

UITVOERINGSREGELING SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN 2016

Het Dagelijks Bestuur van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond,

Overwegende dat:

- de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet van toepassing is op de ambtenaren van de Veiligheidsregio (artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra);
- De rechtspositionele regelingen van de gemeente Rotterdam als gevolg van de Wnra en CAO gemeenten zullen wijzigen en niet meer van toepassing zullen zijn op de ambtenaren van de veiligheidsregio;
- op 26 juni 2019 derhalve het besluit is genomen dat de rechtspositionele regelingen, waaronder de Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016, van de gemeente Rotterdam zoals die golden op 31 december 2019 voor zover de VRR deze volgt over te nemen en voor de VRR vast te stellen als zijnde eigen rechtspositie;
- de Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 zoals die gold op 31 december 2019 in de gemeente Rotterdam ook door de Veiligheidsregio in geconsolideerde vorm dient te worden gepubliceerd;

gelet op:

- artikel 125 Ambtenarenwet in samenhang met artikel 11.2 Aanpassingswet WNRA;
- artikel 33b, eerste lid, onder c van de Wet gemeenschappelijke regelingen;

besluit vast te stellen:

Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016

§ 1 Begripsbepaling

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Salarisbesluit: het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016;
- b. IKB: het Individueel Keuzebudget, bedoeld in paragraaf 5 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016;
- c. sportschool: een als zodanig erkende instelling voor conditie- of krachttraining, niet zijnde een sportvereniging;
- d. vakbondscontributie: de aan een organisatie van overheidspersoneel in het lopende kalenderjaar betaalde of blijkens een verklaring van deze organisatie nog te betalen vergoeding voor het lidmaatschap van deze organisatie;
- e. fiets: een nieuwe:
 1. fiets die geen trapondersteuning verleent; of
 2. fiets die is voorzien van een elektrische hulpmotor die trapondersteuning verleent als bedoeld in artikel 1, onderdeel ea, van de Wegenverkeerswet 1994; of
 3. speed-pedelec als bedoeld in artikel 1 van het Reglement verkeersregels en verkeerstekens 1990;
- f. fietsaccessoires: in hetzelfde kalenderjaar als de aanschaf van de fiets gekochte direct daarmee samenhangende zaken;
- g. fietsverzekering: een in hetzelfde kalenderjaar als de aanschaf van de fiets afgesloten gangbare verzekering voor die fiets.

§ 2 Uitvoeringsbepalingen salaris, toelagen, vergoedingen en uitkeringen

Artikel 2 Uitvoering periodieke salarisverhoging

1. Als aan de voorwaarde, gesteld in artikel 4, eerste lid onder a, van het Salarisbesluit niet wordt voldaan, blijft salarisverhoging achterwege, totdat aan die voorwaarde is voldaan. Hieraan dient een schriftelijke beoordeling ten grondslag te liggen.
2. Een extra periodieke salarisverhoging als bedoeld in artikel 4, derde lid van het Salarisbesluit is mogelijk op grond van zeer goed functioneren. Hieraan dient een schriftelijke beoordeling ten grondslag te liggen.

3. In afwijking van artikel 4, eerste lid, van het Salarisbesluit wordt het salaris van de ambtenaar, bedoeld in artikel 3, tweede lid, van het Salarisbesluit binnen de salarisschaal die voor hem geldt, verhoogd tot het naasthogere bedrag, als op grond van zijn functioneren verwacht wordt dat hij binnen redelijke termijn in staat zal zijn om zijn betrekking volledig en naar behoren te vervullen.

Artikel 3 Uitvoering bevordering

Indien de ambtenaar door promotie als bedoeld in artikel 6 van het Salarisbesluit overgaat van de aanloopschaal naar de functionele schaal, wordt het salaris verhoogd tot het naasthogere bedrag in de functionele schaal. Als die verhoging minder bedraagt dan 75% van het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het naasthogere salaris in dezelfde schaal, of - ingeval de ambtenaar het hoogste salaris reeds geniet - 75% van het verschil tussen dat hoogste salaris en het naastlagere salaris in dezelfde schaal, dan vindt vermeerdering van salaris plaats tot het salaris dat direct volgt op het naasthogere salaris.

Artikel 4 Uitvoering functioneringstoelage

Gereserveerd.

Artikel 5 Uitvoering arbeidsmarkttoelage

1. De hoogte en de duur van de arbeidsmarkttoelage als bedoeld in artikel 9 van het Salarisbesluit worden bepaald op het moment waarop deze wordt toegekend.
2. De arbeidsmarkttoelage bedraagt 5 of 10% van het salaris.
3. Een arbeidsmarkttoelage wordt niet toegekend wanneer het functioneren van de ambtenaar niet voldoende is om een toekenning te rechtvaardigen.
4. De ambtenaar aan wie een arbeidsmarkttoelage wordt toegekend, wordt vóór de datum van ingang van de toelage in kennis gesteld van de datum waarop de toelage afloopt.

Artikel 5a Uitvoering waarnemingstoelage

De waarnemingstoelage als bedoeld in artikel 10 van het Salarisbesluit wordt pas toegekend, nadat de waarneming ten minste een aaneengesloten tijdvak van dertig kalenderdagen heeft geduurd, te rekenen vanaf de eerste dienstdag van de waarneming.

Artikel 6 Uitvoering inconveniënttoelage

Op de ambtenaar die niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid verricht als bedoeld in artikel 14 van het Salarisbesluit is de regeling van toepassing die is opgenomen in de bijlage A bij dit besluit.

Artikel 7 Uitvoering garantietoelage

1. De garantietoelage als bedoeld in artikel 15 van het Salarisbesluit kan worden toegekend aan de ambtenaar:
 - a. die buiten zijn schuld zijn functie niet langer kan vervullen en daarom wordt geplaatst in een andere functie waaraan een lagere functionele salarisschaal is verbonden;
 - b. aan wiens functie als gevolg van een herwaardering een lager functieniveau wordt verbonden.
2. De ambtenaar als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, ontvangt vanaf de datum waarop hij in de andere functie wordt geplaatst een salaris dat verbonden is aan de nieuwe functionele salarisschaal, aangevuld met een garantietoelage ter hoogte van het verschil tussen het oude en nieuwe salarisniveau.
3. De ambtenaar als bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, ontvangt vanaf de datum van vaststelling van het lagere functieniveau een salaris dat verbonden is aan de nieuwe functionele salarisschaal, aangevuld met een garantietoelage ter hoogte van het verschil tussen het oude en nieuwe salarisniveau.
4. De garantietoelage wordt in voorkomende gevallen bij vereist functioneren jaarlijks verhoogd met een bedrag dat overeenkomt met een periodieke salarisverhoging binnen de oude functionele salarisschaal, totdat het maximumsalaris van de oude functionele salarisschaal is bereikt. Indien de ambtenaar het maximum van de nieuwe functionele salarisschaal nog niet had bereikt, worden de periodieke salarisverhogingen binnen de nieuwe functionele salarisschaal in mindering gebracht op de garantietoelage.
5. In gevallen van disfunctioneren, waarbij als gevolg hiervan inhouding op het salaris plaatsvindt en waarbij tevens aanspraak bestaat op salarisgarantie ingevolge dit artikel, wordt een eerder ingelopen salarisgarantie niet meer gereactiveerd.

