Spaarverlof	
5.5	Extra Vergoeding Studiekosten	
5.6	Extra Vergoeding Reiskosten	
5.7	Vergoeding Internetabonnement	
5.8	Contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging	
5.9	Extra eindejaarsuitkering	
<b>6</b>	<b>Waarde van tijd</b>	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>Grondslagen voor waardeberekeningen</b>	<b>21</b>
<b>8</b>	<b>Deelname aan het MKS</b>	<b>21</b>
<b>9</b>	<b>Keuzemoment</b>	<b>22</b>
<b>10</b>	<b>Keuzeperiode</b>	<b>22</b>
<b>11</b>	<b>Keuzes maken binnen het MKS</b>	<b>22</b>
<b>12</b>	<b>Wijzigingsbeding</b>	<b>23</b>

<b>13</b>	<b>Verrekening van bronnen en doelen</b>	<b>23</b>
<b>14</b>	<b>Financiële gevolgen van keuzes</b>	<b>23</b>
<b>15</b>	<b>Gevolgen voor de sociale verzekeringswetten</b>	<b>24</b>
<b>16</b>	<b>Gevolgen voor doorbetaling van salaris bij arbeidsongeschiktheid</b>	<b>24</b>
<b>17</b>	<b>Gevolgen voor de pensioengevend loon</b>	<b>24</b>
<b>18</b>	<b>Gevolgen voor inkomensgerelateerde subsidies en tegemoetkomingen</b>	<b>25</b>
<b>19</b>	<b>Salarisaanpassingen</b>	<b>25</b>
<b>20</b>	<b>Keuzeformulier MKS</b>	<b>25</b>
<b>21</b>	<b>Hardheidsclausule</b>	<b>25</b>
<b>22</b>	<b>Slotbepalingen</b>	<b>25</b>

**Bijlagen:**

*De hieronder genoemde bijlagen zijn in afzonderlijke documenten opgenomen.*

<b>Bijlage 1</b>	<b>Toetsbedragen</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Regeling Fietsplan</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>Regeling Extra Verlofuren</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>Regeling Extra salaris</b>
<b>Bijlage 5</b>	<b>Regeling Spaarverlof</b>
<b>Bijlage 6</b>	<b>Regeling Extra vergoeding Studiekosten</b>
<b>Bijlage 7</b>	<b>Regeling Extra vergoeding Reiskosten</b>
<b>Bijlage 8</b>	<b>Regeling Vergoeding Internetabonnement</b>
<b>Bijlage 9</b>	<b>Regeling Contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging</b>
<b>Bijlage 10</b>	<b>Extra eindejaarsuitkering</b>
<b>Bijlage 11</b>	<b>Keuzeformulier MKS</b>

# 1 Begrippen, definities, afkortingen en toepassing

In dit reglement wordt verstaan onder:

## **Arbeidsongeschikt**

Arbeidsongeschikt is de werknemer die door ziekte niet of niet volledig in staat is zijn werkzaamheden te verrichten. Voor de toepassing van het begrip “arbeidsongeschikt” in het kader van dit reglement en de onderliggende reglementen, wordt aangesloten bij de definities en bepalingen in de van toepassing zijnde cao.

## **Bedragen, dan wel financieel tot bedragen te herleiden termen**

Daar waar in dit reglement bedragen zijn genoemd worden bruto bedragen bedoeld, tenzij anders is vermeld.

## **Verlofuren**

Dat deel van het vakantieverlof dat het wettelijk minimum overstijgt. Voor de deeltijdwerknemer geldt deze grens naar rato van de omvang van zijn dienstverband.

## **Bron**

Een bron is (een deel van) een arbeidsvoorwaarde waarvan de werknemer kan afzien (verkopen) in ruil voor een doel onder de voorwaarden van het Reglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

## **Cao**

De geldende Collectieve Arbeidsvoorwaarden Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg.

## **Contractuele arbeidsduur**

Onder contractuele arbeidsduur wordt de voor een werknemer geldende arbeidsduur verstaan, zoals deze in de arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

## **Deeltijdwerknemer**

De deeltijdwerknemer is de werknemer voor wie de opgenomen contractuele arbeidsduur minder bedraagt dan bij een fulltime dienstverband conform de cao.

## **Doel**

Een doel is (een deel van) een arbeidsvoorwaarde die de werknemer kan verkrijgen (kopen) door af te zien van één of meer bronnen onder de voorwaarden van het Reglement Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

## **Grondslag eindejaarsuitkering**

De grondslag voor het vaststellen van de (extra) eindejaarsuitkering is het door de werknemer over een kalenderjaar feitelijk verdiende salaris, vermeerderd met de over dit tijdvak opgebouwde vakantietoeslag, exclusief alle overige toeslagen.

## **Keuzeformulier MKS**

Het keuzeformulier MKS is het formulier waarmee de werknemer de werkgever verzoekt om de door hem gewenste keuzes goed te keuren en de betreffende aanpassingen in zijn arbeidsvoorwaarden door te voeren.

De werknemer verklaart door ondertekening van het keuzeformulier bekend te zijn en akkoord te gaan met de voorwaarden van het MKS en verklaart tevens de

eventuele gevolgen van zijn keuze(s) te zullen aanvaarden.

**Keuzemoment**

Het keuzemoment is de periode waarin c.q. het moment waarop de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld zijn keuzes in het kader van het MKS kenbaar te maken aan de werkgever.

**Keuzeperiode**

De keuzeperiode is de periode waarin de keuzes van de werknemer in het kader van het MKS van toepassing zijn.

**Loonbeslag**

Beslag op het loon van de werknemer door derden, in overeenstemming met de bepalingen van artikel 475 b e.v van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering en artikel 7:632 van het Burgerlijk Wetboek.

**Loonheffing**

Het gezamenlijk inhouden van loonbelasting en premies volksverzekeringen op het salaris.

**Loonperiode**

Een kalendermaand waarover het loon betaald wordt.

**Meer gewerkte uren**

In dit kader geldt de definitie zoals is opgenomen in de geldende Cao VVT.

**Overwerk**

In dit kader geldt de definitie zoals is opgenomen in de geldende Cao VVT.

**PFZW**

Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

**Transactiemoment**

Als transactiemoment in het kader van het MKS van werkgever geldt de datum waarop feitelijk van de gekozen bronnen wordt afgezien ten gunste van één of meer van de gekozen doelen.

**Uurloon**

Het voor de werknemer geldende (bruto) uurloon op basis van zijn salarisschaalpositie conform de geldende cao.

