

Regeling keuzemodel arbeidsvoorwaarden Lochem

Regeling keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Regeling keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Inhoudsopgave

- Artikel 1 Begripsomschrijving
- Artikel 2 Uitgangspunten
- Artikel 3 Bronnen
- Artikel 4 Verlof; maximaal 72 uur
- Artikel 5 Bezoldiging
- Artikel 6 Bruto bestanddelen van het loon
- Artikel 7 Doelen
- Artikel 8 Kopen en verkopen van verlof
- Artikel 9 Vergoeding van reiskosten
- Artikel 10 Vergoeding studiekosten
- Artikel 11 Toelage Werkkostenregeling
- Artikel 12 Uitvoering
- Artikel 13 Gevolgen
- Artikel 14 Overgangs- en slotbepaling

Artikel 1 Begripsomschrijving

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a **werkgever:** de Gemeente Lochem
- b **medewerker:** de ambtenaar ingevolge artikel 1:1 sub a van de CAR in vaste dienst dan wel in tijdelijke dienst bij de gemeente Lochem waarop de bepalingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO) van toepassing zijn;
- c **regeling keuzemodel arbeidsvoorwaarden:** het inzetten van bepaalde arbeidsvoorwaarden (bronnen) als uitruilmiddel voor andere arbeidsvoorwaarden (doelen)
- d **bronnen:** bepaalde arbeidsvoorwaarden, die ingeruild kunnen worden voor andere arbeidsvoorwaarden

Artikel 2 Uitgangspunten

Lid 1

Iedere medewerker kan in beginsel aanspraak maken op de aangeboden keuzemogelijkheden

Lid 2

Deelname van de medewerker aan de keuzemogelijkheden geschiedt op basis van vrijwilligheid en onder eigen verantwoordelijkheid.

Lid 3

Voor de medewerker die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, gelden de te kopen of verkopen verlofuren naar evenredigheid.

Lid 4

Het is mogelijk om meer dan één bron te verruilen voor één doel.

Lid 5

Het is mogelijk om één bron te verruilen voor meer dan één doel.

Lid 6

Aanvragen kunnen gedurende het gehele jaar worden ingediend, tenzij de in te zetten bron (vakantiegeld, levensloopbijdrage, eindejaarsuitkering) een vast betalingsmoment kent.

Lid 7

Maximaal 30% van het pensioengevend inkomen kan worden ingezet voor het keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Daarbij geldt dat het minimumloon in tact moet blijven.

Lid 8

Alleen toekomstig loon en vrije tijd kan worden ingezet.

Lid 9

Bij gewijzigde wet- en regelgeving kan deze regeling tussentijds worden aangepast.

Artikel 3 Bronnen

Lid 1

Als inbreng voor het uitruilen van arbeidsvoorwaarden kan, met toepassing van artikel 4a:1 t/m 3 en artikel 6:2 van de CAR/UWO, gebruik gemaakt worden van de volgende bronnen:

- a (een deel van) de verlofuren (maximaal 72 uur)
- b (een deel van) de bezoldiging;
- c (een deel van) de bruto bestanddelen van het loon, te weten vakantietoelage en eindejaarsuitkering;

Lid 2

Bij het uitruilen van deze arbeidsvoorwaarden worden minimum en maximum grenzen, gesteld in wettelijke bepalingen, verordeningen etc., in acht genomen.

Lid 3

Tenzij anders is geregeld, wordt bij het afzien van loon of de uitkering uitgegaan van de waarde van het recht dat op dat moment wordt uitgeruild. Een aanpassing van de waarde van deze bronnen met terugwerkende kracht (bijvoorbeeld een bevordering met terugwerkende kracht) naar een datum voor de verrekening, leidt in geen geval tot herberekening van de componenten waarvan is afgezien.

Artikel 4 Verlof; maximaal 72 uur

Lid 1

Een voltijds werkende medewerker kan maximaal 72 uur verlof verkopen of inzetten als bron, c.q. betaalmiddel. Voor deeltijders is de begrenzing naar rato van de omvang van het dienstverband.

