

ARK Rewilding Nederland

Arbeidsvoorwaarden en werkafspraken
Actualisatie juni 2019 (vastgesteld 12 juni 2019)
Actualisatie december 2023



Inhoud

1.	INLEIDING	2
2.	FUNCTIES BINNEN ARK	3
3.	SALARISGEBOUW ARK	4
4.	DE ARK-PENSIOENREGELING	5
5.	FLEXIBELE WERKTIJDEN	6
6.	VAKANTIE EN BIJZONDER VERLOF	7
7.	PERSOONLIJKE BEGELEIDING MEDEWERKERS	8
8.	ARK-DAGEN	9
9.	ONKOSTENVERGOEDING	10

1. Inleiding

In lijn met de ambitie, zoals vastgelegd in het meerjarenplan 2019-2022 om de medewerkers waar mogelijk te faciliteren om flexibel, vrij en dynamisch te kunnen werken, zijn de arbeidsvoorwaarden van stichting ARK Rewilding Nederland in het voorjaar van 2019 aangepast.

Verouderde afspraken zijn geactualiseerd en ontbrekende onderdelen toegevoegd (o.a. functiegebouw, salarisgebouw).

Nieuw in deze versie is dat voor elk onderwerp de onderliggende gemeenschappelijke waarde (de bedoeling) is uitgeschreven. Deze onderliggende waarden zullen bij de toepassing van de arbeidsvoorwaarden en werkafspraken als uitgangspunt van handelen worden genomen.

Nieuw is ook een helder onderscheid tussen bindende arbeidsvoorwaarden enerzijds en onderlinge werkafspraken over de uitvoering van de regelgeving anderzijds.

De conceptversie van deze arbeidsvoorwaarden is in april opgesteld door de directie in samenspraak met enkele betrokken medewerkers. Het concept is besproken met en op onderdelen aangepast op de ARK-personeelsvergadering¹ op 21 mei 2019. Het eindconcept is op 23 mei aan de personeelsleden rondgezonden voor een laatste commentaarrronde. De definitieve versie is op 12 juni 2019 door de directie vastgesteld. De nieuwe arbeidsvoorwaarden worden per medewerker individueel vastgelegd in een wijziging op het arbeidscontract van de medewerkers.

De nieuwe arbeidsvoorwaarden treden in werking per 1 juli 2019.

Vastgesteld op 12 juni 2019
door Jos Rademakers, directeur ARK Rewilding Nederland

¹. ARK geeft het personeel inspraak en informatie over organisatorische kwesties op de zogenaamde "personeelsvergadering". Deze werkvorm is verplicht voor organisaties met 10 tot 50 medewerkers die geen ondernemingsraad (verplicht vanaf 50 medewerkers) en geen personeelsvertegenwoordiger in de directie kennen.

2. Functies binnen ARK

ARK kent een “functiegebouw” (bijlage A) waarin zes functielijnen worden onderscheiden: “projectmedewerkers”; “projectleiders”, “bureaumedewerkers”; “communicatiemedewerkers”, “administratief medewerkers” en “directie”. Binnen elke functielijn zijn steeds meerdere functies onderscheiden naar de mate senioriteit, werkervaring, kennisniveau en eindverantwoordelijkheid in een van 8 functieschalen.

Het functiegebouw is in 2016 ingericht op basis van het functiegebouw van gemeentelijke overheden. In 2019 zijn functiebenamingen aangescherpt, enkele ontbrekende functies toegevoegd.

In 2019 zijn er “functieprofielen” opgesteld (bijlage B). In de functieprofielen is uitgeschreven welke taakopvatting ARK van de medewerker verwacht. Omschreven is welke rollen de medewerker geacht wordt te kunnen én te willen vervullen.

De functieprofielen zijn met name van belang om de ontwikkeling van een medewerker te kunnen volgen en te kunnen begeleiden. Om dat mogelijk te maken zijn in de functieprofielen met name de wezenlijke onderlinge verschillen in verwachte taakopvatting tussen de functies en functieniveaus beschreven. Er is bewust niet getracht om in de profielen een compleet overzicht op te stellen van alle taken en verantwoordelijkheden van een medewerker. Daarvoor is de dynamiek en variatie van het werk binnen ARK te groot.

De functieprofielen zijn “gestapeld” opgebouwd. Voor iedere medewerker vormt de functieomschrijving “projectmedewerker” de basis. De beschrijving van de overige functies beperkt zich daarom tot de specifiekere aanvullende taken.