Artikel 7a Uitvoering afbouwtoelage

Op de afbouwtoelage als bedoeld in artikel 16 van het Salarisbesluit worden salarisverbeteringen, met uitzondering van nog te doorlopen periodieken in de functionele salarisschaal en algemene salarisherzeningen, in mindering gebracht.

Artikel 8 Uitvoering beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Het in artikel 20 van het Salarisbesluit bedoelde bedrag wordt bruto uitgekeerd en bedraagt ten minste € 70,- en ten hoogste € 4.000,-.

Artikel 9 Uitbetaling salaris

1. Het salaris en de salaristoelagen worden maandelijks uitbetaald uiterlijk op de 25e dag van de maand.
2. De uitbetaling van salaris en salaristoelagen vindt plaats door overmaking op een door de ambtenaar opgegeven bankrekening.
3. Van het tweede lid kan worden afgeweken, als daartoe naar het oordeel burgemeester en wethouders op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

Artikel 10

Vervallen (Gemeentebled 2016, nr 174)

§ 3 Overgangsrecht

Artikel 11

De ambtenaar die op 31 december 2015 in dienst was en voor wie het totaal van de toegekende salaristoelagen als gevolg van de invoering van het Salarisbesluit op 1 januari 2016 lager wordt, heeft recht op een Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit.

Artikel 12

1. Wanneer de ambtenaar op 31 december 2015 recht heeft op een garantietoelage als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel s, van het Ambtenarenreglement zoals dat toen gold, wordt deze toelage voortgezet onder de voorwaarden waaronder ze is toegekend.
2. Wanneer de ambtenaar op 31 december 2015 recht heeft op een afbouwtoelage als bedoeld in artikel 1 van de Overbruggingsregeling zoals dat toen gold, wordt deze toelage voortgezet onder de voorwaarden waaronder ze is toegekend.
3. Wanneer de ambtenaar op 31 december 2015 recht heeft op een deeltijdwerktoelage als bedoeld in P&O-circulaire 2013/01, wordt deze toelage voortgezet onder de voorwaarden waaronder ze is toegekend;
4. De ambtenaar die op 31 december 2015 recht heeft op een persoonlijke prestatietoelage (PPT) als bedoeld in artikel 9 van het Bezoldigingsbesluit zoals dat toen gold, behoudt het recht op deze toelage indien en voor zo lang aan de gestelde voorwaarden voor die PPT wordt voldaan. Voor intrekking van de PPT en wijziging van het percentage zijn de bepalingen van artikel 9 van het Bezoldigingsbesluit, zoals dat toen gold, onverkort van toepassing. De ambtenaar bedoeld in dit lid heeft geen recht op de functioneringstoelage als bedoeld in artikel 8 van het Salarisbesluit.
5. De ambtenaar die op 31 december 2015 recht heeft op een BHV-toelage als bedoeld in artikel 18 van het Bezoldigingsbesluit zoals dat toen gold, behoudt het recht op deze toelage indien en voor zo lang aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan.
6. De ambtenaar die op 31 december 2015 recht heeft op een:
 - a. tijdelijke persoonlijke toelage (TPT) als bedoeld in artikel 13 van het Bezoldigingsbesluit zoals dat toen gold; of
 - b. arbeidsmarkttoelage als bedoeld in artikel 12 van het Bezoldigingsbesluit zoals dat toen gold; of
 - c. waarnemingstoelage als bedoeld in artikel 17 van het Bezoldigingsbesluit zoals dat toen gold; behoudt het recht op deze toelage(n) tot het moment waarop de afgesproken einddatum is bereikt, de vastgelegde duur is verstreken of de omschreven gebeurtenis zich niet meer voordoet.
7. De berekeningsgrondslag voor het deel van het Individueel Keuzebudget als bedoeld in artikel 28, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 is voor de ambtenaar die op 31 december 2015 in dienst was gelijk aan het salaris verhoogd met:
 - a. de eventuele garantietoelage als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel s, van het Ambtenarenreglement;
 - b. de eventuele persoonlijke prestatietoelage als bedoeld in artikel 9 van het Bezoldigingsbesluit 1993;
 - c. de eventuele arbeidsmarkttoelage als bedoeld in artikel 12 van het Bezoldigingsbesluit 1993;
 - d. de eventuele tijdelijke persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 13 van het Bezoldigingsbesluit 1993;
 - e. de eventuele aanvulling tot het wettelijk minimumloon als bedoeld in artikel 30 van het Ambtenarenreglement;
 - f. de eventuele harmonisatietoelage PPT;

- zoals deze bepalingen op 31 december 2015 golden.
8. De berekeningsgrondslag voor het deel van het Individueel Keuzebudget als bedoeld in artikel 28, tweede lid, onderdeel c, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen is voor de ambtenaar die op 31 december 2015 in dienst was gelijk aan het salaris verhoogd met:
 - a. de eventuele aanvulling tot het wettelijk minimumloon als bedoeld in artikel 30 van het Ambtenarenreglement, zoals deze bepalingen op 31 december 2015 gold;
 - b. de eventuele garantietoelage als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel s, van het Ambtenarenreglement, zoals deze bepaling op 31 december 2015 gold;
 - c. de eventuele harmonisatietoelage PPT.
 9. Vervallen (gemeentebld 2016, nr. 123)