**UWV**

Uitvoering Werknemersverzekeringen; de organisatie die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen.

**(Vakantie)verlof**

Het (vakantie)verlof zoals dat conform de bepalingen van hoofdstuk 6, Cao VVT op jaarbasis aan de werknemer wordt toegekend. Het aantal vakantie-uren kan nog worden uitgebreid door de aankoop van extra vakantie-uren via het MKS (zie doel Extra Verlofuren).

Waar in dit reglement wordt gesproken over de aan- of verkoop van verlof gaat het om eenheden van één heel uur.



**Volledig dienstverband**

Van een volledig dienstverband is sprake indien de tussen werkgever en werknemer bij individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week bedraagt, gerekend over een heel kalenderjaar.

**Verlofstuwmeren**

Uit voorgaande kalenderjaren opgebouwde en overgeschreven verlofuren.

## **2 Algemene bepalingen**

### **2.1 Werkingsfeer**

- 2.1.1 Dit reglement is de nadere uitwerking van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden volgens artikel 7a van de Ondernemingsovereenkomst behorende bij de Cao VVT.
- 2.1.2 De bepalingen van dit reglement worden geacht integraal onderdeel uit te maken van de individuele arbeidsovereenkomst.
- 2.1.3 Op de bepalingen in dit reglement is de Cao VVT met de daarbij behorende Ondernemingsovereenkomst van toepassing.
- 2.1.4 Door het maken van keuzes in het kader van het MKS of het ondertekenen van de betreffende overeenkomst verklaart de werknemer akkoord te gaan met de inhoud van dit reglement.

### **2.2 Wijzigingsbeding**

- 2.2.1 Werkgever behoudt zich het recht voor om bepalingen van dit reglement te wijzigen of in te trekken indien zwaarwegende bedrijfsbelangen dat naar de mening van de werkgever noodzakelijk maken. Uitgangspunt hierbij is de redelijkheid en billijkheid.
- 2.2.2 Indien de opstelling van de wetgever, Belastingdienst en/of UWV ten aanzien van (onderdelen van) het MKS wijzigt, is de werkgever gerechtigd om zonder tussenkomst van de OR de betreffende bepalingen te wijzigen, in overeenstemming te brengen met de geldende wetgeving of in te trekken.
- 2.2.3 De werkgever kan in overleg met de OR nadere voorwaarden stellen inzake de uitvoering van deze regeling. Hierbij kan het gaan om de vorm van registratie, procedures, termijnen voor aanvraag en beslissing, afspraken omtrent minimale en maximale periode van opnemen spaarverlof en de duur daarvan.

### **2.3 Uitgifte en beheer reglement**

- 2.3.1 De actuele versies van dit reglement en van de in dit reglement genoemde bijlagen zijn beschikbaar via intranet.
- 2.3.2 De werknemer wordt geacht op de hoogte te zijn van de inhoud van dit reglement en de onderliggende reglementen, inclusief de betekenis van de in deze reglementen gehanteerde begrippen, definities en afkortingen.
- 2.3.3 Op het moment van herziening van onderdelen van de reglementen en overeenkomsten vervalt de tot dan geldende versie. Het is de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer om van wijzigingen en/of aanvullingen op de hoogte te blijven.

### **3 Bronnen- en doelensysteem**

#### **3.1 Bronnen**

Het MKS omvat de onderstaande bronnen:

- a Salaris
- b Vakantietoeslag
- c Eindejaarsuitkering
- d Verlofuren
- e Overwerk
- f Extra gekochte verlofuren
- g Tegoed spaarverlof
- h Meer gewerkte uren
- i Bijzonder toeslagen
- j Toelage inconveniënte uren
- k Verlofstuwmeren

#### **3.2 Doelen**

Het MKS omvat de onderstaande doelen:

- a Fietsplan
- c Extra verlofuren
- d Extra salaris
- e Spaarverlof
- f Extra eindejaarsuitkering
- g Extra Vergoeding Studiekosten
- h Extra Vergoeding Reiskosten
- i Vergoeding Internetabonnement
- j Vergoeding contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging

### **4 Bronnen**

#### **4.1 Salaris**

4.1.1 De werknemer kan zijn bruto salaris besteden als bron in het MKS.

4.1.2 De werknemer kan de bron Salaris besteden aan de volgende doelen:

- a Fietsplan
- c Extra verlofuren
- d Extra Vergoeding Studiekosten
- e Extra Vergoeding Reiskosten
- f Vergoeding Internetabonnement
- g Vergoeding contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging

4.1.3 De werknemer kan zijn salaris als bron besteden in het MKS indien en voorzover dit salaris meer bedraagt dan het voor hem geldende wettelijk bruto minimumloon zoals opgenomen in bijlage 1 Toetsbedragen.

4.1.4 Indien de werknemer zijn salaris besteedt als bron in het MKS, heeft dit, met uitzondering van het bepaalde in artikel 4.1.5, gevolgen. Deze gevolgen zijn opgenomen in de artikelen 14 tot en met 19.

## 4.2 Vakantietoeslag

- 4.2.1 De werknemer kan zijn bruto vakantietoeslag besteden als bron in het MKS.
- 4.2.2 De werknemer kan de bron Vakantietoeslag besteden aan de volgende doelen:
- a Fietsplan
  - c Extra Vergoeding Studiekosten
  - d Extra Vergoeding Reiskosten
  - e Vergoeding Internetabonnement
  - f Vergoeding contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging
- 4.2.3 De werknemer kan zijn vakantietoeslag als bron besteden in het MKS indien en voorzover deze vakantietoeslag meer bedraagt dan de voor hem geldende bruto minimum vakantietoeslag zoals opgenomen in bijlage 1 Toetsbedragen.
- 4.2.4 Indien en voorzover de werknemer zijn vakantietoeslag besteedt als bron in het MKS, kan dit gevolgen hebben. Deze gevolgen zijn opgenomen in de artikelen 14 tot en met 19.

## 4.3 Eindejaarsuitkering

- 4.3.1 De werknemer kan zijn bruto eindejaarsuitkering besteden als bron in het MKS.
- 4.3.2 De werknemer kan de bron Eindejaarsuitkering besteden aan de volgende doelen:
- a Fietsplan
  - b Vergoeding contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging
- 4.3.3 Indien en voorzover de werknemer zijn eindejaarsuitkering besteedt als bron in het MKS, kan dit gevolgen hebben. Deze gevolgen zijn opgenomen in de artikelen 14 tot en met 19.