Lid 2

Bij verkoop van uren geldt dat het resterende verlof minimaal 144 uur moet zijn (voor deeltijders naar rato). Per verkocht verlofuur wordt een vergoeding ter hoogte van het uurloon uitbetaald. Dit komt overeen met 1/156 deel van het bruto maandsalaris op 1 januari bij een volledige betrekking.

Lid 3

Over het bedrag van de verkochte uren wordt loonbelasting en premies ingehouden. Uitbetaling van dit bedrag vindt plaats conform de bepalingen van het Deelnameformulier aan- en verkoop verlofuren.

Lid 4

Verlofuren kunnen worden uitgeruild tegen extra geld en worden ingezet voor vergoeding studiekosten.

Artikel 5 Bezoldiging

Lid 1

Op verzoek kan de medewerker zijn bezoldiging verlagen. Zijn bezoldiging moet na verlaging gelijk of hoger zijn dan het minimumloon.

Lid 2

Verlaging van het loon heeft geen gevolgen voor de pensioengrondslag. Voorwaarde is dat maximaal 30% van het loon uitgeruild wordt.

Lid 3

Over de verlaging zijn geen premies werknemersverzekeringen, ZVW premie verschuldigd door de werkgever.

Lid 4

Verlaging van het belastbare inkomen kan gevolgen hebben voor:

- a de hoogte van salarisgerelateerde toelagen zoals vakantie- en eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage;
- b voor de hoogte van het verzekerd inkomen voor de WW en de WAO/WIA en
- c voor de inkomensafhankelijke subsidies zoals huurtoeslag en zorgtoeslag.

Artikel 6 Bruto bestanddelen van het loon

Lid 1

Er kan voor gekozen worden de vakantietoelage en/of de eindejaarsuitkering tijdelijk te verlagen en aan te wenden voor een fiscaalvriendelijk doel. Verlaging van de vakantietoelage of eindejaarsuitkering

heeft geen gevolgen voor de basis van berekening van het ouderdomspensioen, invaliditeitspensioen, nabestaandenpensioen, uitkering in verband met ontslag etc.

Lid 2

Het is toegestaan om de gehele eindejaarsuitkering en/of de gehele vakantietoelage in te zetten voor doelen. Er hoeft geen rekening gehouden te worden met minimumbedragen.

Artikel 7 Doelen

Lid 1

De bestedingsdoelen binnen het keuzemodel arbeidsvoorwaarden zijn gerelateerd aan de mogelijkheden die de CAR-UWO Lochem en de belastingwetgeving bieden tot het geven van fiscaal vriendelijke vergoedingen. De bestedingsdoelen zijn:

- a Extra geld door verkoop van verlofuren
- b Vrije tijd door het kopen van verlofuren
- c Een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
- d Een tegemoetkoming in de kosten van een opleiding die de medewerker volgt met het oog op het verwerven van inkomsten uit arbeid, maar waarvoor hij geen of gedeeltelijk studiefaciliteiten ontvangt
- e De toelage Werkkostenregeling: dit is een algemene onkostenvergoeding van € 200,- per jaar

Lid 2

Deelnemers aan het cafetariamodel kiezen zelf aan welke doelen wordt deelgenomen en welke bronnen hiervoor worden ingezet. Niet alle bronnen kunnen voor een doel worden ingezet.

Artikel 8 Kopen en verkopen van verlof

Binnen het keuzemodel arbeidsvoorwaarden is het mogelijk om verlof te kopen dan wel te verkopen. De voorwaarden zijn vastgelegd in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Lochem (CAR-UWO).

Artikel 9 Vergoeding van reiskosten

Lid 1

In het kader van de uitwisseling van arbeidsvoorwaarden kan de medewerker aanspraak maken op een tegemoetkoming in de kosten voor het regelmatig reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling.

Lid 2

Per dag kan één keer heen en terug gerekend worden (indien een medewerker tussen de middag naar huis gaat, wordt dat als een vrije keuze gezien en komt niet in aanmerking voor een vergoeding).

