



Lelie zorggroep

Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden Lelie zorggroep juli 2025

Versie 1

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| 1 Inleiding | 2 |
| 1.1. <i>Werking Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden</i> | 4 |
| 2. Spelregels | 5 |
| 2.1. <i>Algemeen</i> | 5 |
| 2.2. <i>Werkings sfeer</i> | 6 |
| 2.3. <i>Deelnameprocedure</i> | 6 |
| 3. Bronnen | 8 |
| 3.1. <i>Geldbronnen</i> | 8 |
| 3.2. <i>Tijdbronnen</i> | 9 |
| 4. Doelen | 10 |
| 4.1. <i>Fiets</i> | 11 |
| 4.2. <i>Uitruil vergoeding reiskosten achteraf</i> | 12 |
| 4.3. <i>Extra vergoeding studiekosten</i> | 13 |
| 4.4. <i>Vergoeding contributie vakbond</i> | 14 |
| 4.5. <i>Extra salaris door uitbetaling bovenwettelijke verlofuren</i> | 14 |
| 4.6. <i>Koop extra vakantie-uren</i> | 15 |
| 4.7. <i>Laptop/smartphone/tablet/bureaustoel</i> | 15 |
| 4.8. <i>Sportabonnement</i> | 16 |
| 4.9. <i>Balansbudget</i> | 16 |
| Artikel 5. Financiële gevolgen van keuzes | 19 |
| 5.1. <i>Algemeen</i> | 19 |
| 5.2. <i>Gevolgen voor de sociale verzekeringen</i> | 19 |
| 5.3. <i>Gevolgen voor doorbetaling salaris bij ziekte</i> | 19 |
| 5.4. <i>Gevolgen voor de pensioengrondslag</i> | 19 |
| 5.5. <i>Gevolgen voor inkomens gerelateerde subsidies en tegemoetkomingen</i> | 19 |
| 5.6. <i>Salarisaanpassingen</i> | 20 |
| 6. Overige bepalingen | 20 |
| 6.1. <i>Inwerkingtreding van het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep</i> | 20 |
| 6.2. <i>Wijzigingsbeding</i> | 20 |
| Bijlage 1. Actuele cijfers | 21 |
| 1.1. <i>Vergoedingen per juli 2025</i> | 21 |
| 1.2. <i>Wettelijk minimumloon en minimumvakantietoeslag per 1 juli 2025</i> | 21 |

De actuele wettelijke bedragen zijn te allen tijde van toepassing op het MKSA. Deze zijn te raadplegen op de site van de rijksoverheid:
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>..... 21

1 Inleiding

Alle werknemers van Lelie zorggroep kunnen gebruik maken van ons MKSA. De inhoud van dit reglement is gebaseerd op de van toepassing zijnde cao VVT en tot stand gekomen en uitgebreid in goed overleg met de ondernemingsraad (OR) van Lelie zorggroep. Hierna lichten wij de werking van het MKSA kort toe.

Dit reglement bevat het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKSA), zoals dat binnen Lelie zorggroep wordt uitgevoerd. Als werkgever vinden we het belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om individuele keuzes te maken. Dit flexibele arbeidsvoorwaarden-systeem stelt je in staat om, binnen bepaalde grenzen, het arbeidsvoorwaardenpakket aan te passen aan persoonlijke wensen. De voordelen zijn legio.

Je kunt de arbeidsvoorwaarden kiezen die bij jouw eigen wensen en privéomstandigheden passen. Je kunt een deel van je (bovenwettelijke) vakantie-uren inleveren in ruil voor extra salaris, of juist geld inleveren voor wat meer vrije tijd. Verder kan je ook kiezen voor het inzetten van brutosalaris voor bijvoorbeeld een fiets, laptop, tablet, smartphone, bureaustoel of voor het volgen van een opleiding die niet door de organisatie vergoed wordt. In 2023 is de mogelijkheid om een sport abonnement (achteraf) te betalen van brutoloon (bovenwettelijke) verlofuren of meer uren toegevoegd. In juni 2025 is afgesproken om het bedrag per maand te verhogen met ingang van juli 2025. Al deze laatste ruilmogelijkheden leveren je fiscaal voordeel op. Daarnaast zijn er mogelijkheden om in het kader van balansbudget uren te sparen die je in elke fase van je loopbaan op kunt nemen.

Aan deelname aan dit reglement zijn wel consequenties verbonden. Die vind je terug in de spelregels bij hoofdstuk 2 en in hoofdstuk 5 Financiële gevolgen. Uiteraard zijn alle keuzes vrijwillig. Je hoeft niets aan het arbeidsvoorwaardenpakket te veranderen als je daar tevreden mee bent.

Dit reglement zal regelmatig aan de geldende wet- en regelgeving worden getoetst en eventueel aangepast. Wanneer de wetgever bijvoorbeeld een van de regelingen afschaft, zal deze ook uit het MKSA Lelie zorggroep verdwijnen.

In het algemeen geldt dat de in het MKSA genoemde belastingvrije vergoedingen zijn gebaseerd op de fiscale regelgeving die van toepassing is op het moment van vaststelling van dit reglement. De genoemde vergoedingen kunnen slechts belastingvrij worden uitbetaald indien en voor zover de fiscale regelgeving daartoe de mogelijkheid biedt en de werknemer aan de daarbij gestelde voorwaarden voldoet. Eventuele toekomstige verlaging of afschaffing van de toegestane belastingvrije vergoedingen of wijziging van de fiscale voorwaarden heeft automatisch een wijziging van de betreffende regeling in het MKSA tot gevolg. Het loon wat je ontvangt mag niet lager worden dan het minimumloon door gebruik te maken van de mogelijkheden in het MKSA. Mocht je hierover vragen hebben kan je deze stellen aan je leidinggevende of aan de afdeling HRM.

Tijd ruilen? Altijd in goed overleg.