## 4.4 Verlofuren

- 4.4.1 De werknemer kan zijn nog op te bouwen verlofuren besteden als bron in het MKS met in achtneming van de bepalingen in hoofdstuk 6 van de Cao VVT.
- 4.4.2 De werknemer kan de bron verlofuren besteden aan de volgende doelen:
- a Fietsplan
  - b Extra salaris
  - c Spaarverlof
  - d Extra Vergoeding Studiekosten
  - e Extra Vergoeding Reiskosten
  - f Vergoeding Internetabonnement
  - g Vergoeding contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging
  - h Eindejaarsuitkering
- 4.4.3 De verlofuren die door de werknemer worden besteed aan één van de in artikel 4.4.2 genoemde doelen, worden direct afgeboekt van het verloftegoed van de werknemer.
- 4.4.4 De verlofuren waarvan wordt afgezien ten gunste van een van de in lid 2 gekozen doelen, worden gewaardeerd tegen het actuele uurloon op het betreffende transactiemoment.
- 4.4.5 Indien en voorzover de werknemer zijn verlofuren besteedt als bron in het MKS, kan dit gevolgen hebben. Deze gevolgen zijn opgenomen in de artikelen 14 tot en met 19.
- 4.4.6 De verlofuren die als bron worden besteed aan één van de in lid 2 genoemde doelen, zijn gedurende de betreffende keuzeperiode geblokkeerd voor opname en worden direct per 1 januari in mindering gebracht op het verlofsaldo van de werknemer.

## **4.5 Overwerk**

- 4.5.1 De werknemer kan de aan hem toegekende maar niet opgenomen compensatieuren overwerk besteden als bron in het MKS met in achtneming van de bepalingen zoals genoemd in de Cao VVT.
- 4.5.2 De werknemer kan de bron Overwerk besteden aan de volgende doelen:
  - a Spaarverlof
- 4.5.3 De bron Overwerk kan alleen worden gebruikt voor de financiering van het doel Spaarverlof, indien en voorzover het daarmee corresponderende overwerk ook daadwerkelijk wordt verricht. Een specificatie van deze uren overwerk dient maandelijks te worden aangeleverd bij de leidinggevende.
- 4.5.4 De overuren die door de werknemer worden besteed aan het doel Spaarverlof, zijn gedurende het betreffende kalenderjaar geblokkeerd voor opname of uitbetaling. Een eventuele toeslag in geld voor gerealiseerd overwerk zal op de reguliere wijze worden uitbetaald.
- 4.5.5 De daadwerkelijk gerealiseerde opbouw van de spaaruren wordt periodiek op de salarisstrook vermeld.
- 4.5.6 Indien de bron Overwerk wordt ingezet ten gunste van het doel Spaarverlof vindt toevoeging van de opgebouwde uren overwerk aan het spaarverlofsaldo plaats per 31 december van het kalenderjaar waarop de keuze betrekking heeft.
- 4.5.7 Indien en voorzover de werknemer zijn overuren besteedt als bron in het MKS, heeft dit verder geen gevolgen.

## **4.6 Extra gekochte verlofuren**

- 4.6.1 De werknemer kan de door hem in het kader van artikel 5.5 van dit reglement gekochte extra verlofuren besteden als bron in het MKS.
- 4.6.2 De werknemer kan de bron Extra gekochte verlofuren uitsluitend besteden aan de doelen:
  - a Spaarverlof
  - b Fietsplan
- 4.6.3 Indien en voorzover de werknemer extra gekochte verlofuren besteedt als bron in het MKS, heeft dit verder geen gevolgen.

## **4.7 Tegoed Spaarverlof**

- 4.7.1 De werknemer kan de door hem in het kader van de regeling Spaarverlof gespaarde verlofuren besteden als bron in het MKS.
- 4.7.2 De werknemer kan de bron Tegoed Spaarverlof besteden aan de volgende doelen:
  - a Langdurig betaald verlof
  - b Studieverlof
  - c Verlof voor oriëntatie op loopbaan of beroep
  - d Verlof in het kader van de Wet Arbeid & Zorg (informatie is te vinden op [www.szw.nl](http://www.szw.nl))
  - e Tijdelijk minder werken
- 4.7.3 Indien en voorzover de werknemer zijn tegoed spaarverlof besteedt als bron in het MKS, heeft dit verder geen gevolgen.

## **4.8 Meer gewerkte uren**

- 4.8.1 De werknemer kan zijn meer gewerkte uren inzetten als bron binnen het MKS. Onder meer gewerkte uren wordt verstaan meer dan de contractueel overeengekomen uren tot een maximum van 36 uren.
- 4.8.2 De werknemer kan de bron Meer gewerkte uren besteden aan het doel:
- a Spaarverlof
- 4.8.3 De spaaruren die door de werknemer worden besteed aan het doel Spaarverlof, zijn gedurende het betreffende kalenderjaar geblokkeerd voor opname of uitbetaling.
- 4.8.4 De daadwerkelijk gerealiseerde opbouw van de spaaruren wordt periodiek op de salarisstrook vermeld.
- 4.8.5 Indien de bron Meer gewerkte uren wordt ingezet ten gunste van het doel Spaarverlof vindt toevoeging van de opgebouwde spaaruren aan het spaarverlofsaldo plaats in de maand december van het kalenderjaar waarop de keuze betrekking heeft.
- 4.8.6 Indien en voorzover de werknemer zijn Meer gewerkte uren besteedt als bron in het MKS, heeft dit verder geen gevolgen.

## **4.9 Bijzondere toeslagen**

- 4.9.1 De werknemer kan de aan hem toegekende bijzondere toeslagen, zoals bedoeld in artikel 30 (toeslag waarneming hoger gesalarieerde functie), 30a (arbeidsmarkttoeslagen) en 30b (beloningsaccenten in verband met functioneren) van de Ondernemingsovereenkomst Orbis Thuis op basis van de Cao VVT, besteden als bron in het MKS.
- 4.9.2 De werknemer kan de bron Bijzondere toeslagen besteden aan de volgende doelen:
- a Fietsplan
- 4.9.3 Indien en voorzover de werknemer zijn bijzondere toeslagen besteedt als bron in het MKS, kan dit gevolgen hebben. Deze zijn opgenomen in de artikelen 14 tot en met 19.