Lid 3

Er is sprake van doorgaans heen en weer reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling indien medewerker de arbeidsplaats op jaarbasis tenminste 36 weken (70% van 52 weken) bezoekt. Indien medewerker in deeltijd werkt of een aantal dagen per week naar een vaste arbeidsplaats reist, wordt deze regeling naar evenredigheid toegepast.

Lid 4

Voor het bepalen van het aantal km's woon-werk wordt de routeplanner van de ANWB (www.anwb.nl) gebruikt, met de optie kortste route, van postcode naar postcode.

Lid 5

Vergoeding bij gebruikmaking van eigen vervoermiddel:

- a Vrije vergoeding zonder nacalculatie: Voor de bepaling van een vrije vergoeding per maand wordt uitgegaan van de volgende factoren:
 - Aantal werkdagen per jaar: 214 (hierbij is al rekening gehouden met een gemiddeld aantal dagen in verband met kortstondige afwezigheid (vakantie, verlof en ziekte)
 - De totale reisafstand, dat wil zeggen heen en terug, bedraagt maximaal 150 kilometer per dag.
 - Rekening wordt gehouden met de belastingvrije vergoeding per kilometer.
 - De toegestane vrije vergoeding per maand is het bedrag op jaarbasis gedeeld door 12.
- b Vrije vergoeding met nacalculatie: Voor reisafstanden van (heen en terug) meer dan 150 kilometer per dag geldt eveneens de bovengenoemde berekening, d.w.z. een vaste vergoeding op basis van de werkelijke reisafstand. Echter aan het einde van het kalenderjaar dient een nacalculatie plaats te vinden. Hiertoe dient het daadwerkelijke aantal kilometers te worden geadmistreerd en te worden getoetst met het aantal kilometers waarop de vaste vergoeding is gebaseerd. Indien

blijkt dat de vergoeding voor een deel bovenmatig is geweest, wordt het bovenmatige deel alsnog belast, dan wel terugbetaald.

Lid 6

Bij kortstondige afwezigheid wordt de onbelaste reiskostenvergoeding doorbetaald. Van kortstondige afwezigheid is sprake als een afwezigheid van maximaal zes aaneensluitende weken in redelijkheid is te verwachten. Op het moment dat langdurige afwezigheid in redelijkheid is te voorzien, wordt de reiskostenvergoeding de lopende en de eerstvolgende kalendermaand nog onbelast uitbetaald. Daarna zal de betaling van een onbelaste vrije reiskostenvergoeding pas weer plaatsvinden per de eerste van de maand volgend op de maand van herstel.

Lid 7

Voor een vergoeding van de reiskosten binnen het keuzemodel arbeidsvoorwaarden mag een medewerker zijn eindejaarsuitkering als bron inzetten.

Lid 8

De aanvraag voor de vergoeding van de reiskosten moet vóór 1 oktober van het betreffende jaar ingeleverd worden bij de personeels- en salarisadministratie.

Artikel 10 Vergoeding studiekosten

Lid 1

Arbeidsvoorwaarden kunnen uitgeruild worden voor een vergoeding van kosten verbonden aan een studie of opleiding die belanghebbende volgt met het oog op het verwerven van inkomen, doch waarop de betreffende bepalingen in hoofdstuk 17 van de CAR-UWO niet van toepassing zijn.

Lid 2

bij de aanvraag voor een dergelijke vergoeding dient belanghebbende aan te tonen dat met deze opleiding wordt voldaan aan de voorwaarden zoals door de belastingdienst gesteld, waardoor de vergoeding wordt vrijgesteld van het begrip loon.

Lid 3

Onder studie wordt verstaan een opleiding, cursus, congres, seminar, symposium, excursie of studiereis met het oog op het verwerven van inkomen uit werk. Tot de studiekosten worden niet gerekend kosten in verband met een werk- of studeerruimte of kosten voor binnenlandse reizen zover deze meer bedragen dan het belastingvrije vergoeding van € 0,19 per kilometer.