Bindende arbeidsvoorwaarden

- Elke medewerker wordt bij indiensttreding ingeschaald op één van de functies binnen het ARK-functiegebouw.
- Herinschaling in een andere functie vindt plaats (directie in overleg met de medewerker) op basis van de mate waarin de medewerker blijkt heeft gegeven aan de verwachtingen van de nieuwe functie te willen en kunnen voldoen. Zowel op- als afwaardering van de functie is mogelijk.

Onderlinge werkafspraken

- De financiële en operationele mandaten en bevoegdheden van de diverse functies worden vastgelegd in een separate mandateringsregeling.

3. Salarisgebouw ARK

ARK kent een “salarisgebouw” bestaande uit 8 functieschalen (salarisschalen), elk ingedeeld in 12 periodieken (salaristreden). Het salarisgebouw is in 2016 ingevoerd met als referentie de gemeentelijke overheden.

ARK heeft gekozen voor een relatief sobere salariëring vanuit de overweging dat ARK een zo groot mogelijk deel van haar middelen wil investeren in haar primaire doelrealisatie. ARK gaat daarbij uit van een sterke commitment van haar medewerkers aan onze doelen en organisatie.

Een tweede belangrijk uitgangspunt is dat ARK haar medewerkers bij onverhoopte langdurige uitval voldoende inkomenszekerheid wil bieden.

Bindende arbeidsvoorwaarden

- Elke medewerker wordt bij indiensttreding ingeschaald op een periodiek (salaristrede) binnen de betreffende salarisschaal waarop zijn/haar functie is ingedeeld.
- Maximaal eenmaal per jaar kunnen maximaal twee periodieken worden toegekend door de leidinggevende (directiebesluit), totdat de hoogste salaristrede (12) is bereikt.
- Alleen op het moment van indiensttreding is het mogelijk een afwijkende beloningsafspraken te maken door een persoonlijke toeslag toe te kennen.
- Bij herinschaling naar een hogere functie, wordt de medewerker ingeschaald op de salaristrede die gelijk of hoger is aan het huidige salaris (inclusief eventuele persoonlijke toeslagen).
- De salarisschaal en persoonlijke toeslagen worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd (directiebesluit).
- Elke medewerker ontvangt in de maand mei de wettelijke vakantietoeslag van 8%.
- Een medewerker die 12,5 in dienst is bij ARK Rewilding Nederland ontvangt een belastbare jubileumuitkering van 25% van een bruto maandsalaris.
- Een medewerker die 25 jaar in dienst is bij ARK Rewilding Nederland ontvangt een onbelaste jubileumuitkering van 50% van een bruto maandsalaris.
- Bij langdurige ziekte betaalt ARK het eerste jaar 100% brutosalaris uit, inclusief vakantiegeld.
- In het tweede jaar na ziekmelding betaalt ARK 80% van het brutosalaris, inclusief vakantiegeld.
- De vaste maandelijks onkostenvergoedingen worden 2 maanden na ziekmelding stopgezet.

Onderlinge werkafspraken

- De medewerker die functioneert naar verwachting kan in principe rekenen op een jaarlijkse verhoging met één periodiek.
- Bij de jaarlijkse indexatie dienen de CBS-cijfers voor de ontwikkeling van de CAO-ontwikkeling van gesubsidieerde instellingen als indicatie.
- ARK kent een “wel- en wee beleid”, waarin door de directie wordt vastgelegd welke persoonlijke attenties passend zijn bij verjaardagen, huwelijk, geboorte en overlijden etc...

4. De ARK-pensioenregeling

ARK kent een basale pensioenregeling die bestaat uit een “ouderdomspensioen”, een “partner- en wezenpensioen” en een “premiëvrijstelling bij arbeidsongeschiktheid”.

Daarbovenop kent onze pensioenregeling twee opties (opt-in): een optionele aanvulling van het ouderdomspensioen (vrijwillig bijstorten) en een optionele aanvullende partnerpensioenregeling (de zogenaamde Anw-hiaatverzekering).

Bij het inrichten van de pensioenregeling hebben ARK én haar medewerkers bewust gekozen voor een basale pensioenregeling. Dit vanuit de overweging dat ARK een zo groot mogelijk deel van haar middelen wil kunnen investeren in haar primaire doelrealisatie. Daarnaast geldt als overweging dat ARK haar medewerkers een maximale autonomie toekent om naar eigen inzicht de oudedagsvoorziening in te regelen, afhankelijk van zijn/haar persoonlijke situatie.

