

## Tijdelijke regeling persoonsgebonden budget/WKR 2019 – 2020 gemeente Stichtse Vecht

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht;

Gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van rechtspositieregelingen voor het gemeentelijk personeel en gewezen personeel is opgedragen aan Burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht;

Gelezen het besluit van Burgemeester en wethouders d.d.18 december 2014 met betrekking tot de invoering van de Werkkostenregeling (WKR) en het instellen van een Persoonsgebondenbudget (PGB) ten laste van de vrije ruimte WKR met ingang van 1 januari 2015;

Besluit vast te stellen de volgende:

### Tijdelijke regeling persoonsgebonden budget/WKR 2019 – 2020 gemeente Stichtse Vecht

#### Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. Medewerker:

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR.

b. Bron:

De secundaire arbeidsvoorwaarde PGB/WKR die aangewend kan worden voor de specifieke organisatiedoelen in het kader van deze tijdelijke regeling PGB/WKR.

c. Persoonsgebonden budget:

Gedurende de kalenderjaren 2019 en 2020 stelt de gemeente aan iedere medewerker een persoonsgebonden budget (PGB) beschikbaar ad € 300,00 (netto) per jaar (deeltijders naar rato/peildatum 1 januari kalenderjaar). Voornoemd bedrag is een onkostenvergoeding en kan als bron worden aangewend voor de specifieke organisatiedoelen zoals nader uitgewerkt in deze regeling.

Het PGB/WKR is een netto -onkostenbedrag dat – voor zover de fiscale regels dat toelaten – kan worden benut voor financiering van één van de organisatiedoelen zoals genoemd in deze tijdelijke regeling.

Als het PGB/WKR in 2019 en/of 2020 niet wordt aangewend c.q. niet wordt benut voor één of meerdere organisatiedoelen, dan komt de aanspraak op het PGB bedrag c.q. resterende PGB bedrag te vervallen. Een en ander overeenkomstig de uitgangspunten nieuw hoofdstuk 3 CAR/UWO.

d. Organisatiedoelen:

De specifieke organisatiedoelen in het kader van deze tijdelijke regeling zijn:

- Vitaliteit (abonnement fitness/sportvereniging en/of aanschaf fiets, (sport)accessoires e.d.);
- Medezeggenschap (vakbondscontributie);

• Ruimte voor werken (communicatieapparatuur incl. accessoires, en/of inrichting externe werkplek). Het aanschaffen een mobiele telefoon is enkel mogelijk binnen het kader waarin de mobiele telefoons door de werkgever zijn verstrekt.

• Opleiding en training in het kader van loopbaanafspraken waarvan de kosten niet of niet geheel worden vergoed door de werkgever;

• Kopen ABP extra pensioen (indien beschikbaar fiscaal vrije ruimte);

• De eigen bijdrage die moet worden voldaan voor een onafhankelijke financiële berekening door Finbase (in het kader van een weloverwogen beslissing m.b.t. het generatiepact/ ABP keuzepensioen).

#### Artikel 2 Deelname aan de regeling

Lid 1

De medewerker kan deelnemen aan de regeling in 2019 en 2020 door middel van een daarvoor vastgesteld aanvraagformulier dan wel door een (digitale) aanvraag indienen voor deelname aan deze tijdelijke regeling PGB/WKR in het daartoe bestemd registratiesysteem. Hierbij geeft de medewerker de keuze aan dat de bron (PGB/WKR) wordt aangewend voor één of meerdere organisatiedoelen.

Lid 2

De medewerker kan gedurende het jaar een aanvraag indienen voor deelname aan de tijdelijke regeling PGB, maar met maximaal drie aanvragen per jaar.

Lid 3

De (digitale) aanvraag voor deelname aan de regeling dient uiterlijk vóór 15 november – van het desbetreffende kalenderjaar – door de medewerker te zijn ingevoerd in het daartoe bestemde registratiesysteem, of te zijn ingediend bij de administratie van team HRM.