In het MKSA is het mogelijk om naast brutosalaris en eenmalige uitkeringen ook tijd te verruilen. Het verruilen van tijd heeft directe consequenties voor het team waarin je werkt (je gaat immers meer of minder uren werken). Daarom moet hiervoor altijd toestemming worden gekregen van de leidinggevende. De leidinggevende moet namelijk garanderen dat hij/zij je de extra uren inderdaad kan laten werken of vrij kan geven, binnen het bestaande budget. Redenen om een verzoek af te wijzen zijn in ieder geval aanwezig als het verzoek leidt tot een van de volgende situaties:

- Problemen van rooster technische aard (bij minder uren werken);
- Problemen op het gebied van de veiligheid (bij minder uren werken);
- Problemen wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk (bij meer uren werken);
- Problemen omdat de begroting ontoereikend is (bij meer uren werken);
- Daarnaast zal de werkgever ook waarborgen dat loon juist wordt uitbetaald. Zo mag loon nooit onder het niveau van het minimumloon uitkomen. Dat kan beperkend werken voor de inzet van bepaalde bronnen.
- Met betrekking tot het balansbudget zijn er specifieke regels welke in hoofdstuk 4 bij 4.9 nader staan uitgewerkt.

1.1. Werking Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden

Alle keuzeregelingen uit dit pakket zijn ruilregelingen. Dat wil zeggen dat je een deel van de bestaande arbeidsvoorwaarden (de bronnen), zoals salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering of verlofdagen uitruilt voor andere arbeidsvoorwaarden zoals een fiets, laptop, tablet, smartphone, bureaustoel, studiekosten sport abonnement of balansbudgeturen of een extra reiskostenvergoeding (doelen). In de meeste gevallen levert deze uitruil je fiscaal voordeel op, omdat je van brutoloon een netto vergoeding maakt en je over een lager brutoloon belasting betaald (en dus minder belasting). Omdat het aantal van deze andere arbeidsvoorwaarden per jaar vaststaan, moet je voorafgaand aan de aanschaf goedkeuring vragen aan de afdeling HRM. Het is belangrijk dat we weten wat je privé mailadres is bij aanvraag want je krijgt hierover een mail. Voordeel hiervan is dat je voorafgaand aan de aanschaf zeker weet of je hiervan gebruik kunt maken.

Over het brutoloon betaal je belasting en (sociale) premies, over een netto vergoeding niet. Op deze manier bieden de keuzeregelingen uit het pakket MKSA je bijvoorbeeld de mogelijkheid om met belastingvoordeel een fiets laptop, tablet smartphone, bureaustoel aan te schaffen. Ook kan je extra gewerkte uren laten uitbetalen of bovenwettelijke verlofuren. Hiermee krijg je extra inkomen. Hierop wordt wel belasting ingehouden, het is een netto uitbetaling.

Het uitruilen van arbeidsvoorwaarden kan (op termijn) ook nadelige effecten geven. Het uitruilen van brutoloon betekent bijvoorbeeld dat een eventuele werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering lager kan uitvallen. Ook kunnen op je loon gebaseerde toeslagen in een volgend kalenderjaar lager uitvallen. Ontvang je toeslagen dan is het goed om je te verdiepen in de consequenties die uitruil kan hebben.

Het is belangrijk dat je deze spelregels leest voordat je besluit om deel te nemen aan een of meer van de keuzeregelingen van het MKSA.

In dit reglement vind je de bepalingen, de afspraken en de voorwaarden die van kracht zijn op het MKSA van Lelie zorggroep. Wijzigingen in wet- en regelgeving die van invloed (kunnen) zijn op je eventuele deelname aan het MKSA worden via de gebruikelijke informatiekanalen bekend gemaakt. Raadpleeg de informatie voor je gaat deelnemen en vraag je leidinggevende of de afdeling HRM om een toelichting als bepaalde zaken niet duidelijk zijn. Wij hopen dat het gebruik maken van deze regelingen een positieve bijdrage zal leveren aan jouw persoonlijke arbeidsvoorwaarden.

2. Spelregels

2.1. Algemeen

- 2.1.1 Deelname aan het MKSA staat open voor de werknemer van Lelie zorggroep met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd, indien de proeftijd is verstreken en het dienstverband wordt voortgezet.
- 2.1.2 De werknemer is niet verplicht van het MKSA van Lelie zorggroep gebruik te maken. Indien de werknemer in enig kalenderjaar geen keuzes heeft doorgegeven aan de afdeling HRM, wordt hij geacht geen verandering in zijn arbeidsvoorwaarden te willen doorvoeren.
- 2.1.3 Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met een min-max overeenkomst (voor zover die er nog zijn!) geldt dat deelgenomen kan worden aan het MKSA voor het minimum aantal uren.
- 2.1.4 Stagiaires, vakantiekrachten en oproepkrachten kunnen niet deelnemen aan het MKSA. Dit omdat er geen sprake is van een opbouw van bronnen tijdens het dienstverband binnen Lelie zorggroep.
- 2.1.5 Als 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. Het fiscale voordeel vervalt en de netto verrekening vindt plaats met het laatste salaris en andere afrekeningen.

2.2. Werkingssfeer

- 2.2.1 De bepalingen van dit reglement maken deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst.
- 2.2.2 In geval van strijdigheid hebben de bepalingen in de arbeidsovereenkomst c.q. de bepalingen in de cao voorrang. De overige in dit reglement genoemde bepalingen blijven in dat geval onverkort van toepassing.
- 2.2.3 Door het maken van keuzes in het kader van het MKSA van Lelie zorggroep verklaart de werknemer akkoord te gaan met de inhoud van dit reglement.

