

Persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget OVER-gemeenten

Inleiding

OVER-gemeenten biedt haar medewerkers interessant werk, een inspirerend werkklimaat, uitstekende opleidings- en carrièremogelijkheden en natuurlijk ook goede arbeidsvoorwaarden.

Het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget is van de medewerker. De medewerker kan het budget gebruiken om te investeren in de eigen ontwikkeling of in activiteiten die helpen om langer, gezonder en vooral met veel plezier te blijven werken.

Missie, visie en waarden OVER-gemeenten

De missie, visie en waarden van OVER-gemeenten zijn richtinggevend en leidend.

Wij vinden het belangrijk als goed werkgever de regelruimte, de efficiency en de professionaliteit van medewerkers bij het maken van keuzes te vergroten. Zo kan wellicht de bureaucratie en overhead in de toekomst verminderd worden. Met het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget is een medewerker beter in staat om het

arbeidsvoorwaardenpakket flexibel aan te passen aan de persoonlijke wensen en behoeften. Zo krijgen medewerkers de mogelijkheid om zelf te investeren in hun eigen toekomst op gebieden als professionalisering en ontwikkeling, vitaal werken en ICT werktools.

Doel

Met het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget krijgen medewerkers de mogelijkheid om zelf te investeren in hun eigen toekomst en het budget vrij te besteden aan doelen die ze nodig hebben om hun werk optimaal te kunnen doen.

Wat is mogelijk met het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget?

Het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget kunnen medewerkers inzetten voor verschillende doelen, maar het is voornamelijk bedoeld om er die doelen mee te financieren die helpen om zo vitaal mogelijk met optimale middelen in combinatie met je persoonlijke kwaliteiten te blijven werken. Investeren in de eigen persoonlijke ontwikkeling is daarbij het belangrijkste bestedingsdoel. Of dat nu de ontwikkeling in de eigen functie betreft of de ontwikkeling naar een andere functie.

Persoonlijke wensen en behoeften Met het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget is een medewerker beter in staat om het arbeidsvoorwaardenpakket aan te passen aan de persoonlijke wensen en behoeften. Daarnaast verandert de arbeidsmarkt in de komende jaren. Langer doorwerken en duurzame inzetbaarheid zijn daarbij essentieel.

Het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget en E-HRM & Financien

Met ingang van januari 2013 kan de medewerker de opbouw van het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget zien in E-HRM of op de salarisstrook. In E-HRM of op de salarisstrook staat het opgebouwde budget vermeld dat tot op dat moment is opgebouwd voor dat jaar. Heeft de medewerker budget geheel of gedeeltelijk gebruikt dan is dit in het bedrag dat in E-HRM staat verwerkt.

Opbouw persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget per medewerker Vanaf 2013 bouwt de medewerker van OVER-gemeenten een persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget op. De opbouw van het persoonlijk budget is weliswaar gerelateerd aan het bruto salaris maar het staat er feitelijk los van. Het is een extra arbeidsvoorwaarde die alle OVER-gemeenten medewerkers krijgen.

Het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget wordt opgebouwd door alle medewerkers die in dienst zijn van OVER-gemeenten. Voor alle medewerkers wordt vanaf 2013 (of de datum van de indiensttreding voor degenen die na 1 januari 2013 in dienst gekomen zijn) elke maand een bedrag gereserveerd; de 1,5% levenslooptoelating en

6% eindejaarsuitkering. Deze uitkering wordt opgebouwd over het bruto salaris (zonder toelagen).

Vanaf 2013 gaat het dus om een bedrag van 7,5% uitkering van het **bruto** maandsalaris.

Jaar	Bruto maandsalaris	Opbouwpercentage	Bedrag/maand
2013	€ 3000,-	7,5 %	€ 225,00
2013	€ 4000,-	7,5 %	€ 300,00
2013	€ 1000,-	7,5 %	€ 75,00

Bestedingsdoelen

Iedere medewerker krijgt naast zijn maandsalaris elke maand een zogenaamd persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget. Dat budget heeft voor alle medewerkers een omvang van 7,5% van het bruto maandsalaris. Het persoonlijk budget kunnen medewerkers naar eigen keuze vrij besteden, bijvoorbeeld aan het kopen van een fiets, een thuiswerkplek inrichten etc.

Medewerkers kunnen het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget besteden aan doelen die bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling in de huidige functie of in een gewenste toekomstige functie. Medewerkers kunnen zo langer en vitaler aan het werk blijven.