Daarentegen heeft ARK wél bewust gekozen voor een ruime afdekking van risico's bij arbeidsongeschiktheid en overlijden.

In het kader van het maatschappelijk verantwoord ondernemen is in 2018 met het personeel afgesproken dat duurzaam beleggen van de pensioengelden mogelijk moet zijn.

Bindende arbeidsvoorwaarden

- ARK sluit ten behoeve van haar medewerkers een contract met een uitvoerend pensioenverzekeraar. De nadere details van de pensioenregeling worden vastgelegd een pensioenreglement met de betreffende verzekeraar.
- ARK legt 8,8% van de pensioengrondslag (brutoloon na aftrek AOW-franchise) aan premie in voor het ouderdomspensioen. Het ouderdomspensioen is een zogenaamde “beschikbare premieregeling” wat inhoudt dat de medewerker een vrije beleggingskeuze heeft.
- Elke medewerker kan (binnen fiscale grenzen) op vrijwillige basis extra bijdragen storten in de pensioenregeling.
- De premie voor het partner- en wezenpensioen wordt geheel door ARK betaald.
- ARK betaalt de verzekering voor premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
- De aanvullende partnerpensioenregeling (de zogenaamde “Anw-hiaatverzekering”) is facultatief (opt-in). De medewerker betaalt zelf de premie voor deze verzekering. Deze premie wordt door ARK ingehouden vanuit het brutoloon.
- ARK neemt alle administratiekosten van de pensioenregeling voor haar rekening.
- Deelname aan de ARK-pensioenregeling is verplicht voor medewerkers van 21 jaar en ouder.

Onderlinge werkafspraken

- Medewerkers wordt aanbevolen te kiezen voor een extra bijdrage in het ouderdomspensioen (opt-in) dan wel een andere aanvullende oudedagsvoorziening te treffen. De werkgevers-inleg door ARK van 4,4% is namelijk te beperkt voor een volwaardige oudedagsvoorziening. Deze extra inleg wordt door ARK ingehouden vanuit het brutoloon. De maximale inleg (fiscale ruimte) is leeftijdsafhankelijk.
- Het risicoprofiel en de portefeuille van de pensioenbeleggingen is aanpasbaar door de medewerkers zelf. Als uitgangspunt is een gemiddeld risicoprofiel en duurzaam beleggen ingesteld.

5. Flexibele werktijden

Medewerkers van ARK bepalen geheel autonoom hun eigen dagplanning. ARK kent geen vaste werktijden. Uitgangspunt is dat elke medewerker in een willekeurige werkweek gemiddeld het aantal contracturen besteedt aan daadwerkelijk functionele inzet.

ARK kent elke medewerker de autonomie en vertrouwen toe om naar eigen overwegingen zijn/haar werktijd in te delen. Daar staat tegenover dat wij van de medewerker de flexibiliteit en het commitment verwachten om zowel de continuïteit van het werkproces als een optimale onderlinge werkverdeling met collega's te waarborgen. Onderlinge afstemming over de werkplanning én onderlinge openheid over de persoonlijke afwegingen zijn daarbij een essentiële voorwaarde.

Vrijheid kent echter ook zijn grenzen. Zo dienen lange werktijden voorkomen te worden, zowel in het belang van de medewerker als vanwege de efficiëntie van het werken. En uiteraard moeten ook medewerkers van ARK voldoen aan de wettelijke verplichtingen rondom arbeidstijden.

Bindende arbeidsvoorwaarden

- ARK kent geen vaste werktijden. Elke medewerker bepaalt zijn/haar eigen dagplanning.
- Elke medewerker besteedt per week gemiddeld het aantal werkuren conform contract aan daadwerkelijk functionele inzet. Niet daadwerkelijk functioneel ingezette uren gelden niet als werktijd.
- Opgebouwd overwerk (of minderwerk) dient binnen het betreffende kalenderjaar te worden gecompenseerd. Openstaande overuren vervallen per 31 december, tenzij anders overeengekomen met de leidinggevende.