2.3. Deelnameprocedure

De werknemer die wil deelnemen aan de keuzeregelingen van ons MKSA, dient de onderstaande instructies te volgen:

1. Lees de informatie over de betreffende keuzeregeling(en), spelregels, de gevolgen en deelnamevoorwaarden voor (verzoeken om) deelname aan het MKSA.
2. Heb je vragen of zijn bepaalde zaken niet duidelijk, neem dan contact op met de Leidinggevende, de HR adviseur en/of een medewerker van de Personeelsadministratie.
3. Ben je voldoende geïnformeerd en wil je deelnemen aan 1 of meer keuzeregelingen uit het MKSA, vul dan het betreffende deelnameformulier of aanvraagformulier in via Selfservice in Youforce. In ons handboek vind je een werkinstructie.
4. Wil je (bovenwettelijke) verlofuren als bron inzetten voor een van de regelingen, bespreek dit dan met de direct leidinggevende en vraag om toestemming. Samen met de leidinggevende controleer je of er voldoende (bovenwettelijke) verlofuren zijn om in te ruilen voor het door jou gekozen doel. Eventueel kun je ervoor kiezen om meer bronnen in te zetten. Bijvoorbeeld (bovenwettelijke) verlofuren en een deel vakantiegeld.
5. Vergeet niet om eventuele facturen of bonnen op jouw naam of een overeenkomst aan de aanvraag toe te voegen nadat je goedkeuring hebt gekregen. Ook een betaalbewijs op jouw naam is in voorkomende gevallen nodig! Het is belangrijk om teleurstellingen te voorkomen als deze niet op jouw naam staan. De fiscus geeft geen toestemming als de documenten op de naam van iemand anders staan (bijvoorbeeld op die van je partner).
6. Verstuur de aanvraag en de bijbehorende stukken via Selfservice in Youforce naar de afdeling Personeelsadministratie.
7. Medewerkers van de Personeelsadministratie beoordelen het aanvraagformulier en het deelnameformulier.
8. De aanvraag wordt door de Personeelsadministratie verwerkt. Die maken ter bevestiging van deelname een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst moet je eerst getekend terugsturen. Pas daarna kan er uitruil plaatsvinden.
9. De afdeling Personeelsadministratie verwerkt in overleg met de Salarisadministratie de keuzes die op het deelnameformulier zijn aangegeven en zorgt ervoor dat de deelname wordt uitgevoerd en verwerkt in ons personeels- en salarissysteem.

2.4. Keuzemomenten en ruilperiode

Voor deelname aan de Meerkeuzeregelingen gelden de volgende keuzeperioden:

| Doel | Keuzeperiode |
|--|----------------------|
| • Fietsplan | • Max 12/24/36 mnd |
| • Laptop/smartphone/tablet/bureaustoel | • Max 12 maanden |
| • Sportabonnement (jaarlijks achteraf) | • 1 kalenderjaar |
| • Extra vergoeding reiskosten achteraf | • Tot wederopzegging |
| • Studiekosten | • 1 kalenderjaar |
| • Beroepsvereniging/vakbond | • 1 kalenderjaar |
| • Regeling extra salaris | • 1 kalenderjaar |
| • Regeling koop vakantie-uren | • 1 kalenderjaar |
| • Regeling Balansbudget | • 1 kalenderjaar |

Met 1 kalenderjaar als keuzeperiode wordt bedoeld dat binnen het kalenderjaar van de aanvraag er een uitruil met de bronnen moet plaatsvinden.

Voor deelname aan het MKSA gelden de volgende ruilmomenten:

| Bron/keuzeregeling | Ruilmoment | Inleveren keuzeformulier |
|------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| <i>Salaris</i> | <i>Maandelijks/per periode</i> | <i>Doorlopend</i> |
| <i>Vakantietoeslag</i> | <i>Mei</i> | <i>Voor 1 maart</i> |
| <i>Eindejaarsuitkering</i> | <i>November</i> | <i>Voor 1 oktober</i> |
| <i>Bovenwettelijk verlof</i> | <i>Maandelijks/per periode</i> | <i>Doorlopend</i> |
| <i>Meer uren</i> | <i>Maandelijks/per periode</i> | <i>Doorlopend</i> |

3. Bronnen

Deelname aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden financier je uit bestaande arbeidsvoorwaarden. Dat doe je door een deel van bestaande arbeidsvoorwaarden (bronnen) uit te ruilen voor eenzelfde bedrag als waarvoor je gaat deelnemen aan de keuzeregeling(en). Vaak zal het daarbij gaan om het uitruilen van bruto loonbestanddelen voor een netto vergoeding. Deze uitruil levert dan een hoger netto inkomen op. Het voordeel komt dan overeen met het voor jou geldende belastingtarief vermenigvuldigd met de bruto loonwaarde van de ingezette bron. In de onderstaande tabel kun je aflezen welke bronnen je kunt inzetten voor uitruil tegen een gekozen doel.

| Bronnen ► | Geldbronnen | | | Tijdbronnen | |
|-------------------------------------|-------------|------------------|----------------------|-----------------------------|----------|
| | Salaris | Vakantie-toeslag | Eindejaars uitkering | Bovenwet-telijke verlofuren | Meeruren |
| ▼ Doelen | | | | | |
| Fietsplan | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. |
| Extra vergoeding reiskosten | ✓. | ✓. | ✓. | | |
| Vergoeding studiekosten | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. |
| Vergoeding vakbondscontributie | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. | |
| Kopen vakantieuren | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. | |
| Extra salaris | ✓. | | | ✓. | |
| Laptop/smartphone/tablet/bureaustoe | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. |
| Balansbudget | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. |
| Sportabonnement | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. | ✓. |

Voor het inzetten van de bronnen geldt een aantal spelregels:

3.1. Geldbronnen

- Onder salaris wordt verstaan: het overeengekomen bruto maandloon, zonder loon-componenten zoals onregelmatigheidstoeslag, maar wel verhoogd (indien van toepassing) met structurele salaristoelagen (zoals FWG-garantiesalaris). Je kan je bruto uurloon terugvinden in Youforce/selfservice/start/gegevens raadplegen mijn voorkeur/mijn gegevens/salaris. Als je er niet uitkomt kan je contact opnemen met de afdeling HRM via het algemene nummer.
- Geldbronnen waarvan de waarde is afgeleid van het maandsalaris worden gewaardeerd op basis van het salaris van het keuzemoment.
- Voor de **geldbron salaris** geldt dat alleen het gedeelte boven het wettelijk minimumloon in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden mag worden ingezet. Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid en er in het 2^e ziektejaar sprake is van een lager salaris, dan wordt er nogmaals gekeken naar het beschikbare salaris boven het wettelijk minimumloon;
- Voor de **geldbron vakantietoeslag** geldt dat alleen het gedeelte boven het wettelijk minimum vakantietoeslag in het Meerkeuzesysteem mag worden ingezet;

- Voor de **geldbron vakantietoeslag** geldt dat je vóór 1 maart van het desbetreffende kalenderjaar de aanvraag dient in te leveren via Self Service (Youforce). Wil je je **eindejaarsuitkering** inzetten, dan kies je daarvoor vóór 1 oktober.
- Wil je **andere geldbronnen** inzetten, dan mag je hiervoor op elk moment een aanvraag indienen.