## **4.10 Verlofstuwmeren**

- 4.10.1 De werknemer kan de aan hem toegekende verlofstuwmeren ten dele besteden als bron in MKS.
- 4.10.2 De werknemer kan de bron verlofstuwmeren besteden aan de volgende doelen:
- a Fietsplan
- c Spaarverlof
- d Extra vergoeding studiekosten
- e Vergoeding internetabonnement
- f Contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging
- g Extra salaris. Tot 1 januari 2011 werden op basis van de liquiditeitspositie alle aanvragen voor uitbetaling van verlof via het MKS niet gehonoreerd. Vanaf 1 januari 2011 geldt dat een fulltimer maximaal 36 bovenwettelijke verlofuren die opgebouwd zijn vanaf 1 januari 2011, kan inzetten voor de regeling extra salaris (parttimers naar rato van hun arbeidsduur).
- 4.10.3 Verlofstuwmeren mogen in zijn algemeenheid slechts ten dele in het kader van het MKS worden aangewend.
- 4.10.4 Een werknemer met een voltijd dienstverband mag maximaal 36 uren van zijn verlofstuwmeer voor MKS aanwenden (deeltijd dienstverband naar rato van

arbeidsduur). Een groter aantal uren van de verlofstuwmeren mag slechts in uitzonderingsgevallen voor het MKS worden aangewend nadat hiervoor uitdrukkelijk schriftelijk toestemming is gegeven door de eindverantwoordelijk manager van het bedrijfsonderdeel.

## 5 Doelen

### 5.1 Fietsplan

- 5.1.1 De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan binnen het MKS kiezen voor het doel Fietsplan, zijnde de vergoeding van een fiets, fietsaccessoires en een fietsverzekering.
- 5.1.2 De werknemer is vrij in zijn keuze van de leverancier van de fiets met in achtneming van de bepalingen van bijlage 2 Regeling Fietsplan. Deelname aan het Fietsplan is alleen mogelijk indien de werknemer de fiets gebruikt voor meer dan de helft van het aantal dagen dat hij pleegt te reizen in het kader van woon-werkverkeer.
- 5.1.3 Er wordt van de medewerker verwacht dat de fiets 3 kalenderjaren lang voor (een deel van) het woon-werkverkeer wordt gebruikt. Medewerkers van wie vaststaat dat zij binnen 3 kalenderjaren met ouderdomspensioen gaan of dat zij met vervroegd pensioen gaan, kunnen geen gebruik maken van de fietsregeling. Deze medewerkers kunnen immers niet meer voldoen aan de voorwaarden van deze regeling.
- 5.1.4 Voor medewerkers van wie vaststaat dat zij langer dan 3 maanden onbetaald verlof nemen, verschuift de datum van aanschaf van een nieuwe fiets met de periode van onbetaald verlof. Medewerker zal immers een behoorlijke periode geen gebruik maken van de fiets voor woon-werkverkeer en zodoende vooralsnog niet aan de voorwaarden kunnen voldoen.
- 5.1.5 Voor medewerkers van wie vaststaat dat zij op korte termijn zwangerschapsverlof/bevallingsverlof zullen genieten, verschuift de datum van aanschaf van een nieuwe fiets met de periode van verlof. De strekking van deze regel is dat de medewerker de komende tijd geen gebruik zal maken van de fiets voor woon-werkverkeer en zodoende vooralsnog niet aan de voorwaarden kan voldoen.
- 5.1.6 Het doel Fietsplan kan uit de volgende bronnen worden gefinancierd:
- a Salaris
  - b Vakantietoeslag
  - c Eindejaarsuitkering
  - d Bijzondere toeslagen
  - e Toelage Inconveniënte uren
  - f Verlofuren
  - g Niet opgenomen gekochte verlofuren
  - h Verlofstuwmeren
- 5.1.7 De werknemer kan éénmaal per 3 kalenderjaren aan deze regeling deelnemen. De aanschafprijs van een fiets wordt door de werkgever aan de bemiddelings-service van de leverancier vergoed tot de in bijlage 1 Toetsbedragen genoemde maximum bedragen. Deze maximum bedragen gelden onverkort voor de deeltijdwerknemer.
- 5.1.8 De keuzeperiode voor het doel Fietsplan bedraagt naar keuze van de werknemer 1 tot maximaal 36 maanden.
- 5.1.9 De aanschafprijs voor de fiets, de fietsaccessoires en de fietsverzekering wordt vergoed tot de in bijlage 1 Toetsbedragen genoemde maximum bedragen. Deze maximum bedragen gelden onverkort voor de deeltijdwerknemer.
- 5.1.10 De werknemer ondertekent een verklaring waarin hij onder meer verklaart dat hij de fiets voor meer dan de helft van het aantal dagen dat hij pleegt te reizen in het kader van woon-werkverkeer, gebruikt voor woon-werkverkeer. Deze verklaring maakt integraal onderdeel uit van de Overeenkomst Fietsplan.



- 5.1.11 De keuze voor het doel Fietsplan heeft geen consequenties voor een eventueel recht op een tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.
- 5.1.12 De toepassing van het doel Fiets wordt getoetst aan de hand van de uitgangspunten van het Reglement Fietsplan (zie bijlage 2).
- 5.1.13 De voorwaarden zijn tevens opgenomen in de door werkgever en werknemer te ondertekenen Overeenkomst Fietsplan.

## **5.2 Extra verlofuren**

- 5.2.1 De werknemer kan binnen het MKS kiezen voor het doel Extra verlofuren, zijnde de aankoop van extra verlofuren.
- 5.2.2 De werknemer met een volledig dienstverband kan per kalenderjaar maximaal 22 extra verlofuren aankopen. Voor de deeltijdwerknemer geldt het naar rato principe.
- 5.2.3 De regels bij de werkgever voor het opnemen van verlofuren zijn eveneens van toepassing op de aangekochte extra verlofuren.
- 5.2.4 Het doel Extra verlofuren kan uit de volgende bronnen worden gefinancierd:
  - a: Salaris
- 5.2.5 De toepassing van het doel Extra verlofuren wordt getoetst aan de hand van de Regeling Extra Verlofuren (zie bijlage 3).
- 5.2.6 Het salaris waarvan wordt afgezien ten gunste van het doel Extra Verlofuren wordt gewaardeerd tegen het actuele uurloon op het betreffende transactiemoment.
- 5.2.7 De voorwaarden zijn tevens opgenomen in de door de werkgever en werknemer te ondertekenen Overeenkomst Extra Verlofuren.