Artikel 12a

1. In afwijking van artikel 18 van het Salarisbesluit worden voor de uren waarop in de kalenderjaren 2016, 2017, 2018, 2019 en 2020 overwerk is verricht een vergoeding toegekend conform bijlage B bij dit besluit.
2. In aanvulling op het vorige lid ontvangt de medewerker die op 31 december 2015 een persoonlijke prestatietoelage als bedoeld in artikel 9 van het Bezoldigingsbesluit 1993 zoals deze bepaling op 31 december 2015 gold, genoot en in 2016, 2017, 2018, 2019 of 2020 overwerk verricht een opslag over het bedrag aan vergoeding voor overwerk dat hij in de genoemde jaren heeft verricht. Deze opslag wordt achteraf en eenmaal per jaar in januari uitbetaald, voor het eerst in 2017 en voor het laatst in 2021. De opslag wordt uitbetaald als de medewerker op het moment dat de hoogte ervan wordt vastgesteld nog steeds een persoonlijke prestatietoelage geniet en bedraagt 4, 8 of 12% van het over het voorgaande jaar uitbetaalde bedrag aan vergoeding voor overwerk. Het toegepaste percentage komt overeen met het percentage aan persoonlijke prestatietoelage dat de betreffende medewerker op 31 december 2015 genoot.
3. In aanvulling op het eerste lid ontvangt de medewerker die op 31 december 2015 een garantietoelage als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel s, sub 1, 2 of 3, van het Ambtenarenreglement zoals deze bepaling op 31 december 2015 gold, genoot en in 2016, 2017, 2018, 2019 of 2020 overwerk verricht een opslag over het bedrag aan vergoeding voor overwerk dat hij in de genoemde jaren heeft verricht. Deze opslag wordt achteraf en eenmaal per jaar in januari uitbetaald, voor het eerst in 2017 en voor het laatst in 2021. De opslag wordt uitbetaald als de medewerker op het moment dat de hoogte ervan wordt vastgesteld nog steeds deze garantietoelage geniet en komt overeen met 9% van het bedrag aan vergoeding voor overwerk dat de medewerker over het voorgaande kalenderjaar heeft ontvangen.
4. Het gestelde in het vorige lid is ook van toepassing op medewerkers die op 31 december 2015 een harmonisatie garantietoelage genoten, met uitzondering van de hoogte van de opslag. Voor de harmonisatie garantietoelage wordt de hoogte van de opslag individueel vastgesteld. De opslag wordt bepaald door de verhouding tussen de hoogte van de harmonisatie garantietoelage en het voor de betreffende medewerker geldende schaalbedrag op 31 december 2015 in een percentage uit te drukken.
5. Het gestelde in het derde lid is eveneens van toepassing op medewerkers die op 31 december 2015 een garantietoelage PPT of een harmonisatietoelage PPT genoten, met uitzondering van de hoogte van de opslag. Voor toelagen die nominaal zijn vastgesteld wordt de hoogte van de opslag individueel bepaald, door de verhouding tussen de hoogte van de garantietoelage PPT of de harmonisatietoelage PPT en het voor de betreffende medewerker geldende schaalbedrag op 31 december 2015 in een percentage uit te drukken. Voor toelagen die zijn vastgesteld in de vorm van een percentage wordt dat percentage als opslag gehanteerd.
6. Indien een medewerker aanspraak heeft op een opslag zoals bedoeld in het tweede tot en met vijfde lid en deze medewerker gedurende het kalenderjaar 2016, 2017, 2018, 2019 of 2020 uit dienst treedt of niet langer in aanmerking komt voor een toelage die aanspraak geeft op deze opslag, geldt dat deze medewerker aanspraak heeft op de tot die datum opgebouwde opslag over de vergoeding voor overwerk dat gedurende het betreffende kalenderjaar is verricht. Indien de medewerker uit dienst treedt, wordt deze opslag bij de laatste salarisbetaling uitbetaald; indien de medewerker niet langer in aanmerking komt voor een toelage die aanspraak geeft op deze opslag, wordt de opslag uitbetaald in januari van het volgende kalenderjaar.
7. Bij samenloop van de in het tweede tot en met vijfde lid genoemde toelagen bestaat recht op het totaal van de opslagen. Dit totaal wordt verlaagd met de vermindering van de in het tweede tot en met vijfde lid genoemde toelagen die het gevolg zijn van onderlinge verrekening op de peildatum 31 december 2015.

Artikel 13

Voor de ambtenaar die op 31 december 2015 in dienst was, valt de Rotterdamse eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 36a van het Ambtenarenreglement zoals dat toen gold, onder het overgangsrecht als bedoeld in artikel 15.

Artikel 14

1. De ambtenaar die op 31 december 2015 recht heeft op een toelage die als gevolg van de invoering van het Salarisbesluit komt te vervallen of in hoogte wordt gewijzigd en waarop de artikelen 12 en 13 niet van toepassing zijn, heeft recht op een toelage overgangsrecht.
2. De hoogte van deze toelage wordt berekend door op basis van het refertejaar 2016 (roosters en alle andere relevante factoren) het verschil te nemen tussen:
 - a. het bedrag dat de medewerker aan toelagen en vergoedingen zou hebben ontvangen volgens de op 31 december 2015 geldende regelgeving;
 - b. het bedrag dat de medewerker aan toelagen en vergoedingen ontvangt volgens de op 1 januari 2016 regelgeving.

Bij deze berekening wordt het schaalbedrag van 31 december 2015 als grondslag gebruikt.

3. Tot deze toelagen behoren in ieder geval:
 - a. vaste toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 14 van het Bezoldigingsbesluit;
 - b. vaste vergoeding als bedoeld in het Besluit wacht- en waakdiensten.

Uitgangspunt voor de berekening van de in dit lid genoemde bedragen zijn de roosters voor 2016, voor zover die op 1 december 2015 bekend zijn.

Artikel 15

De in de artikelen 13 en 14 bedoelde overgangsrechten worden bij elkaar opgeteld. Dit leidt tot de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit.

Artikel 16

1. Nadat het bedrag van de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit is vastgesteld, wijzigt de hoogte niet meer. Bij generieke salarisverhogingen wordt deze toelage niet verhoogd (geen indexering).
2. Bij een verhoging van het salaris of bij toekenning of wijziging van een salaristoelage vindt geen verrekening plaats met de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit (geen anticumulatie).

Artikel 17

De Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit is een vast jaarbedrag dat in 12 maandelijkse termijnen wordt uitbetaald.

Artikel 18

Wanneer de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit lager is dan € 120,- per jaar (op basis van een full-time aanstelling) wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van vijf jaar.

Artikel 19

Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van een kalenderjaar wordt de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit naar rato uitgekeerd.

Artikel 20

Bij een verkleining van de omvang van het dienstverband wordt de hoogte van de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit naar evenredigheid aangepast.

Artikel 21

Bij een vergroting van de omvang van het dienstverband wijzigt de hoogte van de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit niet.