3.2. Tijdbronnen

- Bij het inzetten van verlofuren als bron in het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep wordt er gerekend met je bruto uurloon. Je kan je bruto uurloon terugvinden in Youforce/selfservice/start/gegevens raadplegen mijn voorkeur/mijn gegevens/salaris. Als je er niet uitkomt kan je contact opnemen met de afdeling HRM via het algemene nummer.
- Alleen bovenwettelijke verlofuren mogen worden ingezet.
- De inzet van een of meer tijdbronnen vereist altijd overleg met en de toestemming van de leidinggevende. Hij of zij moet daarvoor deelname accorderen en samen kijken jullie of er voldoende uren zijn om in te zetten.
- De werknemer kan zijn vooraf overeengekomen meer uren besteden als bron in het MKSA. Meer uren zijn de uren die een werknemer (na overleg met zijn leidinggevende) extra heeft gewerkt boven de contractuele arbeidsduur.

4. Doelen

Het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep omvat de onderstaande doelen:

1. Fiets;
2. Extra vergoeding reiskosten achteraf;
3. Studiekosten;
4. Vakbond;
5. Koop vakantie-uren;
6. Verkoop vakantie-uren voor extra salaris;
7. Laptop/smartphone/tablet/bureaustoel;
8. Sport abonnement;
9. Balansbudget.

4.1. Fiets

- 4.1.1 Lelie zorggroep wil in het kader van vitaliteit en gezondheid bevorderen dat de werknemer meer met de fiets gaat reizen. Deelname aan deze regeling staat open voor de werknemer die gebruik kan maken van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep en voldoet aan de voorwaarden.
- 4.1.2 Lelie zorggroep stelt jaarlijks een maximum aantal deelnemers vast dat deel kan nemen aan de regeling Fietsplan. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. De werknemer vraagt eerst toestemming via Youforce om deel te mogen nemen aan het Fietsplan. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Hierbij wordt uitgegaan van de aanvraagdatum in Youforce. Als deze aanvraag is goedgekeurd, kan de werknemer deelnemen. De werknemer betaalt eerst zelf de fiets en doet via Youforce de definitieve aanvraag.
- 4.1.3 De werknemer kan eenmaal per 60 maanden (1x per 5 jaar, niet: kalenderjaar) aan de regeling fietsplan deelnemen. Bij diefstal met bewijs van aangifte kan men eerder deelnemen.
- 4.1.4 De werkgever vergoedt een fiets, de daaraan verbonden fietsaccessoires, verzekeringen en dergelijke tot maximaal € 1000,- all-in (met ingang van 1 juli 2025). Onder fiets vallen alle fietsen (fiets met trapondersteuning, vouwfiets, stadsfiets, sportieve fiets, elektrische fiets), mits voor eigen gebruik van de werknemer. Ook tweedehands fietsen zijn toegestaan.
- 4.1.5 In ruil voor de fietsvergoeding maakt de werknemer een keuze in geld- of tijdbronnen.
- 4.1.6 De werknemer is vrij in zijn keuze van de leverancier van de fiets met bijbehorende accessoires en verzekering. Voor elke leverancier geldt dat deze moet zijn ingeschreven in het handelsregister en dient te beschikken over een geldig Btw-identificatienummer. Dit moet blijken uit de door de leverancier afgegeven factuur. Het is belangrijk om te controleren of de leverancier is ingeschreven dit is een verplichting vanuit de fiscus. De factuur moet op naam staan van de werknemer.
- 4.1.7 De keuze voor het fietsplan heeft geen consequenties voor een eventueel recht op een tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.
- 4.1.8 Als er gekozen wordt voor een geldbron voor de financiering in de vorm van salaris vakantiegeld of eindejaarsuitkering kan de werknemer kiezen voor 12, 24 of 36 maanden voor de terugbetaling.

Voorbeeld:

Jan Janssen besluit een fiets via de fietsregeling aan te schaffen en zoekt een fiets uit met een cataloguswaarde van € 600,-.

Deze fiets wil hij ruilen tegen brutosalaris, te voldoen in 24 maandelijkse termijnen. De fiets kost hem dus twee jaar lang maandelijks bruto (€ 600,- : 24 maanden =) € 25,-.

4.2. Uitruil vergoeding reiskosten achteraf

- 4.2.1 Lelie zorggroep kent aan de werknemer op diens verzoek een onbelaste uitruil toe voor de reiskosten die de werknemer maakt voor woon-werkverkeer in het kader van zijn dienstbetrekking.
- 4.2.2 De regeling reiskosten staat open voor werknemers die structureel voor hun werk naar een vaste arbeidsplaats reizen (voor Lelie zorggroep: medewerkers huizen Rotterdam en Krimpen, kleine huizen, Service Organisatie en de huizen op de Veluwe).
- 4.2.3 In ruil voor de onbelaste uitruil voor reiskosten ziet de werknemer af van een evenredig deel van zijn geld- of tijdbronnen tot maximaal het bedrag van zijn persoonlijke fiscale ruimte.
- 4.2.4 De werknemer die kiest voor deelname aan deze regeling doet dat voor zijn volledige fiscale ruimte.
- 4.2.5 Na toepassing van deze regeling bedraagt de vergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer die de werknemer in het kalenderjaar, maximaal kan verruilen € 0,23 per afgelegde kilometer (fiscale vrijstelling 2025).
- 4.2.6 De extra vergoeding voor reiskosten wordt toegekend ongeacht de wijze van vervoer.
- 4.2.7 De enkele reisafstand woon-werkverkeer wordt door Lelie zorggroep vastgesteld aan de hand van Google Maps, snelste route (onafhankelijk van huidige verkeerssituatie).
- 4.2.8 De persoonlijke fiscale ruimte wordt berekend door:
aantal reisdagen per jaar x aantal retour kilometers woon-werk x 0,23 cent
minus vaste maandelijkse vergoeding woon-werkverkeer per jaar +/- aantal
gedeclareerde dienstkilometers per jaar x 0,23 cent. Het recht aan opgebouwde ruimte
kun je terugvinden op je salarisstrook in de middelste kolom onderaan bij 'Reisk.ww
beschikbaar'.
- 4.2.9 Het aantal reisdagen wordt berekend volgens de volgende formule:
 $(214) \times (12 \text{ maanden}) \times (\text{gemiddeld aantal werkdagen per maand}/21,75)$. Of op basis
van de door de werknemer gedeclareerde daadwerkelijke reisdagen.
- 4.2.10 Indien de werknemer na 1 januari in dienst is getreden van Lelie zorggroep, wordt de persoonlijke fiscale ruimte van de werknemer berekend vanaf de datum indiensttreding.
- 4.2.11 Woont de werknemer op meer dan 75 kilometer van het werk, dan wordt voor de berekening van de fiscale ruimte maximaal 75 kilometer in aanmerking genomen. Voor medewerkers welke in het kader van het hybride beleid afspraken hebben over thuiswerken geldt deze regeling alleen voor de gedeclareerde daadwerkelijke reisbewegingen.