## **5.3 Extra salaris**

- 5.3.1 Tot 1 januari 2011 werden op basis van de liquiditeitspositie alle aanvragen voor uitbetaling van verlof via het MKS niet gehonoreerd. Vanaf 1 januari 2011 geldt dat een fulltimer maximaal 36 bovenwettelijke verlofuren die opgebouwd zijn vanaf 1 januari 2011, kan inzetten voor de regeling extra salaris (parttimers naar rato van hun arbeidsduur).
- 5.3.2 De werknemer kan binnen het MKS kiezen voor het doel Extra salaris, zijnde een belaste éénmalige extra salarisuitkering uit het afkopen van verlofuren.
- 5.3.3 De uitbetaling van de waarde van deze verlofuren vindt plaats door middel van een éénmalige extra salarisuitkering die wordt uitbetaald na inachtneming van een verwerkingsperiode van 2 maanden.
- 5.3.4 De verlofuren waarvan wordt afgezien ten gunste van het doel Extra salaris worden gewaardeerd tegen het actuele (bruto) uurloon op het betreffende transactiemoment.
- 5.3.5 Het doel Extra salaris kan uit de bron verlofuren worden gefinancierd.
- 5.3.6 De toepassing van het doel Extra salaris wordt getoetst aan de hand van de Regeling Extra salaris (zie bijlage 4).
- 5.3.7 De voorwaarden zijn tevens opgenomen in de door de werkgever en werknemer te ondertekenen Overeenkomst Extra Salaris.

## **5.4 Spaarverlof**

- 5.4.1 De werknemer kan binnen het MKS kiezen voor het doel Spaarverlof, zijnde het opsparen van vakantieverlof en compensatieverlof onder een regeling voor individueel tijdsparen.

- 5.4.2 De werknemer kan onder het doel Spaarverlof gedurende maximaal vijf jaren sparen voor betaald verlof, te rekenen vanaf de eerste toevoeging van verlofuren aan het spaarsaldo.
- 5.4.3 De werknemer kan onder het doel Spaarverlof maximaal 6 maanden aan betaald verlof opbouwen.
- 5.4.4 Indien de werknemer het gespaarde verlof aanwendt voor een oriëntatie op loopbaan of beroep, verstrekt de werkgever een bonus op de gespaarde uren. De hoogte van deze bonus is vermeld in bijlage 1 Toetsbedragen.
- 5.4.5 Het doel Spaarverlof kan uit de volgende bronnen worden gefinancierd:
- a Verlofuren
  - b Meer gewerkte uren
  - c Overwerk
  - d Extra gekochte verlofuren
  - e Verlofstuwmeren
- 5.4.6 Spaarverlof kan alleen worden opgenomen in overleg met en na toestemming van de direct leidinggevende van de werknemer.
- 5.4.7 De toepassing van het doel Spaarverlof wordt getoetst aan de hand van de uitgangspunten van de Regeling Spaarverlof (zie bijlage 5).
- 5.4.8 De voorwaarden zijn tevens opgenomen in de door de werkgever en werknemer te ondertekenen Overeenkomst Spaarverlof.

## **5.5 Extra Vergoeding Studiekosten**

- 5.5.1 De medewerker kan binnen het MKS kiezen voor het doel Extra vergoeding Studiekosten, zijnde een extra onbelaste vergoeding voor de kosten die de werknemer maakt voor een studie.
- 5.5.2 De extra onbelaste vergoeding voor studiekosten bedraagt maximaal het verschil tussen de werkelijke studiekosten en de eventuele studiekostenvergoeding die de werknemer reeds ontvangt in het kader van de regeling Studiefaciliteiten, zoals bedoeld in artikel 75 en de Uitvoeringsregeling K van de Ondernemings-overeenkomst Orbis Thuis op basis van de Cao VVT.
- 5.5.3 De in lid 5.8.2 genoemde extra onbelaste vergoeding wordt uitbetaald bovenop de onbelaste vergoeding die de werknemer ontvangt uit de Regeling Studiefaciliteiten van de werkgever.
- 5.5.4 Een keuze voor het doel Extra vergoeding Studiekosten is alleen mogelijk indien er sprake is van een studie voor het huidige of toekomstige beroep van de werknemer.
- 5.5.5 Het doel Extra vergoeding Studiekosten kan uit de volgende bronnen worden gefinancierd:
- a Salaris
  - b Vakantietoeslag
  - c Eindejaarsuitkering
  - d Verlofuren
  - e Verlofstuwmeren
- 5.5.6 De toepassing van het doel Extra vergoeding Studiekosten wordt getoetst aan de hand van de Regeling Extra vergoeding Studiekosten (zie bijlage 6).
- 5.5.7 De werknemer die kiest voor het doel Extra vergoeding Studiekosten tekent daarvoor samen met de werkgever de Overeenkomst Extra vergoeding Studiekosten.

## **5.6 Extra vergoeding Reiskosten**

- 5.6.1 De medewerker die thans geen reiskosten ontvangt, kan binnen het MKS kiezen voor het doel Extra vergoeding Reiskosten, zijnde een extra onbelaste vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer.
- 5.6.2 De extra onbelaste vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer die verkregen kan worden, bedraagt ten hoogste de vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer. In bijlage 1 is de fiscale ruimte voor de onbelaste vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer opgenomen.
- 5.6.3 Het doel Extra vergoeding Reiskosten kan uit de volgende bronnen worden gefinancierd:
- a Salaris
  - b Vakantietoeslag
  - c Eindejaarsuitkering
  - d Verlofuren
- 5.6.4 De toepassing van het doel Extra vergoeding Reiskosten wordt getoetst aan de hand van de uitgangspunten in de Regeling Extra Vergoeding Reiskosten (zie bijlage 7).
- 5.6.5 De werknemer die kiest voor het doel Extra vergoeding Reiskosten tekent daarvoor samen met de werkgever de Overeenkomst Extra vergoeding Reiskosten.