Bewust besteden

Besteding van het persoonlijk budget begint bij de medewerker zelf. Het is namelijk zijn/haar budget. De eerste stap is dan ook na te denken over welk bestedingsdoel het beste past.

Het is belangrijk dat iedere medewerker nadenkt over hoe het met het werk gaat in relatie tot vitaliteit, competenties en werk met passie doen. En hoe ziet de medewerker dat in de toekomst? Op basis hiervan kan een medewerker bepalen waaraan hij/zij het budget zou willen besteden. Met dit budget kan maatwerk gerealiseerd worden in de afspraken tussen afdelingshoofd en medewerker.

Spelregels

Voor het besteden van het persoonlijk budget is het belangrijk om een aantal spelregels te bepalen waar je het budget aan wilt besteden:

1. De aanschaf ligt in de lijn van afspraken die voortvloeien uit een gesprek over de persoonlijke ontwikkeling en professionalisering, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van de medewerker in een (jaar)gesprek met het afdelingshoofd. Bij verschil van inzicht besluit het afdelingshoofd;
2. De besteding/investering levert een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling voor huidig of toekomstig werk en is om die reden uitsluitend bedoeld voor eigen gebruik;
3. Alle middelen die via het persoonlijk budget worden aangeschaft, zijn bruto besteedbaar;
4. Zoals bij alle declaraties met betrekking tot het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget, wordt er niet meer betaald dan het budget in E-HRM of op de meeste recente salarisstrook op het moment van declareren.

Stap 1 Kleur bepalen. Wat is belangrijk om je werk goed te kunnen doen. Welke richting is relevant (ontwikkelen, gezondheid, werk/privé, ICT middelen, pensioen?)

Stap 2 Concretiseren. Als medewerker maak je een plan voor de besteding van het persoonlijk budget, waarbij je checkt of het binnen de voorwaarden valt.

Stap 3 Bespreken. Plan bij twijfel altijd bespreken met afdelingshoofd of HRM.

Stap 4 Plan uitvoeren!

Besteding op basis van de vastgestelde doelen

Het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget kun je naar eigen inzicht en wensen opnemen en besteden aan de volgende doelen:

1. Professionalisering en ontwikkeling

Opleiding & talentontwikkeling

Leertrajecten

Loopbaanscan

Vakliteratuur, vakbondscontributie

Oriëntatie en voorbereiding pensionering

2. Vitaliteit

Arbovoorzieningen en verstrekkingen op de werkplek

Gezondheidscheck

Fiets*

Sportfaciliteiten bij een erkende aanbieder

3. ICT tools

Tablet, laptop, smartphone, E-reader, apps & software bij zakelijk gebruik

Vergoeding abonnementskosten bij zakelijk gebruik

De aanwending van het persoonsgebonden arbeidsvoorwaardenbudget voor ICT-hulpmiddelen kan al dan niet in combinatie met een training/cursus.

* fiets mag je 1x per 3 jaar aanschaffen o.b.v. huidige fiscale regeling (€ 749,- aanschaf fiets en € 249,- accessoires)

tablet & laptop mag je 1x per 3 jaar aanschaffen tot € 450,-, waarbij deze kosten ten laste komen van de fiscale loonsom. Om overschrijding van de fiscale loonsom te voorkomen zullen gefaseerd steeds 50 medewerkers de mogelijkheid krijgen een laptop/tablet aan te schaffen.

Deze bestedingsdoelen hebben gemeenschappelijk dat ze optimaal werkplezier en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bevorderen. Oftewel het persoonlijk arbeidsvoorwaarden budget helpt medewerkers om competent en vitaal te werken.

Budget

De bedoeling is dat het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget in het jaar waarin het is toegekend wordt besteed aan een van de bovenstaande doelen (factuurdatum inleveren voor eind november voor verwerking). Het budget kan niet worden meegenomen naar een volgend jaar. Wat niet besteed is van het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget wordt dan het eind van het jaar of naar behoefte maandelijks uitgekeerd. Bij uitdiensttreding of pensioen kan het resterende persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget in de desbetreffende maand naar evenredigheid worden besteed.

Fiscale beoordeling Of over een besteding wel of geen belasting moet betalen wordt beoordeeld door het afdelingshoofd samen met de medewerker eventueel in overleg met Financiën en HRM. Wanneer er vooraf twijfels zijn met betrekking tot een bepaald bestedingsdoel dan zullen zij hierover contact opnemen met de Belastinginspecteur. Mocht bij een netto betaling later alsnog blijken dat dit fiscaal niet is toegestaan, dan zijn de kosten van de naheffing voor rekening van OVER-gemeenten. Het is niet de bedoeling dat de medewerker achteraf alsnog met een fiscale naheffing wordt geconfronteerd.

