



Auditdienst Rijk
Ministerie van Financiën

Assurancerapport onderzoek rechtmatigheid uitgaven met betrekking tot de uitstroomregeling 2016

Definitief

Inhoud

Aanleiding opdracht	5
Centrale hoofdboodschap	6
Bevindingen:	7
1 Bevindingen toetsen aan formele criteria	8
1.1 Inleiding	8
1.2 Beheersingsmaatregelen Belastingdienst	8
1.3 Uitbetalingen aan medewerkers die vallen onder de doelgroep:	8
1.3.1 Aanmelding na sluitingsdatum	8
1.3.2 Onslagaanvraag reeds ingediend in 2015	9
1.4 Onslag heeft niet altijd binnen 3 maanden na aanvraag plaatsgevonden	9
1.4.1 Toepassing ARAR VII bis art 94 4c	9
1.4.2 Onslagtermijn >3 maanden	9
1.4.3 Termijn onslag onjuist berekend	9
2 Bevindingen toetsen aan kwantitatieve criteria	10
2.1 Inleiding	10
2.2 Premie berekening	10
2.2.1 Stimuleringspremie te laag berekend	10
2.2.2 Stimuleringspremie te hoog door onterecht geen korting op premie ivm AOW-leeftijd	10
3 Bevindingen toetsen aan criteria die betrekking hebben op het financieel beheer	11
3.1 Inleiding	11
3.2 Dossievorming van besluitvorming uitvoeringsrichtlijnen kan worden verbeterd	11
3.3 Handtekening medewerker op de VastStellingsOvereenkomst ontbreekt	11
3.4 Handtekening op VSO is later geplaatst dan onslagdatum	11
4 Overige bevindingen	12
4.1 Proces naleving voorwaarden na uitdiensttreding niet voor alle voorwaarden ingericht	12
4.2 Bezwaarprocedures kunnen leiden tot uit te betalen stimuleringspremies	12
4.3 Uitbetalingen in 2015	13
4.4 Fouten bij eindafrekeningen salaris	13
5 Verantwoording onderzoek	14
5.1 Werkzaamheden en afbakening	14
5.2 Gehanteerde standaard, toetsingskader, criteria en materialiteit	15
5.3 Verspreiding rapport	16
6 Ondertekening	17
Bijlage 1: Managementreactie	18
Bijlage 2: Van toepassing zijnde regelgeving	19

Bijlage 3: Uitvoeringsrichtlijn

30

Verzameling van uitvoeringsrichtlijnen om hoofdstuk 1, onderdeel 7B PUB uit te voeren 30

Bijlage 4: Nadere toelichting rechtmatigheidsonderzoek stimuleringspremies 32

Aanleiding opdracht

Binnen de Belastingdienst is onder de naam Investeringsagenda (hierna: programma IA) een omvangrijk programma gedefinieerd, waarmee sturing wordt gegeven aan de realisatie van voorgenomen veranderingen. Het effect van de Investeringsagenda moet leiden tot een transformatie van het fiscale proces, gebaseerd op een vernieuwde interactie met burgers en bedrijven, en een verdere ontwikkeling van informatiegestuurd toezicht en inning. Aan de medewerkers van de Belastingdienst is vanwege de gevolgen van het programma IA een van werk naar werkregeling met een aantal varianten aangeboden. Ter stimulering van het gebruik van deze regeling kan onder gestelde voorwaarden een verzoek worden ingediend door de medewerker om in aanmerking te komen voor een stimuleringspremie. Het animo om gebruik te maken van de regeling bleek groter dan verwacht. De gevolgen voor de financiering van de regeling en gevolgen voor de continuïteit van de Belastingdienst zijn onderwerp van gesprek in de Vaste Commissie voor Financiën geweest. Naar aanleiding van het Algemeen Overleg (hierna: AO) van 2 november jl. met de vaste Kamercommissie Financiën, heeft de Staatssecretaris van Financiën de Auditdienst Rijk (hierna: ADR) onder meer verzocht onderzoek uit te voeren naar:

- a) de rechtmatigheid van de uitgaven Belastingdienst met betrekking tot de uitstroomregeling, en
- b) het gevoerde financieel beheer ten aanzien van de rechtmatigheid van de verplichtingen inzake de projecten, die niet zijn voorgelegd aan het Investment Committee.