Onderlinge werkafspraken

- Pauzes behoren niet tot de functionele werktijd. Medewerkers pauzeren (conform de wet) minstens 30 minuten bij een werkdag van langer dan 5,5 uur.
- Een werkdag van 10 uur of meer mag slechts in incidentele gevallen voorkomen. In voorkomende gevallen dient minstens 45 minuten pauze te worden genomen. Een werkdag mag maximaal 13 uur duren (incl. pauzes).
- Woon-werkverkeer van medewerkers met vaste standplaats vindt plaats in eigen tijd.
- Wekelijks, doch uiterlijk in de eerste werkweek van de nieuwe maand, boekt de medewerker het aantal daadwerkelijk functioneel bestede uren op de betreffende projecten dan wel op de interne taken in het digitale uren-boekings-systeem. Ook de verlof-administratie wordt door de medewerker zelf bijgehouden binnen het uren-boekings-systeem.
- Elke medewerker ontvangt een persoonlijke planning met urenbegroting en projectcodes waarop uren wekelijks geboekt dienen te worden.
- Bij ziekte dient de medewerker de eerste werkdag voor 9 uur 's-ochtends zich ziek te melden bij het bedrijfsbureau en de leidinggevende. Het bedrijfsbureau meldt de ziekte aan de bedrijfsarts. De medewerker meldt zich op de eerste werkdag na ziekte beter bij het bedrijfsbureau.
- Dienstreizen mogen worden beschouwd als functionele werktijd. De medewerker wordt geacht reistijd zo nuttig mogelijk aan werk te besteden. Mede daarom geldt dat reizen per openbaar vervoer de grote voorkeur heeft.

6. Vakantie en bijzonder verlof

Medewerkers mogen zelf bepalen wanneer zij verlof opnemen. Het daadwerkelijk en tijdig opnemen van vakantie is zowel in het belang van de medewerker als van de continuïteit van de organisatie.

Voorwaarde is dat de continuïteit van het werkproces als een optimale onderlinge werkverdeling met collega's is gewaarborgd. Onderlinge afstemming over de verlofplanning is dan ook een essentiële voorwaarde.

Buitengewoon verlof voor bijzondere gebeurtenissen en familieomstandigheden is mogelijk in overleg met de leidinggevende. ARK-medewerkers kunnen daarnaast uiteraard aanspraak maken op de wettelijke aanvullende verlofregelingen conform de Wet Arbeid en Zorg (ouderschapsverlof, zorgverlof, calamiteitenverlof en adoptieverlof).

Bindende arbeidsvoorwaarden

- Iedere medewerker heeft recht (naar rato dienstverband) op 6,5 werkweken (260 uur) verlof bij een voltijdsaanstelling (1 verlofdag telt 8 werkuren).
- ARK faciliteert het sparen van verlof tot het wettelijke maximum van 100 werkweken. Zowel de wettelijke als bovenwettelijke verlofdagen vervallen niet meer, mits de medewerker in de voorgaande 12 maanden ten minste 4 werkweken verlof heeft opgenomen waarvan tenminste 2 werkweken aaneensluitend. Omdat het onwenselijk is dat medewerkers verlof opsparen door middel van structureel overwerken wordt het saldo aan opgebouwd overwerkuren gemaximaliseerd op 2 werkweken.
- Officieel erkende feestdagen (Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag alsmede Bevrijdingsdag eens in de 5 jaar (2020, 2025, enz.) zijn géén verplichte vrije dagen.
- Medewerkers hebben het recht op officieel erkende of andere (kerkelijke) feestdagen, tegen inlevering van een verlofdag, verlof te nemen.
- Voor bijzondere omstandigheden en gebeurtenissen (zoals overlijden, huwelijk, verhuizing) kan door leidinggevende tot maximaal vier aaneengesloten wekdagen bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegekend; afhankelijk van de redelijkheid en situatie.
- ARK-medewerkers mogen gebruik maken van ouderschapsverlof, zorgverlof, calamiteitenverlof en adoptieverlof conform de Wet Arbeid en Zorg. Conform de wettelijke regeling keert ARK in voorkomende gevallen 70% van het loon uit.

Onderlinge werkafspraken

- Opname van meer dan 1 aaneengesloten werkweek wordt vooraf afgestemd met de betrokken collega's en de leidinggevende.
- Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen tijdens ziekte vervallen, tenzij een arts verklaart dat een medewerker door de ziekte redelijkerwijs niet in staat is geweest de vakantie op te nemen.