## **5.7 Vergoeding Internetabonnement**

- 5.7.1 De werknemer die door de werkgever voorzien is van een intranetapplicatie kan binnen het MKS kiezen voor het doel Vergoeding Internetabonnement, zijnde een onbelaste vergoeding van de kosten die de werknemer maakt voor een internetabonnement.
- 5.7.2 De onbelaste vergoeding voor de kosten van een internetabonnement bedraagt 50% van de kosten van het internetabonnement.
- 5.7.3 Een keuze voor het doel Vergoeding Internetabonnement is alleen mogelijk indien het gebruik van intranet/internet plaatsvindt via ADSL of via de kabel én het noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie.
- 5.7.4 Ingeval van een internetabonnement via ADSL wordt onder de kosten van een abonnement verstaan de (periodieke) betaling van de werknemer aan de provider voor de toegang tot internet alsmede de (periodieke) betaling van de werknemer aan de verstrekker van ADSL van een vast bedrag aan telefoonkosten voor het gebruik van internet.
- 5.7.5 Ingeval van een internetabonnement via de kabel wordt onder de kosten van een abonnement verstaan de (periodieke) betaling van de werknemer aan de kabelexploitant voor de toegang tot en het gebruik van internet.
- 5.7.6 Het doel Vergoeding Internetabonnement kan uit de volgende bronnen worden gefinancierd:
- a Salaris
  - b Vakantietoeslag
  - c Eindejaarsuitkering
  - d Verlofuren
  - e Verlofstuwmeren
- 5.7.7 De toepassing van het doel Vergoeding Internetabonnement wordt getoetst aan de hand van de Regeling Vergoeding Internetabonnement (zie bijlage 8).
- 5.7.8 De werknemer die kiest voor het doel Vergoeding Internetabonnement tekent daarvoor samen met de werkgever de Overeenkomst Vergoeding Internetabonnement.

## **5.8 Lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging**

- 5.8.1 De werknemer kan binnen het MKS kiezen voor een onbelaste vergoeding van de contributie voor het lidmaatschap van een vakbond en/of beroepsvereniging.
- 5.8.2 De medewerker die gebruik maakt van deze regeling dient een arbeidsovereenkomst van minimaal één jaar te hebben, vanaf de ingangsdatum van de contributiebetaling.
- 5.8.3 De medewerker komt in aanmerking voor de betalingsregeling van één vakbond en/of één beroepsvereniging.
- 5.8.4 De contributie van de vakbond en/of de beroepsvereniging dient voor 1 jaar, bij voorkeur ineens, te worden betaald.
- 5.8.5 Aanvragen voor deelname dienen uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar te worden ingediend.
- 5.8.6 Medewerker dient een betalingsbewijs van de contributie van de vakbond en/of beroepsvereniging te overleggen. Dit kan eventueel ook achteraf gebeuren, echter uiterlijk in januari van het volgende kalenderjaar. Indien dit bewijs niet uiterlijk op 31 januari is ontvangen, zal het bedrag terug gevorderd worden op het netto salaris van de medewerker.
- 5.8.7 Bij wijziging of opzegging van het lidmaatschap van de vakbond / beroepsvereniging dient de medewerker dit onverwijld aan de PSA (indien werkzaam bij Zuyderland JGZ) of aan HR Thuiszorg (indien werkzaam bij Zuyderland Thuiszorg) mede te delen. Eventueel door Zuyderland te veel betaalde contributie zal op het salaris van de medewerker worden ingehouden.
- 5.8.8 Het doel Lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging kan uit de volgende bronnen worden verrekend:
- a. Salaris
  - b. Vakantietoelage
  - c. Eindejaarsuitkering
  - d. Verlofuren
  - e. Verlofstuwmeren
- 5.8.9 De toepassing van het doel Lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging wordt getoetst aan de hand van de uitgangspunten in de regeling contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging (zie bijlage 9).
- 5.8.10 De medewerker die kiest voor het doel Lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging tekent daarvoor samen met de werkgever een convenant.

## **5.9 Extra eindejaarsuitkering**

- 5.9.1 De werknemer die in een eerder stadium gekozen heeft om 1,5%- punt van de eindejaarsuitkering in te ruilen voor 25 verlofuren, kan kiezen voor het doel Extra eindejaarsuitkering ter grootte van het actuele percentage eindejaarsuitkering. De maximale eindejaarsuitkering kan niet het percentage dat in de geldende Cao VVT is afgesproken, overschrijden.
- 5.9.2 De uitbetaling van de extra eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december gelijk met de reguliere eindejaarsuitkering.
- 5.9.3 Het doel Extra eindejaarsuitkering kan uitsluitend worden gefinancierd door af te zien van 25 verlofuren (voor parttimers geldt het naar rato principe).
- 5.9.4 De toepassing van het doel Extra eindejaarsuitkering wordt getoetst aan de hand van de uitgangspunten van de Regeling Extra eindejaarsuitkering (zie bijlage 10)

## **6 Waarde van tijd**

- 6.1 Bij het inzetten van de bron verlofuren in het MKS wordt 1 uur als eenheid van tijd gehanteerd.
- 6.2 Voor de berekening van de geldswaarde van één uur verlof wordt de definitie uit hoofdstuk 1 (zie Uurloon) gehanteerd.
- 6.3 Een aanpassing van het salaris gedurende de keuzeperiode kan van invloed zijn op de waarde van één verlofuur binnen het MKS.

## **7 Grondslagen voor waardeberekeningen**

- 7.1 De bronnen Salaris, Vakantietoeslag, Eindejaarsuitkering en Bijzondere toeslagen, worden, evenals het uurloon, voor de toepassing ervan in het MKS bepaald op basis van het actuele salaris.
- 7.2 Voor de berekening van het uurloon voor de toeslagen als bedoeld in Hoofdstuk 5, artikel 5.11.2 en 5.11.3 van de Cao VVT wordt uitgegaan van het salaris ná eventuele inzet in het MKS.

## **8 Deelname aan het MKS**

- 8.1 Deelname aan het MKS staat open voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minimaal 1 jaar (uitgezonderd het fietsplan) en waarbij de proeftijd voorbij is.
- 8.2 Deelname aan het MKS is in beginsel mogelijk voorzover een keuze in het kader van het MKS de uitvoering van een eventueel beslag op het loon niet in de weg staat en het loon na keuze tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk bruto minimumloon of de wettelijke bruto minimum vakantietoeslag bedraagt. De werkgever behoudt zich echter het recht voor om deelname aan het MKS te weigeren.
- 8.3 De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd en wilt gaan meedoen aan het MKS is uitgesloten van deelname aan het MKS, met uitzondering van de regelingen Extra Eindejaarsuitkering.
- 8.4 De werknemer die gebruikt maakt van een regeling voor vroegpensioen, kan deelnemen aan het MKS indien en voorzover er nog sprake is van een dienstverband met de werkgever en de werknemer voldoet aan de overige bepalingen van dit reglement en de onderliggende reglementen.
- 8.5 Werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn en naar verwachting langdurig volledig arbeidsongeschikt zullen blijven, kunnen voor de duur van hun arbeidsongeschiktheid niet deelnemen aan het MKS. Van langdurige arbeidsongeschikt is in ieder geval sprake als de arbeidsongeschiktheid langer dan 6 maanden duurt of naar redelijke verwachting langer dan 6 maanden zal duren.
- 8.6 Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, kunnen in beginsel deelnemen aan het MKS.
- 8.7 Werknemers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt worden en op dat moment reeds deelnamen aan het MKS, kunnen blijven deelnemen. Mocht door langdurige arbeidsongeschiktheid de financiering van de door hen gekozen doelen in gevaar komen, dan zal de werkgever met de betreffende werknemer in overleg treden over een alternatieve financiering.