Artikel 22

Burgemeester en wethouders kunnen aanvullende afspraken maken over de afkoop en de uitbetaling in termijnen van de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit.

Artikel 23

Voor de ambtenaar die op grond van het Gratificatiebesluit ambtsjubilea 1973 zoals dat op 31 december 2015 gold uiterlijk op 31 december 2020 recht zou hebben gehad op een ambtsjubileumgratificatie die voor hem gunstiger zou zijn dan de jubileumtoelage van artikel 19 van het Salarisbesluit, ontvangt een ambtsjubileumgratificatie op basis van het Gratificatiebesluit ambtsjubilea 1973.

§ 4 Uitvoeringsbepalingen Individueel Keuzebudget

Artikel 24 Aanvullende doelen IKB

In aanvulling op de in artikel 29, eerste lid, van het Salarisbesluit genoemde bestedingsdoelen kan de medewerker het IKB gebruiken voor:

- a. uitruil met het abonnementsgeld voor een door de medewerker te kiezen sportschool;
- b. uitruil met een vergoeding voor betaalde of nog te betalen vakbondscontributie;
- c. uitruil met een aanvullende vergoeding reiskosten woning-werk, naast de reguliere vergoeding voor de reiskosten voor het woon- werkverkeer, zoals vastgelegd in de artikelen 6 tot en met 6c van het Besluit kostenvergoedingen;
- d. uitruil met de aanschafkosten van een fiets.
- e. uitruil met de kosten van scholing, anders dan een opleiding, die niet of niet volledig door de werkgever worden vergoed.

Artikel 25 Uitrui met abonnementsgeld voor een door de medewerker uitgekozen sportschool

1. De medewerker die gebruik wil maken van de in artikel 24, onderdeel a, genoemde mogelijkheid, is zelf verantwoordelijk voor het aangaan en beëindigen van het contract en voor betaling van het abonnementsgeld.
2. De medewerker overlegt een kopie van het bewijs van abonnement/lidmaatschap.
3. De uitruil kan per kalenderjaar het bedrag van € 300,- niet te boven gaan.
4. Als het abonnement op de sportschool eindigt voordat de termijn waarover het abonnementsgeld met het IKB is uitgeruild verstreken is, dient de medewerker dit bij de werkgever te melden.

Artikel 26 Uitrui met een vergoeding voor betaalde of nog te betalen vakbondscontributie

De medewerker die gebruik wil maken van de in artikel 24, onderdeel b, genoemde mogelijkheid, dient het lidmaatschap aan te tonen met een verklaring van de betreffende vakorganisatie.

Artikel 27 Uitrui met aanvullende vergoeding reiskosten woning-werk

1. De medewerker die gebruik wil maken van de in artikel 24, onderdeel c, genoemde mogelijkheid, dient recht te hebben op een tegemoetkoming in de kosten voor het woon-werkverkeer op grond van artikel 6, artikel 6a, dan wel artikel 6c van het Besluit kostenvergoedingen, met uitzondering van toepassing van artikel 6, vijfde lid, dan wel 6c, derde lid van het Besluit kostenvergoedingen.
2. De medewerker dient een aanvraag in te dienen voor de uitruil van reiskosten tot € 0,19 per afgelegde kilometer op basis van 214 reisdagen per kalenderjaar voor zover de reiskosten woning-werk niet zijn vergoed, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de medewerker reist op ten minste 128 dagen per kalenderjaar naar een vaste plaats van werkzaamheden, zoals een kantoor of een gemeentewerk;
 - b. de medewerker reist met een eigen vervoermiddel of met door hem betaald openbaar vervoer.
3. De kilometerafstand wordt berekend op basis van de werkelijke afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, gemeten langs de kortste weg met behulp van de routeplanner van de ANWB.
4. De in het tweede lid genoemde aantallen werkdagen (214) en reisdagen (128) worden naar evenredigheid toegepast als:
 - a. de medewerker op minder dan vijf dagen per week werkt;
 - b. de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar begint of eindigt;
 - c. de medewerker gedurende een kalendermaand anders dan wegens vakantieverlof niet heeft gereisd.
5. Vervallen (Gemeentebld 2017, nr. 65).

Artikel 28 Uitrui met de aanschafkosten van een fiets

Voor de medewerker die gebruik wil maken van de in artikel 24, onderdeel d, genoemde mogelijkheid, gelden de volgende voorwaarden:

- a. de medewerker verklaart schriftelijk dat hij gedurende ten minste drie kalenderjaren op meer dan de helft van het aantal dagen waarop hij in het kader van het woon-werkverkeer pleegt te reizen, van deze fiets gebruik maakt voor het woon- werkverkeer;
- b. de medewerker heeft in het kalenderjaar waarin hij de uitruil wil laten plaatsvinden en de twee voorafgaande kalenderjaren:
 - geen fietsbijdrage op basis van de Fietsregeling Rotterdam 2014 ontvangen, en een daarbij overeengekomen ruil van arbeidsvoorwaarden is voltooid; dan wel
 - geen gebruik gemaakt van de in artikel 24, onderdeel d, genoemde mogelijkheid;
- c. de medewerker is zelf verantwoordelijk voor aanschaf en betaling van de fiets;
- d. de uitruil kan plaatsvinden tot een maximum van € 1.250,- voor de werkelijke kosten van een fiets, fietsaccessoires en fietsverzekering;
- e. de medewerker overlegt bij de aanvraag tot uitruil met het IKB de op zijn naam gestelde factuur voor de levering van de fiets en, indien van toepassing, de fietsverzekering en/of fietsaccessoires.

Artikel 29 Overgangsrecht

Voor de medewerker die op basis van de Fietsregeling Rotterdam 2014 vóór 1 januari 2017 een fiets heeft aangeschaft of een lease-overeenkomst voor een elektrische fiets is aangegaan en op 31 december 2016 de in artikel 8 van deze regeling genoemde tegenprestatie nog niet volledig heeft geleverd, geldt vanaf 1 januari 2017 het volgende:

- a. indien de medewerker bij het aangaan van de fietsovereenkomst heeft ingestemd met gelijkmatige verlaging van het brutosalaris, wordt het brutosalaris gedurende de in de fietsovereenkomst overeengekomen periode op de overeengekomen wijze verlaagd;
- b. indien de medewerker bij het aangaan van de fietsovereenkomst heeft ingestemd met verlaging van de bruto vakantietoelage of de bruto eindejaarsuitkering, wordt het IKB gedurende de in de fietsovereenkomst overeengekomen periode in de maand mei of december verlaagd met een bedrag dat overeenkomt met de verlaging van de bruto vakantietoelage of de bruto eindejaarsuitkering zoals deze zou zijn toegepast als artikel 18a of artikel 18b van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 nog zou hebben gegolden;
- c. indien de medewerker bij het aangaan van de fietsovereenkomst heeft ingestemd met een jaarlijkse verlaging van de aanspraak op vakantieverlof, wordt het vakantieverlof gedurende de in de fietsovereenkomst overeengekomen periode verlaagd met het overeengekomen aantal uren. Dit aantal uren wordt in mindering gebracht op het aantal bovenwettelijke vakantie-uren dat de medewerker op grond van artikel 36 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 kan verkopen;
- d. indien de fietsovereenkomst wordt beëindigd, maar de fietsbijdrage nog niet geheel is verrekend, is artikel 13 van de Fietsregeling Rotterdam zoals deze bepaling op 31 december 2016 luidde van toepassing.