7. Persoonlijke begeleiding medewerkers

ARK biedt haar medewerkers een goede persoonlijke begeleiding en actieve ondersteuning. Elke ARK-medewerker krijgt daartoe een "leidinggevende" aangewezen met wie hij/zij frequent contact onderhoud. ARK wil een goed, toegewijd werkgever zijn voor haar medewerkers (en uiteraard voldoen aan de wettelijke verplichtingen als werkgever). Dat is belangrijk omdat wij als pionierende organisatie niet zelden ongebaande wegen inslaan en grenzen moeten verleggen. Dat betekent dat onze medewerkers risico's moeten durven nemen, met weerstand en met onzekerheden moeten kunnen omgaan. Bovendien brengt de vrijheid die ARK haar medewerkers biedt ook onzekerheden en afbreukrisico's met zich mee. Een ARK-medewerker moet in staat zijn om zijn/haar werk voor een groot deel zelfstandig en naar eigen vermogen in te vullen.

De begeleiding heeft als doel de medewerker zowel veiligheid te bieden als uit te dagen op zijn/haar grenzen te verleggen (caring & daring). Daarbij is vertrouwen, een positief commitment en bereidwillige inzet van medewerkers de basis van ons handelen. Openheid en eerlijkheid zijn essentieel en een belangrijk vertrekpunt voor zowel de medewerker als de leidinggevende.

Bindende arbeidsvoorwaarden

- Iedere medewerker heeft jaarlijks recht op minstens drie ontwikkelingsgesprekken met zijn/haar leidinggevende. Doel de gesprekken is om te benoemen én vast te leggen wat er goed gaat en wat beter kan.
- ARK biedt haar medewerker naar behoefte opleidings- en scholingsmogelijkheden. Na instemming van de leidinggevende kan een medewerker een werk gerelateerde opleiding of cursus voor 50% in werktijd volgen. Als de cursus met goed gevolg is doorlopen betaalt ARK 50% van de cursuskosten aan de medewerker (onder overlegging van de originele factuur). Bij een opleiding of certificering die, naar het oordeel van de leidinggevende, noodzakelijk is voor het werk kunnen de kosten en/of tijd volledig door ARK worden gedragen.
- ARK biedt medewerkers bij ziekte en langdurige uitval conform de wettelijke verplichtingen een adequate begeleiding bij herstel en re-integratie door een onafhankelijke, door ARK te contracteren, bedrijfsarts en/of arbodienst.

Onderlinge werkafspraken

- Van elke medewerker houdt ARK een persoonlijk personeelsdossier bij. Dit dossier is niet toegankelijk voor derden.
- Van de functioneringsgesprekken wordt door de medewerker zelf een verslag gemaakt dat door de medewerker en leidinggevende wordt geaccordeerd en gearhiveerd in het personeelsdossier. In het verslag worden tenminste de gemaakte afspraken vastgelegd die zijn gemaakt over scholing en loopbaanontwikkeling.

8. ARK-dagen

ARK organiseert jaarlijks meerdere personeelsbijeenkomsten, waaronder inhoudelijke themadagen, een feestelijke nieuwjaarbörrel en de ARK-meerdaagse. Eens in de 2 jaar organiseert ARK een meerdaagse personeelsreis (de ARK-reis).

De personeelsbijeenkomsten zijn voor ARK van grote waarde, omdat het doeltreffend werken in een netwerkorganisatie als ARK om zowel een sterke onderlinge betrokkenheid als een open onderlinge interactie vraagt. Het onderling debatteren, het elkaar inspireren, informeren, helpen en corrigeren zijn van essentieel belang.

Bindende arbeidsvoorwaarden

- Deelname aan de themadagen en de ARK-meerdaagse is voor alle medewerkers verplicht. Aan de themadagen en ARK-meerdaagse zijn voor de medewerker geen kosten verbonden.
- Deelname aan de ARK-reis is vrijwillig. Aan de kosten voor de ARK-reis wordt door ARK 50% bijgedragen; de andere 50% zijn voor de deelnemer. De ARK-reis vindt, weekenddagen niet meegerekend, voor 50% in werktijd plaats (tot maximaal 50% van de contractuele arbeidsduur).
- Voor ARK-themadagen, de jaarlijkse ARK-meerdaagse en de ARK-reis kan maximaal 8 uur per deelgenomen dag worden geboekt.

Onderlinge werkafspraken

- Bij verhindering tot deelname aan de themadagen en ARK-meerdaagse dient een medewerker zich af te melden bij de leidinggevende.
- Voorbereiding van de ARK-brede dagen vindt plaats per toerbeurt. De voorbereidingsuren van de organisatoren beschouwen wij als functionele werkuren.