Voorbeeld :

Jan Janssen woont op 35 kilometer van zijn werk en ontvangt reiskosten woon-werkverkeer van gemiddeld +/- € 60,- per maand (conform cao). Dat is € 60,- x 12 maanden = € 720,- Jan reist 200 dagen per jaar op en neer van huis naar zijn werk. De fiscale ruimte bedraagt voor Jan € 2660,- per jaar, namelijk 40 kilometer x 2 = 80 kilometer per dag, 200 dagen x 80 kilometer = 16000, 16000 x € 0,23 = € 3680,-. Hij heeft dus nog € 2960,- ruimte om via de regeling MKSA te verruilen. Jan gebruikt hiervoor een deel van zijn eindejaarsuitkering (€ 2400,-). En een deel vakantietoelage

4.3. Extra vergoeding studiekosten

- 4.3.1 Deelname aan de regeling extra vergoeding studiekosten geeft de werknemer recht op een onbelaste (extra) uitruil voor studiekosten. Het moet daarbij gaan om een studie die de werknemer volgt met het oog op zijn huidige of toekomstige beroep, binnen Lelie zorggroep en daarbuiten.
- 4.3.2 Deelname aan de regeling extra vergoeding studiekosten is mogelijk voor het volledige bedrag van de studiekosten, verminderd met het bedrag waarvoor de werknemer eventueel reeds een onbelaste vergoeding ontvangt van Lelie zorggroep in het kader van het [strategisch opleidingsplan](#). De onbelaste extra uitruil en de directe onbelaste vergoeding mogen samen niet meer bedragen dan 100% van de werkelijke studiekosten van de werknemer.
- 4.3.3 In ruil voor de onbelaste extra uitruil ziet de werknemer af van een of meer van zijn geldbronnen.
- 4.3.4 De werknemer kan in principe een keer per jaar deelnemen aan de Regeling extra uitruil studiekosten. Lelie zorggroep stelt jaarlijks een maximaal aantal deelnemers vast dat deel kan nemen aan de regeling. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Hierbij wordt uitgegaan van de aanvraagdatum in Youforce.
- 4.3.5 Onder studiekosten wordt verstaan de kosten gemaakt tijdens het dienstverband van de werknemer ten behoeve van de opleiding, zijnde cursus-, school- of collegegelden, examen- en tentamengelden, de kosten voor aanschaf van voor de opleiding verplichte boeken en noodzakelijke reis- en verblijfkosten.
- 4.3.6 De werknemer overlegt aan de werkgever originele, op zijn naam gestelde bonnen of facturen waaruit blijkt dat de studiekosten door hem persoonlijk zijn gemaakt.
- 4.3.7 De onbelaste extra uitruil dient te worden toegekend in hetzelfde jaar als waarin de betreffende studiekosten door de werknemer zijn gemaakt.

Voorbeeld 1:

Je wilt een opleiding volgen die € 700,- kost en waarvoor je geen studiekostenvergoeding krijgt. Deze opleiding wil je verruilen met bovenwettelijke verlofuren. Je hebt een bruto maandsalaris van € 1.820,- en dus een uurwaarde van $(1/156 \times € 1.820,-) = € 11,67$. Je moet hiervoor $(€700,- : € 11,67) = 60$ bovenwettelijke verlofuren uitruilen.

Voorbeeld 2:

Je besluit naar een congres te gaan dat € 1.320,- kost en waarvan de werkgever 50% vergoedt. Je wilt de € 660,- die niet wordt vergoed, verruilen met je eindejaarsuitkering. Stel dat je eindejaarsuitkering €1.988,- bruto is en deze gewoon zou laten uitbetalen in november, dan ontvang je netto ongeveer € 1.088,-

Nu besluit je om een gedeelte van de eindejaarsuitkering te verruilen voor de congreskosten. Het restant van de bruto eindejaarsuitkering wordt dan € 1.328,-. De bruto uitbetaling hiervan zal gewoon plaatsvinden in november en dit is ongeveer netto € 727,-.

De € 660,- i.v.m. de congreskosten heb je netto ontvangen en samen met het restant van € 727,- is het totaal € 1.387,-. Het voordeel is dan € 299,- $(€ 1.387 \text{ minus } € 1.088,-)$.

4.4. Vergoeding contributie vakbond

- 4.4.1 Lelie zorggroep kent op verzoek van de werknemer aan hem een onbelaste uitruil toe voor de contributie van het lidmaatschap van een erkende vakbond.
- 4.4.2 In ruil voor de onbelaste uitruil contributie vakbond ziet de werknemer af van een evenredig deel van zijn geld- of tijdbronnen.
- 4.4.3 De uitruil wordt toegekend voor contributie waarvan de feitelijke betaling door de werknemer in het betreffende kalenderjaar heeft plaatsgevonden en die niet al op een andere wijze aan de werknemer is vergoed.
- 4.4.4 De werknemer dient aan Lelie zorggroep een gespecificeerde contributienota te overleggen waaruit zijn lidmaatschap in het betreffende kalenderjaar blijkt.
- 4.4.5 De betaling van de contributie door de werknemer en het toekennen van de vergoeding dienen in hetzelfde kalenderjaar plaats te vinden. Contributie die in eerdere jaren betaald is, komt niet meer voor uitruil in aanmerking.
- 4.4.6 Wanneer zijn lidmaatschap van de vakbond waarvoor hij een vergoeding ontvangt, binnen het betreffende kalenderjaar wordt beëindigd, dient de werknemer Lelie zorggroep daarover direct te informeren.