Artikel 29a Financiering andere scholingsactiviteiten dan een opleiding

In aanvulling op artikel 29, eerste lid, onderdeel c, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 kan een medewerker, wanneer hij in het kader van het actueel houden van de vakkennis scholing volgt, zoals het bijwonen van een congres, symposium, of seminar, waarvan de kosten niet of niet volledig door de werkgever worden vergoed, het IKB aanwenden voor de financiering van dat deel van de kosten dat voor zijn rekening komt.

§ 4 Uitvoeringsbepalingen overige individuele keuzemogelijkheden Verkoop van vakantie-uren

Artikel 30

De medewerker kan er elke maand voor kiezen op grond van artikel 36 van het Salarisbesluit bovenwettelijk vakantieverlof te verkopen. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.

Artikel 31 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2020.

Artikel 32 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 26 juni 2019.

De secretaris,

A. Littoij

De voorzitter,

A. Aboutaleb

Bijlage A bevattende de regeling voor ambtenaren die niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid verrichten als bedoeld in artikel 14 van het Salarisbesluit

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- arbeidsomstandigheden: de situatie waaronder het werk wordt verricht;
- inconveniënten: bezwarende arbeidsomstandigheden tijdens de uitoefening van de functie, die niet opgeheven kunnen worden door toepassing van middelen of andere oplossingen, die negatieve gevolgen kunnen hebben voor de werknemer maar die binnen de grenzen van toelaatbaarheid volgens geldende (wettelijke) normen en voorschriften blijven;
- bevoegd gezag: concerndirecteur;
- werkelijke dienst: degene die niet op non-activiteit is gesteld of is geschorst, gedurende de hele maand ziek is geweest of buitengewoon verlof van lange duur geniet.

Artikel 2 Belanghebbende

1. De ambtenaar in werkelijke dienst, die tijdens het verrichten van zijn arbeid feitelijk inconveniënten ondergaat, heeft aanspraak op een vergoeding, overeenkomstig het bepaalde in de volgende artikelen. De aanspraak op vergoeding is situatiegebonden en eindigt wanneer de situatie zich niet meer voordoet.
2. Wanneer iemand lopende een maand belanghebbende wordt dan geldt als ingangsdatum voor de vergoeding de eerste van de maand hierop volgend.
3. Wanneer iemand lopende een maand geen belanghebbende meer is dan geldt als einddatum voor de vergoeding de laatste dag van die maand.

Artikel 3 Systematiek

1. De mate van bezwaarlijkheid van de inconveniënten wordt uitgedrukt aan de hand van het puntenstelsel zoals opgenomen in artikel 4 van deze regeling.
2. Burgemeester en wethouders bepalen op grond van vergelijkend onderzoek het aantal punten van de inconveniënten. Het toegekende aantal punten vormt de basis voor de vergoeding.

Artikel 4 Vergoedingstabel

1. De vergoeding wordt vastgesteld met inachtneming van de hierna volgende tabel.

Aantal punten	Omschrijving Inconveniënten- situatie	Vaste vergoeding per maand, zijnde onderstaand percentage van salaris SK 5/10, van bijl. A Salarisbesluit	Incidentele vergoeding op maandbasis, zijnde onderstaand percentage van salaris SK 5/10, vanbijl.1 A Salarisbesluit (Deze vergoeding dient gehanteerd te worden bij seizoenwerk en/of waarneming functie omdat een correctie wordt gemaakt voor de factor vakantie met 52/48)
0 – 36	niet bezwaarlijk	0	0
37 – 49	licht bezwaarlijk	1,2569	1,3616
50 – 67	middelmatig bezwaarlijk	2,5156	2,5400
> 67	bezwaarlijk	3,7697	4,0838

2. Indien reeds uit anderen hoofde een inconveniëntenvergoeding wordt genoten, wordt deze vergoeding in mindering gebracht op de vergoeding ingevolge het eerste lid van dit artikel.
3. Bij deeltijd wordt de vergoeding als regel naar rato vastgesteld.
4. Over de kalendermaand, waarin de normale dienstuitvoering slechts op een beperkt aantal werkdagen heeft plaatsgevonden (minimaal 1) wordt met inachtneming van het gestelde in artikel 2, tweede lid een volledige maandvergoeding toegekend.
5. In afwijking van het vorige lid geldt in geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte dat de doorbetaling van inconveniëntentoeelage plaatsvindt met toepassing van artikel 52 van het Ambtenarenreglement.

**Bijlage B bevattende de vergoedingspercentages voor overwerk, verricht in de kalenderjaren 2016, 2017, 2018, 2019 en 2020**

De uren waarop in de kalenderjaren 2016, 2017, 2018, 2019 en 2020 overwerk is verricht worden vergoed tegen de onderstaande percentages van het uurloon:

Jaar	Zon- of feestdag 0.00-24.00	Zaterdag tussen 14.00 en 24.00 uur	Zaterdag tussen 0.00 en 14.00 uur	Maandag tussen 0.00 en 6.00 uur	Maandag tot en met vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur	Dinsdag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur	Maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur, tijdens het eerste uur voorafgaande of aansluitend aan de werktijd	Maandag tot vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur, na afsluiting van de eerste uur voorafgaande of aansluitend aan de werktijd
2016	100	100	75	75	50	50	25	50
2017	100	95	75	75	50	50	35	35
2018	100	90	75	75	50	50	32,5	32,5
2019	100	85	75	75	50	50	30	30
2020	100	80	75	75	50	50	27,5	27,5



Bijlage C

Bevattende de salarisschaal A voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 2c, eerste lid, Ambtenarenreglement.