9. Onkostenvergoeding

ARK kent een royale onkostenvergoeding voor haar medewerkers. Binnen de fiscale mogelijkheden biedt ARK de werknemers een goede reiskostenvergoeding en vaste vergoedingen voor werkkosten en (indien van toepassing) voor een werkplek aan huis.

Uitgangspunt van onze onkostenvergoeding is vertrouwen in de rechtmatige, doelgerichte inzet van middelen door onze medewerkers enerzijds en een volledige openheid en transparantie over de gemaakte afwegingen anderzijds.

In het kader van ons voornemen tot duurzaam ondernemen wil ARK de keuze voor milieuvriendelijke oplossingen stimuleren.

Bindende arbeidsvoorwaarden

- Alle medewerkers ontvangen een vaste netto werkkostenvergoeding van € 70,- per maand (naar rato dienstverband). Deze werkkostenvergoeding dekt alle kosten voor een internetaansluiting thuis, kantoorartikelen en klein materieel, representatiekosten, veldkleding en schoeisel, abonnementen op vakbladen, bijkomende vervoerskosten (veer, parkeren) én alle drank-, lunch- en dinerkosten van de betreffende medewerker.
- Medewerkers die vanuit huis werken ontvangen een vaste netto werkplekvergoeding van € 65,- per maand (naar rato dienstverband) voor het inrichten en onderhouden van een adequate werkplek, c.q. kantoor aan huis.
- ARK stelt alle medewerkers een mobiele telefoon (abonnement en toestel) en een laptop inclusief benodigde software ter beschikking. Medewerkers die gebruik willen maken van een eigen laptop hebben recht op een maandelijkse netto vergoeding van € 20,-.
- Autokosten voor dienstreizen vergoedt ARK op declaratiebasis de eerste 10.000 km/jr tegen € 0,36 per gereden kilometer. Boven de 10.000 km wordt alleen nog € 0,21 per km vergoed. Nota Bene: het deel van de vergoedingen boven de € 0,19/km wordt belast.
- ARK vergoedt € 0,19 per gefietste kilometer voor dienstreizen en woon-werk verkeer.
- Woon-werk verkeer per auto wordt voor nieuwe medewerkers met een vaste standplaats op het bedrijfsbureau niet langer vergoed.
- ARK vergoedt maximaal eens in de drie jaar 40% in de aanschafwaarde (inclusief eventuele accessoires en verzekering) van een fiets met een maximum van € 350,-.

Onderlinge werkafspraken

- ARK stelt aan haar medewerkers een NS-business-card ter beschikking, inclusief huur OV-fiets en fietsstallen bij stations.
- Vanaf stations van aankomst mogen medewerkers met de business-card een huurauto gebruiken voor het vervoer naar de plaats van bestemming.
- Overige onkosten, dat wil zeggen die niet gedekt worden uit de vaste werkkosten- en werkplekvergoedingen mogen, mits gemotiveerd, worden gedeclareerd.
- Nota Bene: Lunch-, diner- en drankkosten zijn alleen declarabel bij een zakelijk overleg met externe partners (representatiekosten), dan wel na toestemming vooraf van de leidinggevende.
- Declaraties dienen na maximaal 3 maanden te worden ingediend. Declaraties ingediend na 15 december worden doorgeschoven naar het nieuwe boekjaar.
- Medewerkers mogen voor onderhoud/beheer van hun door ARK beschikbaar gestelde computer ondersteuning in eigen werkomgeving inhuren op kosten van ARK.
- Buiten de kilometervergoeding worden geen autokosten vergoed. Alle kosten zijn voor rekening van de medewerker. De kilometervergoeding dekt alle kosten, dus ook parkeerkosten, veerkosten, onderhoud, boetes. Nota bene: dat geldt ook voor autohuurkosten, abonnementen voor deelauto's etc.
- Indien leidinggevende het doelmatig en rendabel acht kan ARK een bedrijfsauto ter beschikking stellen. ARK let daarbij op milieuvriendelijkheid. Ook voor medewerkers van bedrijfsauto's geldt dat bijkomende autokosten (parkeren, veerkosten, boetes etc.) niet declarabel zijn (onderdeel werkkostenvergoeding).
- Bij het beëindigen van een contract krijgt ARK alle apparatuur en toebehoren die in bruikleen is genomen, retour.