

<b>Oplegnotitie voor:</b>	Algemeen bestuur Veiligheidsregio Flevoland
<b>Agendapunt:</b>	7
<b>Vergaderdatum:</b>	6 juli 2022
<b>Onderwerp:</b>	Ledenbrief LOAV februari maart en april 2022
<b>Behandeling:</b>	Besluitvormend
<b>Portefeuillehouder VD:</b>	Maak een keuze
<b>Portefeuillehouder AB:</b>	Mevr. A.T.B. Bijleveld      Keuze voor 2e
<b>Auteur:</b>	Petra Wit (2022_277)
<b>Status:</b>	Openbaar
<b>Bijlagen:</b>	1. LOAV brief 22-01 + CAR artikelen 2. LOAV brief 22-02 + CAR artikelen 3. LOAV brief 22-03 + CAR artikelen 4. LOAV brief 22-04 + CAR artikelen

### Voorstel

Het algemeen bestuur wordt verzocht om:

1. De CAR artikelen behorend bij de LOAV brieven 22-01, 22-02, 22-03 en 22-04 vast te stellen.

<b>Afgestemd met:</b>	<b>Datum:</b>	<b>Standpunt/advies:</b>
Maak een keuze		
Maak een keuze		

### Definitief besluit (In te vullen door bestuursadviseur)

Het algemeen bestuur besluit conform voorstel.

A.T.B. Bijleveld -Schouten  
Plv. voorzitter,

J.A. van der Zwan  
secretaris,

### Inleiding

#### Doorwerking CAO Gemeenten/SGO 2021-2022 naar personeel Veiligheidsregio's LOAV br 22-01 en 22-03

Deze wijzigingen zijn het gevolg van afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord CAO Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR-UWO van toepassing is.

LOAV brief 22-01 betreft de salarisontwikkelingen alsmede de eenmalige uitkeringen:

- Structurele salarisverhoging 1,5% per 1 december 2021.
- Structurele salarisverhoging 2,4% per 1 april 2022.
- De structurele salarisverhogingen werken door in de vrijwilligersvergoedingen en de uitkeringen FLO-overgangsrecht.
- Minimum uurloon € 14,- bruto per 1 januari 2022.
- Eenmalige uitkering € 1.200,- bruto (naar rato dienstverband) voor beroepspersoneel in dienst, peildatum is 3 november 2021, bestaand uit 2 componenten.
  - o € 900 bruto (pensioengevend).
  - o € 300 bruto corona onkostenvergoeding (niet pensioengevend).

De eenmalige uitkering van € 900,- bruto is ook van toepassing op de medewerkers die op de peildatum gebruik maken van de periode volledig buitengewoon verlof van het FLO-overgangsrecht, zij ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de uitkering FLO-overgangsrecht. Zij hebben geen recht op de € 300,- bruto corona onkostenvergoeding.

LOAV brief 22-03 betreft de wijzigingen in de secundaire arbeidsvoorwaarden:

- Voor 2022 een thuiswerkvergoeding van € 2,- netto per thuiswerkdag.
- Per 2022 mogelijkheid tot verlofsparen van bovenwettelijke vakantie-uren binnen fiscale mogelijkheden. Verlof-spaaruren vervallen niet.
- Prijs van een vakantie-uur om te kopen wordt gelijk aan de prijs van een vakantie-uur om te verkopen, zijnde het salaris per uur + IKB-opbouw per uur.
- Per 2 augustus meer flexibiliteit voor medewerkers om de duur en doorbetalingspercentage van het ouderschapsverlof te kiezen waarbij dit afgestemd kan worden op het nieuwe wettelijke betaalde ouderschapsverlof dat per 2 augustus 2022 van kracht is.

#### LOAV brief 22-02 FLO-overgangsrecht: Compensatieregeling in combinatie met middelen van inkomen

In hoofdstuk 9g CAR is de compensatieregeling opgenomen die voorziet in compensatie bij financieel nadeel (voor de medewerker) door de transitie van levenslooptegoeden en het versneld sparen. Onlangs zijn nadere afspraken gemaakt binnen deze compensatieregeling ten behoeve van de situatie dat middeling van inkomen plaatsvindt ná indiening van de aanvraag voor de compensatieregeling. Deze situatie zou kunnen leiden tot een financieel nadeel dat in eerste instantie (gedeeltelijk) is gecompenseerd conform de compensatieregeling, terwijl dat financieel nadeel, nadien door middeling van inkomsten lager of nihil is. Hiertoe zijn aanvullende afspraken opgenomen in de compensatieregeling.

#### LOAV brief 22-04 Informatie compensatieregeling FLO-overgangsrecht + technische wijzigingen

Deze brief bevat informatie over de uitvoeringskosten van de landelijke commissie die aanvragen in het kader van de compensatieregeling toetst, uitsluitsel over de openstaande vraag of de betaling van de compensatiebedragen ten laste van de werkkostenregeling kan worden gebracht en twee technische wijzigingen CAR. U bent eerder geïnformeerd over de compensatieregeling (LOGA brief 21-028 en 20-055)

##### 1. Uitvoeringskosten

Om een eenduidige correcte uitvoering van de regeling te bewerkstelligen is de uitvoering centraal belegd bij een paritair samengestelde commissie, de Landelijke Commissie Compensatieregeling. Een externe onafhankelijke partij toetst deze adviezen steekproefsgewijs en per categorie de eerste twee adviezen. Alle specifiek te maken kosten voor de behandeling van het verzoek van een medewerker worden doorbelast aan de Veiligheidsregio waar de medewerker in dienst is. De kosten die niet specifiek zijn, zoals de kosten van de externe onafhankelijke partij worden omgeslagen over de 25 Veiligheidsregio's.