Voorbeeld:

Jan Janssen besluit om uit zijn brutosalaris € 150 in te leveren ten behoeve van het vakbondslidmaatschap.

4.5. Extra salaris door uitbetaling bovenwettelijke verlofuren

- 4.5.1 Werknemer kan binnen het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden kiezen voor het doel extra salaris, zijnde een belaste, éénmalige extra salarisuitkering.
- 4.5.2 De uitbetaling van de waarde van deze opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren vindt plaats tijdens de gebruikelijke eerstvolgende maandelijkse salarisbetaling. De bovenwettelijke vakantie-uren waarvan wordt afgezien ten gunste van het doel extra salaris worden gewaardeerd tegen het actuele uurloon.
- 4.5.3 Het doel extra salaris kan uitsluitend worden gefinancierd uit de bron bovenwettelijke vakantie-uren.
- 4.5.4 De werknemer kan alle bovenwettelijke verlofuren verkopen conform cao VVT in overleg met de leidinggevende.

Voorbeeld:

Jan Janssen maakt de keuze om 20 vakantie-uren in te ruilen voor geld. Bruto is dit een bedrag van € 402,80 (€ 20,14 uurloon x 20 vakantie-uren). Netto houdt hij hier minus de loonheffing en premies (+/- 40%) € 241,68 van over.

4.6. Koop extra vakantie-uren

- 4.6.1 De werknemer kan ervoor kiezen om extra vakantie-uren te kopen uit een van de geldbronnen.
- 4.6.2 De werknemer dient alle aangekochte extra vakantie-uren als vakantie in het betreffende kalenderjaar op te nemen in overleg met de leidinggevende. Behalve als het kopen van extra vakantie-uren wordt gebruikt om te sparen voor het Balansbudget (zie 4.8)
- 4.6.3 De regels voor het opnemen van vakantie-uren zoals opgenomen in het roosterstatuut zijn eveneens van toepassing op de aangekochte extra vakantie-uren.

Voorbeeld:

Jan Janssen werkt volgens de arbeidstijdregeling gemiddeld 36 uur per week. Graag wil hij volgend kalenderjaar meer tijd vrijmaken voor zijn grote passie: het opknappen van een huis uit het jaar 1900.

Na overleg met en goedkeuring van zijn leidinggevende, geldt de afspraak voor aankomend kalenderjaar dat Jan vakantie-uren bijkoopt.

Jan wil de vrije tijd betalen door middel van het inleveren van brutosalaris.

Een vrij uur kost Jan € 18,60. Dat betekent voor 36 uur: $36 \times € 18,60 = € 669,60$. Dat kost hem netto € 328.

Jan dient hiervoor per maand € 55,80 brutosalaris in te zetten.

4.7 Laptop/smartphone/tablet/bureaustoel

- 4.7.1 Lelie zorggroep wil de medewerkers faciliteren in de aanschaf van een laptop, een smartphone, een tablet of een bureaustoel. Deelname aan deze regeling staat open voor de werknemer die gebruik kan maken van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep en voldoet aan de voorwaarden.
- 4.7.2 Lelie zorggroep stelt jaarlijks een maximum aantal deelnemers vast dat deel kan nemen aan deze regeling. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Hierbij wordt uitgegaan van de aanvraagdatum in Youforce. Na aanvraag komt er een melding of deze is goedgekeurd. Bij goedkeuring weet de werknemer zeker dat hij kan deelnemen. Binnen een maand koopt de werknemer het gewenste product eerst zelf en meldt zich vervolgens aan voor deelname aan het meerkeuzesysteem in Youforce. **Eventueel kan ervoor gekozen worden om meerdere producten aan te schaffen en hiervoor één aanvraag in te dienen. Bijvoorbeeld een smartphone en een bureaustoel met een maximumbedrag van totaal € 500,-.**
- 4.7.3 De werknemer kan eenmaal per jaar aan de regeling deelnemen. Je kan er dus voor kiezen om dit jaar een bureaustoel aan te schaffen en volgend jaar een laptop.
- 4.7.4 De werkgever biedt de werknemer een uitruilmogelijkheid voor een laptop/smartphone/tablet/bureaustoel tot maximaal € 500 per jaar.
- 4.7.5 In ruil voor de vergoeding maakt de werknemer een keuze in geld – of tijdbronnen.

- 4.7.6 De werknemer is vrij in zijn keuze van de leverancier. Voor elke leverancier geldt dat deze moet zijn ingeschreven in het handelsregister en dient te beschikken over een geldig Btw-identificatienummer. Dit moet blijken uit de door de leverancier afgegeven factuur. Daarnaast moet de factuur op naam staan van de werknemer.
- 4.7.8 Als er gekozen wordt voor een geldbron voor de financiering in de vorm van salaris, vakantiegeld of eindejaarsuitkering kan de werknemer kiezen voor 12, 24 of 36 maanden voor de terugbetaling.

Voorbeeld:

Jan Janssen besluit een laptop aan te schaffen en zoekt een laptop uit met een cataloguswaarde van € 500,-. Deze wil hij ruilen tegen brutosalaris, te voldoen in 10-maandelijke termijnen. De laptop kost dus 10 maanden lang maandelijks bruto (€ 500,- : 10 maanden =) € 50,-.bruto

4.8 Sportabbonnement

Je kan voor een sport abonnement max € 35 euro per maand uitruilen met terugwerkende kracht aan het eind van het jaar. Dus na een jaar sporten kan je aan het eind van een jaar de kosten van het sport abonnement met de bijbehorende bonnen (deels) van je bruto loon betalen. Alle bronnen (geld en tijd) kun je hiervoor gebruiken. Het gaat hierom sportscholen in brede zin. Dus eventueel kan het ook een tennisclub zijn. Als het maar om sport gaat. Ook sport accessoires zijn inbegrepen als mogelijkheid.