Lid 4

De studiekosten worden netto vergoed op basis van originele facturen. Voor uitbetaling dienen de originele facturen ingediend te worden.

Lid 5

In ruil voor de belastingvrije vergoeding voor studiekosten zal de werknemer afstand doen van

- a Een bedrag dat in mindering gebracht wordt op de bruto eindejaarsuitkering
- b Een bedrag per maand dat in mindering gebracht wordt op de bezoldiging over minimaal 6 en maximaal 12 maanden
- c Een bedrag dat in mindering gebracht wordt op de vakantie-uitkering
- d Een bedrag dat in mindering gebracht wordt op de vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren

De aanvraag voor de vergoeding van de studiekosten dient plaats te vinden:

- a Bij inzet van bezoldiging: ieder moment.
- b Bij inzet van de vakantie-uitkering: vóór 1 maart van het betreffende jaar.
- c Bij inzet van de eindejaarsuitkering: vóór 1 oktober van het betreffende jaar.
- d Bij inzet van verlof: vóór 1 november, voorafgaand aan het kalenderjaar waar de aanvraag betrekking op heeft.

Artikel 11 Toelage Werkkostenregeling

Lid 1

De toelage Werkkostenregeling is een algemene onkostenvergoeding van minimaal € 200,- per jaar.

Lid 2

Voor een vergoeding van de toelage WKR binnen het keuzemodel arbeidsvoorwaarden mag een medewerker zijn eindejaarsuitkering als bron inzetten.

Lid 3

De aanvraag voor de vergoeding van de toelage WKR moet vóór 1 oktober van het betreffende jaar ingeleverd worden bij de personeels- en salarisadministratie.

Artikel 12 Uitvoering**Lid 1**

De medewerker die over wil gaan tot het uitruilen van arbeidsvoorwaarden dient jaarlijks een aanvraagformulier in te dienen, waarop hij vermeldt de inbreng en het doel van de uit te ruilen arbeidsvoorwaarden.

Lid 2

Het uitruilen van arbeidsvoorwaarden zal in de salarisadministratie uitsluitend verwerkt worden in nog komende berekeningen. Er vindt geen correctie met terugwerkende kracht plaats.

Lid 3

De afspraken over het uitruilen van arbeidsvoorwaarden worden schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst dat door beide partijen (werkgever en werknemer) wordt ondertekend.

Artikel 13 Gevolgen**Lid 1**

Indien aan de belastingvrije uitbetaling van een doel door de belastingdienst bijzondere voorwaarden worden verbonden, is de medewerker gehouden aan deze voorwaarden te voldoen en dit desgewenst aan te tonen. Een eventuele naheffing als gevolg van het niet voldoen aan deze voorwaarden, komt voor de rekening van de medewerker.

Lid 2

Het uitruilen van arbeidsvoorwaarden kan gevolgen hebben voor het inkomen van medewerker, dat als grondslag dient voor de bepaling van WIA- en WW-rechten, alsmede de grondslag voor de berekening van de diensttijdverrijking, de grondslag voor de berekening van het vakantiegeld, het loon tijdens ziekte- of zwangerschap, het sociale verzekeringsloon en de grondslag voor inkomensafhankelijke voorzieningen.

Artikel 14 Overgangs- en slotbepaling**Lid 1**

De werkgever houdt de bevoegdheid om in gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, in individuele gevallen een afzonderlijk besluit te nemen.

Lid 2

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2015

Lid 3

De op 22 september 2009 vastgestelde Regeling keuzemodel arbeidsvoorwaarden Gemeente Lochem, in werking getreden per 1 januari 2010, wordt met ingang van de in het tweede lid genoemde datum ingetrokken.

Lid 4

De medewerkers die met gebruikmaking van de oude regeling een fiets hebben aangeschaft vóór 1 januari 2015, houden gedurende drie jaar recht op de vergoeding accessoires. Deze vergoeding wordt niet verrekend met de toelage WKR.

Lid 5

Deze regeling kan worden aangehaald als Regeling keuzemodel arbeidsvoorwaarden Gemeente Lochem 2015.