PN	A
0	1.507,80
1	1.529,13
2	1.556,47
3	1.583,80
4	1.611,13
5	1.638,46
6	1.665,80
7	1.693,13
8	1.720,46
9	1.747,79
10	1.775,13
11	1.802,46

Artikelsgewijze toelichting overgangsrecht

Artikel 1

Algemeen

Vanwege de toevoeging van uitvoeringsbepalingen met betrekking tot het Individueel Keuzebudget (IKB) aan de Uitvoeringsregeling salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 moet er een aantal begripsbepalingen worden toegevoegd.

Sub e

Met "nieuwe fiets" wordt hier bedoeld: een fiets waarvan de medewerker de eerste eigenaar wordt. Tweedehands fietsen zijn dus uitgesloten van de uitruilmogelijkheid in het kader van het IKB.

In alle gevallen gaat het om voertuigen waarbij de bestuurder zelf een inspanning moet leveren om vooruit te komen, al dan niet met elektrische ondersteuning. Het gaat hierbij om ondersteuning die wordt onderbroken als bestuurder ophoudt met trappen.

Ook de zogenaamde speed-pedelec valt voor de toepassing van het IKB onder het begrip "fiets", hoewel dit voertuig in de verkeerswetgeving sinds 1 januari 2017 formeel als bromfiets wordt beschouwd.

Sub f

Het gaat hier om zaken die direct samenhangen met (de aankoop van) een fiets, zoals extra slot, een fietstas, een reparatieset en kleding die praktisch alleen op de fiets wordt gebruikt, zoals een regenpak (regenjas/regenbroek), een poncho en overschoenen.

Sub g

Het gaat hierbij om een vrijwillige verzekering tegen schade en diefstal. Niet om een verplichte WA-verzekering voor een speed-pedelec.

Artikel 12

a. Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen

Toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen op te vangen, komen bij invoering van het nieuwe Salarisbesluit niet te vervallen. De toelage is onderdeel van het salaris en wordt daarom niet meegenomen in de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.

Deze toelagen worden gecontinueerd na invoering van het Salarisbesluit per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 5.

'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.

b. Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum

Een tijdelijke toelage die niet meer kan worden gebaseerd op een bepaling in het Salarisbesluit, dan wel een toelage (anders dan een garantietoelage) met een hogere grondslag en die zich niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat zij werd vastgesteld.

Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd.

Een voorbeeld hiervan is de tijdelijke persoonlijke toelage van artikel 13 van het Bezoldigingsbesluit 1993. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat.

Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

c. Berekeningsgrondslag voor eindejaarsuitkering en werkgeverstoelage levensloop

Het salarisbegrip zoals dat tot 1 januari 2016 gold is breder dan het salarisbegrip zoals dat vanaf 1 januari 2016 geldt. Voor medewerkers die een toelage als PPT, garantietoelage, TPT, arbeidsmarkttoelage of een aanvulling tot het wettelijk minimumloon genieten, heeft dit consequenties voor de hoogte van de eindejaarsuitkering en werkgeverstoelage levensloop.

Voor de medewerkers die op 31 december 2015 in dienst van de gemeente Rotterdam zijn gekomen, blijft de oude berekeningsgrondslag (van vóór 1 januari 2016) voor de eindejaarsuitkering en werkgeverstoelage levensloop gelden. Voor medewerkers die op of na 1 januari 2016 in dienst komen, geldt dat alleen het schaalbedrag in de berekeningsbasis is opgenomen.

d. Overwerk

In het Salarisbesluit (artikel 18) geldt gedurende een aantal tijdvakken een ander vergoedingspercentage voor overwerk dan in het Bezoldigingsbesluit was opgenomen. Daarnaast is er sprake van een andere berekeningsgrondslag, omdat in het Salarisbesluit alleen het schaalbedrag (herleid tot een uurloon)

als berekeningsgrondslag voor de overwerkvergoeding dient en toelagen als de PPT en de garantietoelage niet meer meetellen.

Als overgangsregeling is afgesproken dat vanaf 2016 de berekeningsgrondslag voor de overwerkvergoeding gebaseerd wordt op het Salarisbesluit, maar in 2016 de vergoedingspercentages nog niet worden gewijzigd. Vanaf 2017 worden de verschillen tussen de oude en de nieuwe vergoedingspercentages in vijf stappen afgebouwd.

Daarnaast ontvangen de medewerkers die een PPT of een garantietoelage (genieten gedurende een periode van vijf jaar een compensatie voor de verlaging van de grondslag van het overwerk waarmee zij te maken kunnen krijgen).

Medewerkers met PPT

Medewerkers met een PPT ontvangen gedurende vijf jaar een opslag, toe te kennen over het bedrag dat zij aan overwerkvergoeding hebben ontvangen over het voorgaande jaar. Deze opslag is een bedrag ineens en wordt voor het eerst toegekend in januari 2017 en voor het laatst in januari 2021.

Om voor deze opslag in aanmerking te komen gelden de volgende voorwaarden:

- er moet in het betreffende kalenderjaar zijn overgewerkt;
- op 31 december 2015 moet de betreffende medewerker in het genot zijn van een PPT en op het moment dat de hoogte van de compensatie wordt vastgesteld, moet de medewerker nog steeds een PPT genieten. Voor medewerkers met een PPT van 4% is de opslag 4%, voor medewerkers met een PPT van 8% is deze opslag 8% en voor medewerkers met een PPT van 12% is deze opslag 12%.

Medewerkers met een garantietoelage

Medewerkers met een garantietoelage ontvangen ook gedurende vijf jaar een opslag over het bedrag dat zij aan overwerkvergoeding hebben ontvangen over het voorgaande jaar. Ook een bedrag ineens, voor het eerst toe te kennen in januari 2017 en voor het laatst in januari 2021.

Om voor deze opslag in aanmerking te komen gelden de volgende voorwaarden:

- er moet in het betreffende kalenderjaar zijn overgewerkt;
- op 31 december 2015 moet de betreffende medewerker in het genot zijn van een garantietoelage en op het moment dat de hoogte van de compensatie wordt vastgesteld, moet de medewerker nog steeds een garantietoelage genieten.

In geval van samenloop van toelagen worden de diverse opslagpercentages bij elkaar opgeteld. Daarbij vindt nog wel verrekening plaats als bijvoorbeeld een garantie wordt verrekend met een tijdelijke prestatietoelage (TPT) die nog loopt.

Artikel 14

In de artikelen 13 en 14 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat de nieuwe salarisregeling geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning.

