

Compensatieregeling verhuizing SRON Utrecht-Leiden

Overwegende dat:

- SRON het voornemen heeft de locatie Utrecht te verplaatsen naar Leiden;
- de verplaatsing van de locatie geen gevolgen heeft voor de werkgelegenheid;
- SRON er bij gebaat is en de intentie heeft alle medewerkers van de vestiging Utrecht mee te nemen naar Leiden;
- SRON in verband daarmee een regeling wil treffen waarin een passende tegemoetkoming wordt getroffen voor de nadelige gevolgen van de verhuizing voor de medewerkers,

zijn NWO-I in de hoedanigheid van werkgever van betrokken medewerkers en werknemersorganisatie in het lokaal overleg het volgende overeengekomen

Werkings sfeer

De faciliteiten van deze compensatieregeling zijn van toepassing op de medewerkers die op de datum waarop het bestuur van de Stichting Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I) de definitieve beslissing over de verhuizing neemt bij SRON zijn aangesteld en dat ook nog zijn op de datum van feitelijke verhuizing van SRON.

Compenserende maatregelen

Algemeen

De in deze regeling genoemde vergoedingen zijn bruto en worden voor zover dit fiscaal is toegestaan onbelast uitgekeerd. (Voorbeelden o.b.v. de actuele fiscale regelgeving: van de km vergoeding van 28 cent voor woon werkverkeer is 19 cent onbelast en wordt over 9 cent loonbelasting ingehouden. Van de vergoeding voor herinrichting van een nieuwe woning is een bedrag van 7.750 euro onbelast indien de medewerker meer dan 25 km van de nieuwe standplaats woont en verhuist waardoor de afstand woon-werkverkeer met meer dan 60% wordt bekort.)

Reiskosten

Medewerkers komen gedurende een periode van maximaal 5 jaar in aanmerking voor een vergoeding van extra reiskosten.

De vergoeding is de eerste 3 jaar gelijk aan de werkelijke reiskosten. D.i. de abonnementskosten bij reizen met openbaar vervoer of 28 cent per km bij reizen met eigen vervoer (kilometers berekend met de ANWB routeplanner via de snelste weg).

De vergoeding wordt in de daarop volgende twee jaar in stappen van 33% afgebouwd tot het niveau van de reguliere vergoeding woon-werkverkeer.

(Voorbeeld jaar vier: abonnementskosten 200 euro per maand, reguliere vergoeding 150 euro per maand. Dan ontvangt de medewerker 150 euro + 67% van (200 – 150 euro) = 183,30 euro).

Daarna wordt de reguliere vergoeding woon-werkverkeer betaald.

Medewerkers die verhuizen nadat SRON is verplaatst ontvangen de aanvullende vergoeding bovenop op de reguliere tegemoetkoming woon-werkverkeer tot aan de datum van verhuizing.

Medewerkers die voorafgaand aan de verplaatsing van SRON van Utrecht naar Leiden verhuizen ontvangen de volledige tegemoetkoming voor het traject nieuwe woonplaats-Utrecht tot het moment van verplaatsing van SRON. Vanaf het moment van verplaatsing van SRON wordt de reguliere vergoeding woon-werkverkeer vergoed.

Verhuiskosten

Verhuiskosten worden vergoed indien de medewerker binnen een afstand van 30 km van de nieuwe standplaats komt te wonen (conform art 10.4 van de cao) of indien de feitelijke reistijd door de verhuizing met meer dan een half uur per dag wordt bekort.

Vergoed worden de volledige kosten van transport van de inboedel.

Een bedrag van 20.000 euro bruto voor herinrichting van de woning.

Voor vergoeding van verhuiskosten komen in aanmerking de medewerkers die voorafgaand aan of binnen twee jaar na de verplaatsing van SRON naar Leiden verhuizen.

Reistijd

Medewerkers die als gevolg van de wijziging van de standplaats te maken krijgen met een toename van reistijd van meer dan een half uur per dag komen in aanmerking voor een compensatie van reistijd. De compensatie is gelijk aan de extra reistijd die een half uur te boven gaat. De compensatie wordt afgerond op hele kwartieren.

Op individueel niveau wordt afgesproken op welke wijze de compensatie wordt toegekend. Mogelijkheden zijn:

- Reistijd is werktijd, deze compensatie wordt voor maximaal 3 jaar gegeven.
- Toekenning als extra verlof, deze compensatie wordt voor maximaal twee jaar gegeven.

Bij het maken van de individuele afspraken worden de wensen van de medewerker nadrukkelijk betrokken.