Lelie zorggroep stelt jaarlijks een maximum aantal deelnemers vast dat hieraan deel kan nemen. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Hierbij wordt uitgegaan van de aanvraagdatum in Youforce. Na aanvraag komt er een melding of deze is goedgekeurd. Bij goedkeuring weet de werknemer zeker dat hij (een deel) van de kosten van het abonnement kan uitruilen met een van de bronnen. Deze mogelijkheid is er alleen voor de werknemers. Dus niet voor de partner of kinderen.

Voorbeeld:

Jan Janssen besluit om te gaan sporten per 1 oktober. Dit kost hem € 30 per maand. Hij wil dit deels betalen van zijn eindejaarsuitkering. Na 1 jaar levert hij met bewijs van betaling en abonnement in het MKSA gegevens aan. $12 \times 30 = 360$ uit te ruilen met de eindejaarsuitkering. Bruto is dit een bedrag van € 360. Over deze € 360 hoeft hij geen loonheffing en premie te betalen waardoor er op de eindejaarsuitkering over dit bedrag geen loonheffing en premies wordt ingehouden. Hierdoor houdt hij netto meer eindejaarsuitkering over.

4.9 Balansbudget

Deze regeling stelt je in staat om voor een langere aaneengesloten periode verlof op te nemen met doorbetaling van loon en behoud van rechten op de sociale verzekeringen tijdens het verlof. Conform Cao 2025-2026 wordt verlofspaarsaldo voor het balansbudget in ieder geval 5 jaar lang geïndexeerd (art 6.4.1). Indexatie wil zeggen dat de waarde van het uurloon meestijgt met het salaris voor in ieder geval de komende 5 jaar vanaf het jaar van opbouw. De vakbonden zijn bezig met een fonds voor de Balansbudgeturen. Dat noemen ze het tijdspaarfonds. In september 2025

gaan ze hier weer mee verder. Het kopen van balansbudgeturen heeft geen gevolgen voor de pensioengrondslag als deze het maximum van 10% van je contracturen op jaarbasis maar niet overschrijdt. De werknemer betaald de werknemerspremie en de werkgever betaald de werkgeverspremie door.

Voorbeeld 1: Je werkt 36 uur. Dan mag je in een kalenderjaar zonder gevolgen voor je pensioengrondslag **187** uur extra verlof kopen (36 x 52 weken x 10 %). Voorbeeld 2: je werkt 24 uur. Dan mag je in een kalenderjaar zonder gevolgen voor je pensioengrondslag **124** uur extra verlof kopen (52 weken x 24 x 10%). De werknemer en werkgever betalen vervolgens de pensioenpremie door.

Indien je in het kalenderjaar **287** uur extra verlof wil kopen. Dan zal over **100** (287-187) te kopen verlofuren de pensioengrondslag verlaagd worden. De werknemer en werkgever betalen vervolgens hierover **niet** de pensioenpremie door.

Je kunt het budget opbouwen vanuit meerdere bronnen die hieronder worden aangegeven:

- Bruto salaris
- Vakantietoeslag
- Eindejaarsuitkering
- Meer uren met een maximum van 50 uur op jaarbasis
- Bovenwettelijke verlofuren (over deze uren is geen maximum en loopt ongelimiteerd de pensioengrondslag door)

Het balansbudget kan bijvoorbeeld ingezet worden voor mantelzorg, een sabbatical leave of (deels) eerder stoppen met werken vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. De regeling heeft fiscale voordelen, terwijl voor het opgespaarde spaarverlof ook geen verjaringstermijn geldt. Wat zijn de voorwaarden voor deelname?

1. Het maximale aantal weken verlof dat medewerker in totaal kan sparen is 100 weken (= 100 x de arbeidsduur per week).
2. Je kunt gedurende het hele dienstverband verlofuren sparen.
3. De werknemer kan de opgebouwde verlofuren – met uitzondering van hetgeen hierna onder de punten 5 en 8 wordt aangegeven – opnemen op het moment dat het haar/hem uitkomt, maar het moet wel minimaal 4 maanden van tevoren worden aangevraagd bij leidinggevende (in verband met planning en organiseren vervanging).
4. De minimumduur van de periode waarin de verlofuren worden opgenomen bedraagt 3x je arbeidsduur per week. Dit mag aaneengesloten of verspreid over een langere periode zijn.
5. Bij beëindiging van het dienstverband, worden de gespaarde dagen vóór ontslagdatum alleen met toestemming van de werkgever en in een aaneengesloten periode opgenomen. Eventueel resterende uren worden uitbetaald.
6. De werknemer kan in het kader van deze regeling Verlofsparen voor het eerst na 2 kalenderjaren na het laatste verlof in aanmerking komen voor een nieuwe verlofperiode, mits voldoende spaarverloftegoed is opgebouwd.
7. Als de medewerker geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is bij de aanvang van het opnemen van het verlof in het kader van deze regeling of geheel of gedeeltelijk

arbeidsongeschikt wordt, wordt de opname van het verlof voor de duur van de arbeidsongeschiktheid opgeschort vanaf het moment dat de werknemer hierom verzoekt en de werkgever in kennis stelt van zijn of haar arbeidsongeschiktheid. Wordt het verlof vanwege arbeidsongeschiktheid opgeschort, dan is het verzuimprotocol van Lelie zorggroep van toepassing.

8. Je verzoek m.b.t. het opnemen van het verlof uit het Balansbudget wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegend organisatiebelang dit in redelijkheid niet toelaat.
9. Er kunnen zich omstandigheden voordoen die maken dat de medewerker niet langer wil deelnemen aan de regeling Balansbudget. Medewerker overlegt in dat geval met de leidinggevende hoe om te gaan met het al gespaarde verlof binnen de grenzen van de fiscale wetgeving.
10. Je ontvangt over het gespaarde verlof ook eventueel ORT (artikel 4.4 lid 3 cao VVT). Verder is er ook sprake van pensioen- en verlofopbouw, omdat je dienstverband in stand blijft. Alle arbeidsvoorwaarden lopen door.

Wat moet jij doen om deel te nemen aan deze regeling?