Lid 4

Als het PGB/WKR in het desbetreffende kalenderjaar (2019 en/of 2020) niet wordt aangewend c.q. niet (volledig) wordt benut voor één of meerdere organisatiedoelen, dan komt de aanspraak op uitbetaling te vervallen.

### **Artikel 3 Toetsing aanvraag**

Lid 1

De direct leidinggevende van de aanvrager toetst de aanvraag aan de bepalingen c.q. richtlijnen van deze regeling. Bij de toetsing wordt meegenomen of de aanvraag in lijn is met de organisatiedoelen zoals genoemd onder artikel 1.

De toepassing van deze tijdelijke regeling dient tevens te passen binnen de (fiscale) wet- en regelgeving op het moment van de toekenning van de aanvraag tot uitbetaling van het PGB/WKR, een en ander ter beoordeling aan team HRM.

Lid 2

Als er geen redenen zijn om de aanvraag te weigeren, wiligt de direct leidinggevende een verzoek in, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Lid 3

Er is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien het college voornemens is de kaders van de WKR bij te stellen indien er sprake is van een bovenmatige overschrijding van de zogenaamde forfaitaire ruimte WKR van 1,2 % van de loonsom.

Lid 4

De medewerker is verplicht alle door de werkgever gewenste informatie en/of (bewijs)stukken zoals kwitanties te verstrekken.

Lid 5

Na ondertekening door medewerker en de direct leidinggevende heeft het aanvraagformulier het karakter van een overeenkomst. Eenzelfde geldt in het geval van het online indienen van het verzoek tot deelname aan de regeling.

### **Artikel 4 Nadere voorwaarden belastingdienst**

Indien aan de belastingvrije uitbetaling van een organisatiedoel door de belastingdienst nog nadere 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 de voorwaarden, komt voor rekening van de medewerker.

### **Artikel 5 Algemene bepalingen in verband met aanvragen**

Lid 1

Aankopen luiden altijd inclusief BTW, voor zover BTW in rekening wordt gebracht.

Lid 2

Onvolledig ingevulde aanvragen, dan wel aanvragen waarbij de juiste bewijsstukken ontbreken kunnen niet in behandeling worden genomen.

Lid 3

Door middel van het ondertekenen van het aanvraagformulier (of het digitaal indienen van de aanvraag) verklaart de medewerker bekend te zijn met deze regeling en vrijwaart de medewerker de werkgever van eventuele gevolgen voortvloeiend uit een eventuele naheffing –inclusief rente en boete – door de Belastingdienst.

### **Artikel 6 Einde van het recht op deelname**

Lid 1

Het recht op deelname aan deze tijdelijke regeling eindigt bij beëindiging van de dienstbetrekking van de medewerker.

Lid 2

Indien het PGB is uitbetaald en de medewerker vertrekt vroegtijdig, waardoor de medewerker nog geen rechtmatige aanspraak had op het gehele PGB-bedrag, dan wordt het teveel betaalde bedrag ingehouden op het netto maandloon.

Lid 3

Indien het PGB bedrag – naar rato - nog niet c.q. nog niet volledig is aangewend, dan zal het recht op uitbetaling van het resterende bedrag komen te vervallen bij het einde van het dienstverband.

### **Artikel 7 Onrechtmatig gebruik**

Wanneer de medewerker onjuiste gegevens verstrekt en/of onrechtmatig gebruik maakt van deze tijdelijke regeling, worden de totale kosten die de werkgever maakt met terugwerkende kracht op de medewerker verhaald.

### **Artikel 8 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de gemeentesecretaris een bijzondere regeling treffen.

### **Artikel 9 Inwerkingtreding en beëindiging**

Lid 1

Deze regeling kan worden aangehaald als “Tijdelijke regeling persoonsgebonden budget/WKR 2019 – 2020 gemeente Stichtse Vecht”

Lid 2

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2019 en zal eindigen op 31 december 2020.

Lid 3

Medio 2020 wordt deze regeling geëvalueerd.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het College van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht d.d. 8 januari 2019.*

*Burgemeester en wethouders van Stichtse Vecht,  
gemeentesecretaris burgemeester*