De medewerkers die in dienst waren vóór 1 januari 2016 worden gecompenseerd met een TOR. De Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit bestaat uit twee delen:

- geldend voor alle medewerkers; de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit deel 1;
- niet geldend voor alle medewerkers; de Toelage Overgangsrecht Salarisbesluit deel 2.

De TOR bestaat weliswaar uit twee delen, maar er is geen sprake van twee verschillende toelagen. De TOR 1 (artikel 13) en de TOR 2 (artikel 14) zijn feitelijk twee stappen die na elkaar moeten worden gezet om per medewerker de hoogte van de TOR te bepalen.

Voor de berekening van de TOR 2 worden de in 2016 te werken roosters fictief gekoppeld aan de toelagen van het nieuwe Salarisbesluit. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat op basis van de oude regelgeving aan toelagen en zou worden betaald in 2016. Wanneer het nieuwe bedrag lager is, wordt het verschil opgenomen als TOR 2.

Artikel 15

De TOR 1 en de TOR 2 worden bij elkaar opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een bedrag van 150 euro per jaar en de TOR 2 – omdat bijvoorbeeld de toelagen onregelmatige dienst van de nieuwe regeling hoger zijn dan de

oude toelagen - tot een negatief bedrag van 25 euro, dan is de TOR: 150 euro + (- 25 euro) = 125 euro.

De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levenslooptoelage.

Artikel 16

Met deze bepaling wordt bedoeld op de situatie waarin het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe Salarisbesluit stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere toelage onregelmatige dienst. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

Artikel 18

Het bedrag van € 120,- geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt dit grensbedrag naar rato verlaagd. Bij de overgang naar het Uitvoeringsbesluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen Rotterdam 2016 wordt eenmalig bepaald of de TOR het drempelbedrag van € 120,- bedraagt.

Artikelen 20 en 21

De TOR volgt de verkleining van de omvang van de aanstelling. Bij een vergroting van de aanstelling wordt de TOR niet verhoogd.

Artikel 23

De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van het Gratificatiebesluit ambtsjubilea 1973, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform de laatstgenoemde regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald.

Artikel 25

Het gaat hier om een regeling met fiscaal voordeel voor de medewerker.

Het IKB wordt dan, al dan niet maandelijks, uitgeruild met het verschuldigde abonnementsgeld voor de sportschool. In ieder geval dient het opgebouwde saldo aan IKB voldoende te zijn om de gewenste uitruil plaats te laten vinden.

De regeling is verruimd ten opzichte van het cafetariamodel voor uitruil van kosten van bedrijfsfitness dat vóór 1 januari 2017 gold. Zo is er geen beperking meer tot sportscholen die bij een fitnessketen horen. De medewerker kan zelf een keuze maken voor een sportschool. Daar staat tegenover dat er nu sprake is van een maximumbedrag dat kan worden uitgeruild, om door het naar verwachting grotere aantal deelnemers niet met een veel groter beslag op de vrije ruimte van de werkkostenregeling te krijgen.

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het contract met de sportschool (aangaan contract, betalen abonnementsgeld en beëindiging).

De medewerker die het abonnementsgeld wil uitruilen tegen zijn IKB, dient een bewijs van lidmaatschap te overleggen. In geval van beëindiging van het abonnement voordat de periode waarover uitruil met het IKB heeft plaatsgevonden is verstreken, dient hij dit te melden bij de werkgever.

Het bedrag dat uitgeruild kan worden, is gemaximeerd op € 300,- per kalenderjaar, inclusief inschrijfgeld. Dat bedrag kan ook in één keer aan het begin van het jaar worden uitgeruild, mits er voldoende IKB is om uit te ruilen.

Een medewerker kan een abonnement afsluiten dat hogere kosten met zich meebrengt, maar het meerdere kan niet worden uitgeruild met IKB.

Artikel 26

Het gaat ook hier om een regeling met fiscaal voordeel voor de medewerker.

Het fiscale voordeel kan alleen worden verleend als het lidmaatschap van een erkende vakorganisatie blijkt uit een verklaring van de vakorganisatie. Hieruit moet duidelijk blijken dat de medewerker over de periode waarin hij van deze regeling gebruik wil maken daadwerkelijk lid is of is geweest van de desbetreffende vakorganisatie.

Ook dient het opgebouwde saldo aan IKB voldoende te zijn om de gewenste uitruil plaats te laten vinden.

Er wordt jaarlijks om een nieuw bewijsmiddel gevraagd, aangezien het niet de bedoeling is dat deze faciliteit blijft doorlopen nadat een medewerker zijn lidmaatschap van de vakorganisatie heeft opgezegd. Daarmee zou een onnodig beslag op de vrije ruimte in de werkkostenregeling worden gelegd. In geval van beëindiging van het lidmaatschap van de vakorganisatie voordat de periode waarover uitruil met het IKB heeft plaatsgevonden is verstreken, dient de medewerker dit te melden bij de werkgever.

Artikel 27

Het gaat ook hier om een regeling met fiscaal voordeel voor de medewerker. De hoogte daarvan is gelijk aan het verschil tussen de vergoeding reiskosten woning-werk die de medewerker al van de werkgever ontvangt en het bedrag dat hem maximaal fiscaal onbelast mag worden verstrekt.

Het is mogelijk de uitruil maandelijks te laten plaatsvinden. Maar het kan ook, net zoals in de oude systematiek, in de maand december.

In ruil voor de (onbelaste) aanvullende vergoeding reiskosten woning-werk wordt de (belaste) uitbetaling van het IKB met hetzelfde bedrag verlaagd. Door deze uitruil wordt er bij de medewerker een lager bedrag aan loonheffing ingehouden.

Het is denkbaar dat een medewerker niet aan het minimumaantal reisdagen (128 bij een vijfdaagse werkweek) toekomt omdat hij langere tijd niet naar de vaste plaats van werkzaamheden reist. Om te voorkomen dat dan in het geheel geen uitruil mogelijk is, is bepaald dat de dagtoets naar evenredigheid wordt toegepast als de medewerker gedurende een kalendermaand anders dan wegens vakantieverlof niet heeft gereisd. In een voorbeeld: medewerker is van april tot en met september afwezig vanwege zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en vakantie. In zoverre is de cafetarieregeling niet van toepassing. Maar wel in de maanden waarin wordt gewerkt.

Artikel 28

Deze bepalingen komen in de plaats van de Fietsregeling Rotterdam 2014, die per 1 januari 2017 komt te vervallen.