Inwerkingtreding

Het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget treedt in werking met ingang van 1 januari 2013 en kan worden aangehaald als "Persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget OVER-gemeenten".

Directie van OVER-gemeenten.

M.A. van den Hende R.A. Schaatsbergen

Bijlage 1 Persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget en Belastingdienst

Belangrijk is te blijven investeren in de eigen persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit en optimale werktools om succesvol resultaten te blijven boeken. Het persoonlijk budget dat opgebouwd wordt, is een bruto reservering die berekend wordt over het bruto jaarsalaris. Om onbelast van het persoonlijk arbeidsvoorwaardenbudget te kunnen genieten is het een voorwaarde, dat de kosten die de medewerker financiert uit persoonlijk budget gemaakt zijn in verband met de bestedingsdoelen. In de fiscale wetgeving is namelijk bepaald dat alle ontwikkelingsactiviteiten die medewerkers helpen bij het verkrijgen van inkomen, dit te behouden of te vergroten, voor onbelaste vergoeding in aanmerking komen. Het gaat daarbij om het op peil houden van de vakkennis en vakkundigheid, of het verwerven van kennis en kunde voor een toekomstige functie. Als je kijkt naar de Werkkostenregeling vallen bestedingsdoelen deels onder de fiscale loonsom, nihilwaarderingen, intermediaire vergoedingen of gerichte vrijstellingen. Het persoonlijk budget dat opgebouwd wordt, is een bruto reservering die berekend wordt over het bruto jaarsalaris:

- . gericht op een specifieke functie of op het op peil houden van de vakbekwaamheid.
- . medewerkers in staat stelt om met situaties om te kunnen gaan (timemanagement, agressie, effectief communiceren);
- . bedoeld zijn voor de financiering van vitaal werken, fitness, arbo-voorzieningen of arbo-verstrekkingen.
- . de aanwending van optimale werktools en ICT-hulpmiddelen, die gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling en vaardigheden zoals slimmer (samen)werken.

Concreet betekent dit verder bijvoorbeeld inschrijfkosten voor een studie of congres, vakliteratuur, (abonnementen op) vaktijdschriften, training en coaching onbelast vergoed kunnen worden. Puur functiespecifieke en organisatiebrede opleidingen worden uit het algemeen opleidingsbudget gefinancierd.

Bijlage 2 Aanvraagformulier en overeenkomst Persoonlijk Arbeidsvoorwaardenbudget

PARTIJEN

1. OVER-gemeenten, vertegenwoordigd door de directie,
2. De heer/mevrouwwerkzaam alsbij OVER-gemeenten, hierna te noemen de gebruiker;

zijn overeengekomen als volgt:

Artikel 1: algemeen

1. Het doel van het Persoonlijk Arbeidsvoorwaardenbudget is medewerkers te faciliteren om zelf te investeren in de eigen toekomst en het budget van 7,5% uitkering bruto vrij te besteden aan de doelen die je nodig hebt om je werk goed te kunnen doen:

2.

Opleiding & talentontwikkeling:

Leertrajecten:

Loopbaanscan:

Vakliteratuur, vakbondscontributie:

Oriëntatie en voorbereiding pensionering:

Arbovoorzieningen:

Gezondheidscheck:

Fiets:

Sportfaciliteiten bij een erkende aanbieder

Tablet/laptop/E-reader/ zakelijke apps/software bij zakelijk gebruik 90% of meer

Smartphone bij zakelijk gebruik 10% of meer

Vergoeding abonnementskosten bij zakelijk gebruik 90% of meer

De aanwending van het persoonsgebonden arbeidsvoorwaardenbudget voor ICT-hulpmiddelen kan al dan niet in combinatie met een training/cursus.

aankruisen wat van toepassing is.

* fiets mag je 1x per 3 jaar aanschaffen o.b.v. huidige fiscale regeling (€ 749,- aanschaf fiets en € 249,- accessoires)

tablet & laptop mag je 1x per 3 jaar aanschaffen tot € 450,-

De medewerker geeft aan het afdelingshoofd kort weer waar hij/zij het middel voor nodig heeft.

Korte motivering & totaal bedrag:

.....
.....
.....

3. De gebruiker draagt zelf zorg bij de keuze voor ICT werktools voor Antivirussoftware, Firewall, Office pakketten, verzekeringen en overige wensen van de gebruiker.
4. De gebruiker wordt eigenaar van het product of dienst.