- 8.8 De werknemer is niet verplicht van het MKS gebruik te maken. Zolang de werknemer geen keuze heeft doorgegeven aan de PSA (indien werkzaam bij Zuyderland JGZ) of HR Thuiszorg (indien werkzaam bij Zuyderland Thuiszorg), wordt hij geacht geen verandering in zijn arbeidsvoorwaarden door te willen voeren.

## 9 Keuzemomenten

- 9.1 De werknemer die wil deelnemen aan het MKS kan afhankelijk van het doel maandelijks of een keer per jaar een keuze maken.
- 9.2 Maandelijks kan deelgenomen worden aan de volgende regelingen:
- a Fietsplan
  - c Spaarverlof
  - d Extra Vergoeding Studiekosten
  - e Extra Vergoeding Reiskosten
  - f Vergoeding Internetabonnement
  - g Vergoeding contributie lidmaatschap vakbond / beroepsvereniging
- 9.3 De werknemer kan één keer per jaar (jaarkeuzen) deelnemen aan de regeling:
- a Extra verlofuren
  - b Extra salaris; Tot 1 januari 2011 werden op basis van de liquiditeitspositie alle aanvragen voor uitbetaling van verlof via het MKS niet gehonoreerd. Vanaf 1 januari 2011 geldt dat een fulltimer maximaal 36 bovenwettelijke verlofuren die opgebouwd zijn vanaf 1 januari 2011, kan inzetten voor de regeling extra salaris (parttimers naar rato van hun arbeidsduur).
  - c Extra eindejaarsuitkering
- 9.4 De werknemer die een keuze wil maken in het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, dient zijn voorgenomen keuze voor te leggen aan zijn direct leidinggevende door middel van het keuzeformulier. Voor de inzet van tijdbronnen of de aankoop van tijddoelen dient de bevoegd leidinggevende voor akkoord te tekenen. Bij de inzet en aankoop van de overige bronnen en doelen dient de bevoegd leidinggevende voor gezien te tekenen.

## 10 Keuzeperiode

- 10.1 Voor het MKS geldt een standaard keuzeperiode van 12 maanden.
- 10.2 Voor het doel Fietsplan geldt dat op verzoek van de werknemer een keuzeperiode van 1 tot maximaal 36 maanden overeengekomen kan worden. Een afwijkende keuzeperiode is alleen mogelijk voorzover het doel Fietsplan wordt gefinancierd uit geldbronnen.
- 10.3 De door de werknemer gemaakte keuzes gelden voor de gehele keuzeperiode en kunnen tussentijds niet gewijzigd worden.
- 10.5 Aan het einde van de keuzeperiode geldt de arbeidsovereenkomst zoals deze luidde voordat de door de werknemer gemaakte keuzes in werking traden, tenzij de aard van het dienstverband tussentijds is gewijzigd.

## 11 Keuzes maken binnen het MKS

- 11.1 De werknemer maakt zijn keuze kenbaar door middel van het invullen en ondertekenen van het Keuzeformulier MKS. Jaarkeuzen in MKS dienen vóór 1

- december bij de PSA (indien werkzaam bij Zuyderland JGZ) of bij HR Thuiszorg (indien werkzaam bij Zuyderland Thuiszorg) ingediend te worden.
- 11.2 Elk ingediend Keuzeformulier MKS wordt gecontroleerd op volledigheid en juistheid door de PSA (indien werkzaam bij Zuyderland JGZ) of HR Thuiszorg (indien werkzaam bij Zuyderland Thuiszorg). Deze afdeling bericht de werknemer over het al dan niet akkoord gaan met de ingediende keuze.
- 11.3 Enkele keuzen van de werknemer zijn slechts geldig na goedkeuring door werkgever. De werkgever keurt de gekozen doelen goed door het Keuzeformulier MKS te ondertekenen.
- 11.4 De werkgever legt de keuzes van de werknemer vast en verwerkt deze in het salarisverwerkingssysteem.
- 11.5 De keuze wordt bekrachtigd in een door de werkgever en werknemer ondertekende Overeenkomst. Een kopie van deze Overeenkomst wordt opgenomen in het personeelsdossier.

## **12 Wijzigingsbeding**

De werkgever behoudt zich het recht voor de door de werknemer gekozen bronnen en/of doelen aan te passen of te weigeren. De werkgever deelt een eventuele aanpassing of weigering beargumenteerd aan de werknemer mee.

## **13 Verrekening van bronnen en doelen**

- 13.1 Indien het dienstverband van de werknemer eindigt, maakt de werkgever een overzicht van de door de werknemer ingeruilde bronnen en de door hem gekozen doelen in de lopende keuzeperiode.
- 13.2 Indien bij de beëindiging van het dienstverband een verschil bestaat tussen de waarde van de gekozen doelen en de waarde van de ingezette bronnen, wordt dit verschil verrekend met het laatst uit te betalen netto salaris en eventuele overige betalingen.
- 13.3 Indien het salaris en/of andersoortige afrekeningen niet voldoende zijn om bij beëindiging van het dienstverband de verrekening volledig te laten plaatsvinden, heeft de werknemer voor het overige deel een schuld aan werkgever. Deze schuld is direct opeisbaar en rentedragend en zal in de één na laatste salarisbetaling worden verrekend. De werkgever hanteert hierbij de wettelijke rente.