##### 2. Compensatiebedrag ten laste van werkkostenregeling

In de LOGA brief 21-028 is o.a. aangegeven dat bezien zal worden of de betaling van het compensatiebedrag ten laste kan worden gebracht van de werkkostenregeling. Dit is voor zowel de medewerker als de werkgever financieel voordelig. Deze vraag is via de VNG voorgelegd aan de Belastingdienst/Kennisgroep CAO, die ter zake negatief heeft geadviseerd, zij nemen het standpunt in dat niet is voldaan het gebruikelijkheidscriterium. Hierom wordt afgezien van de betaling van compensatiebedragen ten laste van de werkkostenregeling. Dit betekent dat de netto compensatie gebruteerd uitbetaald moet worden.

##### 3. Technische wijzigingen CAR

De technische wijziging betreft Artikel 3:18 lid 4 en artikel 3:31.

### **Beoogd effect**

#### LOAV brief 22-01 en 22-03

Arbeidsvoorwaarden voor personeel Veiligheidsregio's zoveel als mogelijk gelijk aan de arbeidsvoorwaarden voor het gemeentelijk personeel.

#### LOAV brief 22-02

Voorkomen dat de medewerker compensatie ontvangt voor een nadeel dat lager is of niet meer bestaat ná middeling van inkomen door een teruggave van de belastingdienst.

#### LOAV brief 22-04

Informeren over twee openstaande vraagstukken betreffende de compensatieregeling en het doorvoeren van twee technische wijzigingen.

## Argumenten

### 1.1 argument

De CAR (Centrale Arbeidsvoorwaarden Regeling) en UWO (uitwerkingsovereenkomst) Veiligheidsregio's worden vastgesteld binnen het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV). De CAR/UWO bepalingen hebben niet de status van een CAO, omdat het LOAV geen verordenende bevoegdheid heeft binnen de Veiligheidsregio Flevoland. Pas als de bepalingen door het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio zijn vastgesteld hebben ze rechtskracht. Bij de WVSV (Werkgevers Vereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's) aangesloten organisaties zijn echter verplicht om uitvoering te geven aan afspraken gemaakt in het LOAV inzake CAR bepalingen.

### 1.2 argument

Over inhoudelijke wijzigingen in UWO bepalingen moet overleg gevoerd worden met het GO. Het betreft echter enkel wijzigingen van CAR bepalingen.

## Kanttekeningen/ Risico's

N.v.t.

## Consequenties (Financieel, Personeel, Juridisch, Informatievoorziening)

### *Financiële consequenties*

#### Doorwerking CAO Gemeenten/SGO 2021-2022 naar personeel Veiligheidsregio's (LOAV brief 22-01 + 22-03)

De eenmalige uitkering alsook de salarisverhoging over december 2021 zijn verwerkt in de jaarstukken 2021 VRF en hebben dus geen negatief effect op 2022.

De salarisverhogingen per 1-12-2021 en 1-4-2022 passen binnen de budgettaire kaders voor 2022. De thuiswerkvergoeding kan opgevangen worden binnen het beschikbare budget voor woon-werkverkeer.

#### LOAV brief 22-02 FLO-overgangsrecht: Compensatieregeling in combinatie met middelen van inkomen

Wanneer middeling van inkomen leidt tot een uitkering van de belastingdienst aan de medewerker kan dit leiden tot kostenverlaging van de werkgever, omdat het financieel nadeel van de medewerker kleiner wordt en daardoor mogelijk minder compensatie nodig is.

Middeling van inkomen kan er dus toe leiden dat de werkgever minder compensatie hoeft uit te betalen, omdat het nadeel van de medewerker minder groot werd door middeling van inkomen.

Besloten is (een deel van) het drempelbedrag van het kalenderjaar/jaren betrokken bij de middeling te laten vervallen, indien het ontvangen bedrag door middeling hoger is dan het drempelbedrag, wordt het compensatiebedrag verlaagd. Herrekening na middelen geeft NIMMER aanspraak op een hoger vast te stellen compensatiebedrag en leidt dus nooit tot hogere compensatiekosten voor de werkgever, mogelijk wel tot lagere.

#### LOAV brief 22-04 Informatie compensatieregeling en technische wijzigingen CAR

Zowel kwalitatief als kwantitatief bestaat geen inzicht of medewerkers over 2019, 2020 en 2021 gezamenlijk financieel nadeel hebben ondervonden van de transitie levensloop of het versneld sparen. Vanaf de zomer 2022 kan voor het eerst een verzoek tot compensatie van een financieel nadeel worden gedaan. Een eventueel compensatiebedrag is netto en wordt gebruteerd aan de ambtenaar uitbetaald. Het eventuele vervolgnadeel van de ambtenaar door de uitbetaling van het compensatiebedrag wordt niet gecompenseerd.

Kosten die hiermee gemoeid zijn, zijn nog niet in te schatten, hierover was ten tijde van de LOGA brief 20-055 contact met gemeente Almere. Zodra hiermee kosten gemoeid zijn zal hierover overleg met gemeente Almere plaatsvinden.

## Vervolg (Proces en Uitvoering)

N.v.t.

<b>Afstemmen met:</b>	<b>Datum:</b>	<b>Doel:</b>
Maak een keuze		Maak een keuze
Maak een keuze		Maak een keuze

#### **Communicatie** (Intern, Extern)

Medewerkers zijn middels een intranetbericht ingelicht over de salarisontwikkelingen, eenmalige uitkering en de wijzigingen in de secundaire arbeidsvoorwaarden.  
 Voor medewerkers die te maken krijgen met de compensatieregeling als onderdeel van het FLO-overgangsrecht zijn 10 en 11 maart landelijk livestream voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd.  
 In het tweede kwartaal vindt lokaal een extra voorlichtingsbijeenkomst plaats.