Artikel 2: duur van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst vangt aan op de dag van de aanschaf van het product of dienst en geldt telkens voor een jaar.
2. Deze overeenkomst eindigt in ieder geval na de datum van ontslag van de gebruiker.

Artikel 3: gebruik

1. Als medewerker ben je zelf verantwoordelijk voor voldoende kennis over de toepassing en het gebruik van het gekozen bestedingsdoel.
2. De gebruiker kan bij problemen contact opnemen met de afdeling BMO, team HRM of Bedrijfsvoering, team Informatie.
3. Bij schade aan de verstrekte middelen en bij het optreden van storingen in het gebruik is de gebruiker zelf verantwoordelijk om dit op te lossen.
4. Reparatie en onderhoud en/of onzorgvuldig gebruik van het product zijn voor de gebruiker.

-
5. De medewerker gebruikt de mobiele telefoon zakelijk meer dan 10% of gebruikt de portable computers, zoals notebooks, laptops, tablets voor meer dan 90% zakelijk.

Artikel 4: aansprakelijkheid

1. OVER-gemeenten is niet aansprakelijk voor schade aan of verlies van de middelen.
2. Elke verdere aansprakelijkheid van OVER-gemeenten uit hoofde van deze overeenkomst is uitgesloten, tenzij sprake is van grove schuld of opzet van de zijde van OVER-gemeenten.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Wormerland/Oostzaan op

Namens OVER-gemeenten Gebruiker,
Afdelingshoofd,

Namens OVER-gemeenten HRM controle & toetsing regelgeving

Naam:

Handtekening:

Bijlage 3 Vraag en antwoord

Is het nog wel mogelijk om aan het einde van het jaar het opgebouwde bedrag van de levensloop en de eindejaarsuitkering uit te laten betalen?

Het niet benutten van het PAB betekent het regulier uitbetalen van de 1,5% levenslooptuitkering en 6% eindejaarsuitkering.

Wat is de relatie van het PAB (jaar)gesprek met de gesprekken in de PMC cyclus? Zijn dat aparte cycli of is het PAB gesprek onderdeel van het RGA gesprek en de ontwikkelcompetentie?

De aanschaf van tools binnen PAB ligt in de lijn van afspraken die voortvloeien uit een gesprek over de persoonlijke ontwikkeling en professionalisering, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. In principe worden deze afspraken binnen het jaargesprek meegenomen of als dit buiten de resultaatafspraken en competenties valt in een apart gesprek met het afdelingshoofd.

Krijg ik nog wel mijn reiskosten vergoed of wordt dit van mijn PAB betaald?

De woon- en werkverkeerregeling blijft gehandhaafd en valt niet onder de nieuwe regeling. Ook de dienstreizen en verblijfskosten vallen niet onder deze regeling.

Waar kan ik zien hoeveel ik heb opgebouwd?

De reserveringen eindejaarsuitkering en levensloop blijven vermeld op je salarisstroom (deze bedragen bij elkaar opgeteld is het PAB).

Worden met de PAB huidige werkgeverslasten verschoven naar de werknemer?

Er worden geen werkgeverslasten verschoven van de werkgever naar de werknemer.

Kan ik alleen nog opleidingen volgen door het PAB in te zetten?

Nee, het opleidingsbudget blijft bestaan. Dit geldt ook voor het ARBO-budget.

Kan ik mijn eindejaarsuitkering nog steeds gebruiken voor de financiering van de aankoop van uren in het kader van het cafetariamodel?

Het is nog steeds mogelijk om je eindejaarsuitkering in te zetten voor de financiering van de aankoop van uren.

Is het mogelijk om een voorschot te nemen op mijn PAB?

Er kan niet uitgegeven worden wat je niet hebt. Een voorschot op je PAB is dan ook niet mogelijk. Alle middelen die via het persoonlijk budget worden aangeschaft zijn wel bruto besteedbaar.

Als mijn afdelingshoofd mijn verzoek afwijst, kan ik dan in bezwaar?

Op dit moment is er nog geen mogelijkheid om bezwaar in te dienen. Indien je het niet eens bent met de beslissing van je afdelingshoofd, dan bestaat er de mogelijkheid om je bestedingsdoel opnieuw te bespreken met zijn/ haar leidinggevende. De PAB zal na een jaar geëvalueerd worden. Er zal dan gekeken worden of een bezwaarmogelijkheid nodig is, of dat er zaken verduidelijkt moeten worden.