## **14 Financiële gevolgen van keuzes**

- 14.1 Toepasselijke wet- en regelgeving kan de keuzes van de werknemer beïnvloeden.
- 14.2 Gemaakte keuzes kunnen voor de werknemer zowel voordelige als nadelige financiële gevolgen hebben.
- 14.3 De werknemer is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en hij draagt zelf het risico hiervoor. De werkgever compenseert geen negatieve (financiële) gevolgen die voortvloeien uit keuzes die de werknemer maakt binnen het MKS.
- 14.4 De werkgever compenseert geen negatieve (financiële) gevolgen die voortvloeien uit wijziging van wet- of regelgeving of het veranderen van standpunten van Belastingdienst of UWV ten aanzien van het MKS of onderdelen daarvan.
- 14.5 Regeling van Vervroegduittreden (RVU)

Medewerkers kunnen, onder voorwaarden, alle vormen van verlof of extra uren opsparen tot maximaal 50 keer de (gemiddelde) arbeidsduur per week. De medewerker kan dit verlof naar eigen keuze besteden en kan hierbij besluiten dit verlof voorafgaand aan het pensioen op te nemen. Het verlofstuwmeer wordt niet meer aangemerkt als een RVU. Hierdoor krijgt de werkgever geen eindheffing van 52% meer opgelegd. De medewerker kan zijn PLB en eventueel ander verlof voorafgaand aan pensioen volledig opnemen, met een maximum van 50 keer de wekelijkse arbeidsduur.

## **15 Gevolgen voor de sociale verzekeringswetten**

- 15.1 Salaris, Vakantietoeslag, Eindejaarsuitkering, Bijzondere toeslagen en de afkoopwaarde van verlofuren behoren tot het premieloon waarover premies sociale verzekeringen worden berekend en ingehouden.
- 15.2 Salaris, Vakantietoeslag, Eindejaarsuitkering en Bijzondere toeslagen behoren doorgaans tot het dagloon waarop de hoogte van eventuele uitkeringen krachtens de werknemersverzekeringswetten worden gebaseerd.
- 15.3 Het inzetten van de bronnen Salaris, Vakantietoeslag, Eindejaarsuitkering en Bijzondere toeslagen kan gevolgen hebben voor de premies sociale verzekeringen die op het loon van de werknemer worden ingehouden omdat deze keuzes het premieloon voor de duur van de keuzeperiode verlagen.
- 15.4 De inzet van de bron Verlofuren ten gunste van het doel Extra salaris kan gevolgen hebben voor de premies sociale verzekeringen die op het loon van de werknemer worden ingehouden omdat deze keuzes het premieloon voor de duur van de keuzeperiode verhogen.
- 15.5 Het inzetten van de bronnen Salaris, Vakantietoeslag, Eindejaarsuitkering en Bijzondere toeslagen kan gevolgen hebben voor aanspraken die de werknemer heeft op uitkeringen uit hoofde van de sociale verzekeringswetten omdat deze keuzes het dagloon voor de duur van de keuzeperiode verlagen.
- 15.6 Het inzetten van de bron Verlofuren ten gunste van het doel Extra salaris kan gevolgen hebben voor de aanspraken die de werknemer heeft op uitkeringen uit hoofde van de sociale verzekeringswetten omdat deze keuzes het dagloon voor de duur van de keuzeperiode verhogen.

## **16 Gevolgen voor doorbetaling van salaris bij arbeidsongeschiktheid**

- 16.1 De doorbetaling van salaris tijdens arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld aan de hand van het werkelijke salaris ná eventuele inzet in het MKS.
- 16.2 Het inzetten van de bron salaris kan tot gevolg hebben dat ingeval van arbeidsongeschiktheid een lager salaris en daarmee lagere toeslagen en vergoedingen worden doorbetaald door de werkgever.

## **17 Gevolgen voor het pensioengevend loon**

- 17.1 Het MKS voldoet in zijn geheel aan de bepalingen van fiscale besluiten van de Staatssecretaris van Financiën inzake het begrip pensioengevend loon, onregelmatig salaris en WKR.



- 17.2 Het inzetten van bronnen heeft daarom geen gevolgen voor de hoogte van de pensioengrondslag indien het verschil tussen het pensioengevend loon vóór en ná keuze niet meer bedraagt dan 30%.

## **18 Gevolgen voor inkomensgerelateerde subsidies en tegemoetkomingen**

Het inzetten van de bronnen Salaris, Vakantietoeslag en Eindejaarsuitkering kan gevolgen hebben voor de hoogte van te ontvangen (persoonlijke) subsidies of tegemoetkomingen zoals huursubsidie en studiefinanciering.

## **19 Salarisaanpassingen**

Een salarisaanpassing gedurende de keuzeperiode kan invloed hebben op reeds gemaakte keuzes voorzover elders in dit reglement niet anders is bepaald.

## **20 Keuzeformulier MKS**

- 20.1 Een werknemer die een keuze wil maken binnen het MKS vult daarvoor het Keuzeformulier MKS in.
- 20.2 Het Keuzeformulier MKS kan ingediend worden bij de PSA (indien werkzaam bij Zuyderland JGZ) of HR Thuiszorg (indien werkzaam bij Zuyderland Thuiszorg) van de werkgever. Alleen een correct ingevuld en ondertekend Keuzeformulier MKS wordt door de werkgever in behandeling genomen.
- 20.3 De werknemer die een keuze wil maken in het kader van het MKS, dient zijn voorgenomen keuze voor te leggen aan zijn direct leidinggevende door middel van het keuzeformulier. Voor de inzet van tijdbronnen of de aankoop van tijddoelen dient de bevoegd leidinggevende voor akkoord te tekenen. Bij de inzet en aankoop van de overige bronnen en doelen dient de bevoegd leidinggevende voor gezien te tekenen.

## **21 Hardheidsclausule**

- 21.1 Indien de werknemer van mening is dat de uitvoering van de regelingen - zoals omschreven in dit reglement - voor zijn persoonlijke situatie tot kennelijk onbillijke uitkomsten leiden, kan hij een schriftelijk verzoek bij zijn/haar manager/hoofd van de afdeling indienen om tot een afwijking van het reglement te komen.
- 21.2 Het hoofd van de afdeling beslist over een dergelijk verzoek, eventueel na overleg met de Beleidsadviseur P&O Advies.
- 21.3 De beslissing wordt door het hoofd van de afdeling binnen 6 weken na ontvangst van het verzoek aan de werknemer meegedeeld en schriftelijk bevestigd.

## **22 Slotbepalingen**

- 22.1 Dit reglement treedt in werking per 1 april 2005.  
Laatst gewijzigde versie: 1 januari 2016.
- 22.2 In situaties waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.
- 22.3 Met de inwerkingtreding van dit reglement komen alle voorgaande versies te vervallen.