De mogelijkheid om met fiscaal voordeel eens in de drie jaar een fiets te kunnen aanschaffen wordt hiermee onderdeel van het IKB.

De regeling is bij de invoering van het IKB gemoderniseerd. Zo is er geen sprake meer van afzonderlijke bedragen voor de aanschafkosten van een fiets, fietsaccessoires en een fietsverzekering, maar is er sprake van een maximumbedrag voor het totaal van deze drie categorieën.

Hierdoor is de regeling eenvoudiger geworden en krijgen medewerkers meer flexibiliteit. Een medewerker kan er bijvoorbeeld voor kiezen om geen fietsaccessoires aan te schaffen, om zo een duurdere fiets met fiscaal voordeel te kunnen aanschaffen.

Het gestelde maximum van € 1.250,- is nodig om binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling te blijven. Dat maximum is ongeveer gelijk aan wat tot nu toe bij de fietsregeling ten hoogste mogelijk was met de aparte bepalingen voor fiets, fietsaccessoires en fietsverzekering.

Medewerkers moeten desgevraagd aannemelijk kunnen maken dat zij de fiets gedurende ten minste drie kalenderjaren meer dan de helft van de werkdagen gebruiken voor (een deel van) het woon-werktraject. Dit zou betekenen dat medewerkers die binnen enkele jaren gaan stoppen met werken (bijvoorbeeld omdat de AOW-leeftijd wordt bereikt) geen gebruik van de regeling meer kunnen maken. Zo onverkort is dat niet bedoeling. Deze groep kan van de fietsregeling gebruik maken als bij aanschaf van de fiets wordt voorzien dat nog ten minste een jaar feitelijk voor de gemeente wordt gewerkt. Uiteraard moet ook dan worden voldaan aan de voorwaarde dat de fiets op meer dan de helft van de werkdagen voor woon-werkverkeer wordt gebruikt.

Het is niet noodzakelijk dat de medewerker de gehele afstand van het woon-werkverkeer met de fiets aflegt. De medewerker mag de fiets bijvoorbeeld ook gebruiken voor vervoer van en naar het bus- of treinstation of de carpoolplaats.

De medewerker dient zelf alles te regelen. Hij betaalt de fiets (plus eventuele accessoires, plus een eventuele verzekering) eerst zelf en vervolgens ruilt hij opgebouwd IKB in voor een belastingvrije vergoeding voor de fiets en eventuele aanverwante zaken.

De mogelijkheid om via Nationale Fietsprojecten (NFP) een fiets aan te schaffen bestaat vanaf 1 januari 2017 niet meer. Hierbij was er sprake van voorfinanciering, waarbij de werkgever de factuur van de rijwielhandelaar voor de fiets betaalde en deze vervolgens met de medewerker verrekende. De mogelijkheid van voorfinanciering is niet te rijmen met de IKB-systematiek, die ervan uitgaat dat een medewerker zaken uitruilt vanuit een budget dat hij eerder opgespaard heeft.

Artikel 29

De Fietsregeling 2014 bood aan medewerkers de mogelijkheid om de fietsbijdrage in termijnen terug te betalen, waarbij de maximale periode 36 maanden besloeg. Als gevolg hiervan zullen er gevallen zijn waarin medewerkers op 1 januari 2017 nog niet de gehele fietsbijdrage hebben terugbetaald, terwijl de Fietsregeling per 1 januari 2017 wordt ingetrokken.

Om deze reden moet er overgangsrecht worden vastgelegd.

Dit overgangsrecht komt er op neer dat de situatie zoals deze vóór 1 januari 2017 bestond zoveel mogelijk feitelijk wordt gehandhaafd:

- als met de medewerker was afgesproken dat hij elke maand bruto salaris inlevert in ruil voor de fietsbijdrage, wordt dit voortgezet;
- als met de medewerker was afgesproken dat zijn bruto vakantietoelage of bruto eindejaarsuitkering wordt verlaagd, wordt het IKB in de afgesproken periode in de maand mei of december verlaagd met een bedrag dat overeenkomt met de verlaging van de bruto vakantietoelage of de bruto eindejaarsuitkering zoals deze zou zijn toegepast als er geen IKB zou zijn ingevoerd;

- als met de medewerker was afgesproken dat zijn aanspraak op vakantieverlof jaarlijks verlaagd zou worden, wordt het vakantieverlof gedurende de afgesproken periode verlaagd met het overeengekomen aantal uren.

In dit laatste geval is van belang dat op grond van artikel 36 van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 niet méér dan 72 vakantie-uren per jaar mogen worden verkocht. De vakantie-uren die worden ingezet in het kader van het overgangsrecht bij het vervallen van de Fietsregeling tellen mee voor dit aantal van 72. Voor een medewerker die onder het overgangsrecht valt en verlof inlevert, betekent dit dat hij sowieso minder dan 72 uur bovenwettelijk vakantieverlof kan verkopen.

Artikel 29a

Het komt voor dat medewerkers scholing op hun vakgebied willen volgen, zoals cursussen, actualiteitencolleges, seminars, symposia en congressen, maar die scholing door de werkgever niet verplicht wordt gesteld en de werkgever niet de (volledige) kosten daarvoor wil dragen. Dit soort scholing valt vaak niet onder de term "opleiding".

Als het niet om een "opleiding" gaat, zou dit op grond van artikel 29, eerste lid, onderdeel c, van het Besluit salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen 2016 betekenen dat de kosten die de medewerker hiervoor maakt niet uit het IKB gefinancierd kunnen worden. Terwijl de fiscale regelgeving wel een vrijstelling voor deze kosten kent.

Dat is onnodig beperkend.

Besloten is dat als het gaat om scholing die aantoonbaar betrekking heeft op het vakgebied van de medewerker, maar die niet verplicht is gesteld, medewerkers het IKB kunnen aanwenden voor de financiering van de kosten hiervoor die voor hun rekening komen. Dan heeft de werknemer een fiscaal voordeel ten opzichte van belaste uitbetaling van het IKB. Van dergelijke scholing is niet alleen sprake bij echte "lessen", zoals een vakcursus of colleges op het vakgebied, maar ook bij vakgerichte actualiteitendagen, congressen, symposia en seminars.

Ten overvloede wordt opgemerkt dat deze mogelijkheid niet geldt voor cursussen of workshops die in het bijzonder zijn gericht op algemene verbetering van de persoonlijke uitrusting van de medewerker, ook al is dat goed voor het dagelijkse werk. Daarvoor kan geen beroep worden gedaan op een fiscale vrijstelling.