Reistijd wordt berekend met de ANWB routeplanner (volgens de snelste weg) indien met eigen vervoer wordt gereisd en met de Planner 9292.nl als met openbaar vervoer wordt gereisd

Tijd- en plaats onafhankelijk werken

Met de medewerker kunnen op basis van artikel 1.15 van de cao-afspraken worden gemaakt over tijd- en plaats onafhankelijk werken. In het kader van de verhuizing van SRON geeft dit de mogelijkheid om met de medewerker de afspraak te maken dat hij tijdelijk (niet langer dan voor de duur van het compensatieplan) thuiswerkt. Dit in goed overleg tussen leidinggevende en medewerker. Daarbij geldt in alle gevallen dat de continuïteit van de bedrijfsvoering en de afstemming met de medewerker op de werkplek en de voor de uitvoering van het werk noodzakelijke aanwezigheid op de werkplek gewaarborgd moeten zijn.

Pensionkosten

Medewerkers die in een pension binnen 30 km van de nieuwe standplaats gaan wonen en daardoor te maken hebben met dubbele woonlasten komen gedurende maximaal één jaar in aanmerking voor een pensionkostenvergoeding. De feitelijke pensionkosten worden vergoed met een maximum van 650 euro per maand.

Werk naar werk begeleiding voor medewerkers die kiezen om elders een baan te zoeken

Uitgangspunt is dat alle medewerkers mee kunnen en mee gaan naar Leiden. Aan medewerkers die ervoor kiezen niet mee te gaan naar Leiden, dan wel binnen één jaar na de overgang naar Leiden besluiten hun dienstverband te willen beëindigen om redenen die samenhangen met de verplaatsing van SRON, wordt op hun verzoek ontslag verleend. Voor deze medewerkers is er een bedrag beschikbaar van 3.000 euro dat kan worden aangewend voor de bekostiging van begeleiding naar ander werk. Kosten van begeleiding naar ander werk worden op declaratiebasis vergoed.

Begeleiding bij het zoeken naar een baan voor een meeverhuizende partner

De meeverhuizende partner van een medewerker wordt desgewenst begeleiding bij het vinden van een andere baan aangeboden. Kosten van begeleiding worden op declaratiebasis vergoed met een maximum van 2.500 euro.

Individuele afspraken

Indien er sprake is van bijzondere individuele omstandigheden die belastend zijn voor de medewerker, dan worden met die medewerker op individuele basis afspraken gemaakt. Daarbij geldt dat deze afspraken in duur beperkt zijn tot maximaal vijf jaar en een afbouw kennen naar een reguliere situatie zonder compensatie.

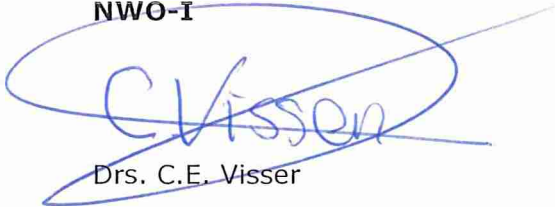
Voorbeelden van bijzondere individuele omstandigheden

- De medewerker heeft een gehandicapt gezinslid waarvoor een plaatsgebonden of anderszins specifieke zorg noodzakelijk is, waardoor het voor de medewerker redelijkerwijs niet mogelijk is om te verhuizen dan wel de extra reistijd een onevenredige belasting meebrengt.
- De medewerker verleent mantelzorg aan een naaste en krijgt als gevolg van de verhuizing te maken met onevenredige reistijd.
- De medewerker is voor zijn kind aangewezen op een gespecialiseerde school die niet in de omgeving van Leiden te vinden is. Bijvoorbeeld een school voor een autistisch kind, waar een combinatie van leren (lezen, rekenen en schrijven e.d.) en het verder ontwikkelen van de sociaal-emotionele vaardigheden en motorisch aanwezig zijn. Daarnaast is een verandering van omgeving lastiger voor deze kinderen. Dit kan een terugval in hun ontwikkeling betekenen. Dit houdt in dat extra kosten van opvang nodig zijn.

- De medewerker die te maken krijgt met noodzakelijke kosten van herinrichting die de herinrichtingsvergoeding en zijn financiële draagkracht te boven gaan kan in aanmerking komen voor een aanvullende vergoeding van 50% van deze kosten tot een maximum van 10.000 euro.

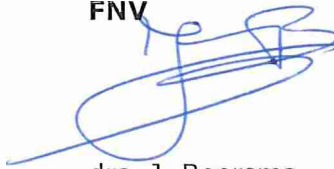
.. maart 2018

NWO-I



Drs. C.E. Visser

FNV



drs. J. Boersma

VAWO



mr. D.O. Pechler

**CNV Overheid
onderdeel van CNV connectief**



A.J.H. Zwaagstra

AC/FBZ



drs. R. Barendse