- Je bespreekt met jouw leidinggevende je wens om gebruik te maken van de regeling Balansbudget en je legt dit vast in Youforce.
- Als je daadwerkelijk verlof gaat opnemen in het kader van deze regeling, dan vraag je hiervoor via Youforce akkoord aan je leidinggevende. Het verlof wordt vervolgens geregistreerd in Youforce. Ook geef je dit door in het roosterpakket (je bent immers een bepaalde periode niet beschikbaar voor je werk).

NB Cao-partijen komen mogelijk nog met een doorontwikkeling van Balansbudget. Als deze ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, wordt de regeling Balansbudget binnen dit MKSA daarop aangepast.

Artikel 5. Financiële gevolgen van keuzes

5.1. Algemeen

- 5.1.1 Toepasselijke wet- en regelgeving beïnvloeden de keuzemogelijkheden.
- 5.1.2 Keuzes kunnen voor de werknemer zowel voordelige als nadelige financiële gevolgen hebben.
- 5.1.3 De werknemer is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en hij draagt zelf het risico hiervoor.
- 5.1.4 Lelie zorggroep compenseert niet de eventuele negatieve financiële gevolgen die voortvloeien uit veranderingen in de wet -of regelgeving of wijzigingen in de standpunten van de Belastingdienst ten aanzien van (onderdelen van) het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep.

5.2. Gevolgen voor de sociale verzekeringen

- 5.2.1 Salaris, vakantietoelage en eindejaarsuitkering zijn onderdeel van de grondslag waarop uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten worden gebaseerd.
- 5.2.2 Keuzes voor het inzetten van de bronnen salaris, vakantietoelage en/of eindejaarsuitkering kunnen gevolgen hebben voor de aanspraken die de werknemer heeft op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Daarbij kan gedacht worden aan uitkeringen in het kader van WAO/WIA, de WW en de ZW.

5.3. Gevolgen voor doorbetaling salaris bij ziekte

- 5.3.1 Indien er gekozen is voor de bron salaris voor de uitruil en er is sprake van een lager loon in het 2e ziektejaar, moet er nogmaals gekeken worden of het minimumloon gewaarborgd is. Mocht dit niet het geval zijn, treedt werkgever hierover in overleg met de werknemer.

5.4. Gevolgen voor de pensioengrondslag

- 5.4.1 Inzet van bronnen in het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioengrondslag, mits je bij het kopen van balansbudgeturen op jaarbasis **niet** het maximum van 10 % van je contracturen overschrijdt (zie 4.9).
- 5.4.2 Het verschil tussen het pensioengevend loon voor uitruil en het verlaagde pensioengevend loon na uitruil mag niet meer bedragen dan **30 %**.

5.5. Gevolgen voor inkomens gerelateerde subsidies en tegemoetkomingen

- 5.5.1 Inzet van de bronnen salaris, vakantietoelage, eindejaarsuitkering in het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep kan gevolgen hebben voor de hoogte van te ontvangen subsidies of tegemoetkomingen. Daarbij kan worden gedacht aan huurtoelage, kinderopvangtoelage etc. De effecten hiervan worden meestal pas zichtbaar en voelbaar in het nieuwe kalender/belastingjaar.

5.6. Salarisaanpassingen

- 5.6.1 Een salarisaanpassing kan invloed hebben op de gemaakte keuze, indien en voor zover dit leidt tot ontoereikende financiering van het gekozen doel. De werknemer overlegt hierover dan met de werkgever.

6. Overige bepalingen

6.1. Inwerkingtreding van het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep

- 6.1.1 Dit reglement geldt vanaf 1 juli 2025 en vervangt vorige meerkeuzeregelingen van Lelie zorggroep. Voor de ruilmomenten wordt verwezen naar paragraaf 2.4.

6.2. Wijzigingsbeding

- 6.2.1 Lelie zorggroep behoudt zich na overleg en/of instemming met/van de OR het recht voor om de bepalingen van dit reglement eenzijdig te wijzigen of in te trekken. Uitgangspunt is de redelijkheid en billijkheid.
- 6.2.2 Indien de regelgeving van de wetgever en/of de Belastingdienst ten aanzien van (onderdelen van) het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden wijzigt, is de werkgever gerechtigd de betreffende bepalingen te wijzigen of in te trekken om deze in overeenstemming te brengen met de toepasselijke wetgeving.

Bijlage 1. Actuele cijfers

In deze bijlage zijn de actuele cijfers en percentages voor 2025 opgenomen die van toepassing zijn op deelname aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep. Indien daarvoor gegronde redenen aanwezig zijn, kan de werkgever overgaan tot tussentijdse aanpassingen van deze cijfers en percentages.

1.1. Vergoedingen per juli 2025

| Doel | Onderwerp | Omschrijving | Bedrag | Max aantal =Totaal |
|--------------------------------------|--|---|---|---|
| Fietsplan | Aanschafbedrag fiets | Maximum van de onbelaste vergoeding van een fiets in 2025, inclusief de aanschaf van toegestane fietsaccessoires en fietsverzekering. Deelname 1 x per 5 jaar | € 750 eerste 6 maanden €1000 laatste 6 maanden | 62,5 x 750=46.875 62,5x1000=62.500 Totaal € 109.375 |
| Opleiding | Kosten opleidingen die (deels) niet vergoed worden door strategisch opleidingsplan | Deelname 1 x per jaar achteraf | € 1000,- | 10 x € 1000,- Totaal € 10.000 |
| Vakbond | | Deelname 1 x per jaar achteraf | Niet bepaald | € 14.000 |
| Laptop/smartphone/tablet/bureaustoel | | Maximum van de onbelaste vergoeding van een (combinatie van) doel(en) in 2021. Deelname 1x per jaar | € 500,- | 94 x € 500,- Totaal € 47.000 |
| Sport | Abonnement | Deelname 1x per jaar max € 35 per maand of € 420 per jaar | | 125x€ 420 € 43.225 |

1.2. Wettelijk minimumloon en minimumvakantietoeslag per 1 juli 2025

De actuele wettelijke bedragen zijn te allen tijde van toepassing op het MKSA. Deze zijn te raadplegen op de site van de rijksoverheid:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.