Voorliggende rapportage betreft het resultaat van het onderzoek naar de rechtmatigheid van de uitgaven 2016 Belastingdienst met betrekking tot de uitstroomregeling.

Centrale hoofdboodschap

Op grond van ons onderzoek komen wij tot het volgende oordeel en de volgende bevindingen:

Oordeel rechtmatigheid uitbetaalde stimuleringspremies

Wij hebben in totaal 1779 in 2016 uitbetaalde stimuleringspremies

Investeringsagenda met een totaal bedrag van €113.660.112 integraal getoetst aan de hiervoor geldende bepalingen, zoals deze zijn opgenomen in bijlage 2 en 3 van dit rapport.

Op grond van het door ons uitgevoerde onderzoek en gehanteerde controle tolerantie komen wij tot het oordeel dat het in tabel 3 van de rapportage aan de 2^e Kamer opgenomen aantal van 1779 in 2016 uitbetaalde stimuleringspremies Investeringsagenda van €113.660.112, als geheel rechtmatig is uitbetaald

Zonder afbreuk te doen aan ons oordeel, merken wij de uitbetaling van 11 stimuleringspremies voor een bedrag van € 620.324 aan als onrechtmatig. De geconstateerde omissies in de uitvoering van de regeling hebben in hoofdzaak betrekking op de tijdige en goed vastgelegde onderbouwing van genomen beslissingen op het gebied van de toepassing van regelgeving, in het bijzonder het gebruik van de hardheidsclausule en uitzonderingssituaties.

Tabel met onrechtmatigheden:

Criteriaum	paragraaf	aantallen	bedragen
Uitbetalingen aan medewerkers met aanmelding buiten de vastgestelde aanmeldperiode	1.3.1 Aanmelding na sluitingsdatum	1	€ 51.943
	1.3.2 Ontslagaanvraag al ingediend in 2015	1	€ 71.927
Ontslag heeft niet altijd binnen termijn 3 maanden plaatsgevonden	1.4.2 Ontslagtermijn > 3 maanden	6	€ 339.864
	1.4.3 Termijn ontslag onjuist berekend	2	€ 138.514
Premieberekening	2.2.2 Stimuleringspremie te hoog door onterecht geen korting op premie ivm AOW-leeftijd	1	€ 17.956
Totaal als onrechtmatig aangemerkt		11	€ 620.204

De DG Belastingdienst is verantwoordelijk voor de opgestelde verantwoording. De gehanteerde toetsingsnormen van ons onderzoek zijn afgestemd met de opdrachtgever. Het is de rol van de ADR om onafhankelijk een conclusie tot uitdrukking te brengen over de informatie over het onderzoeksobject.

Wij hebben de onafhankelijkheids- en overige ethische voorschriften van de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants, die gebaseerd is op fundamentele beginselen van professionaliteit, integriteit, objectiviteit, vakbekwaamheid en zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid, en de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten nageleefd.

Onderstaande bevindingen doen geen afbreuk aan het door ons hiervoor geformuleerde oordeel.

Bevindingen:

Maatregelen borgen niet de naleving van alle gestelde voorwaarden van verstrekking stimuleringspremie

Een proces dat de naleving van gestelde voorwaarden (na gebruik stimuleringspremie geen recht op WW of ZW en niet opnieuw in dienst van het Rijk) borgt, is inmiddels ingericht voor wat betreft medewerkers die binnen de geldende termijn in dienst, of op inhuurbasis bij het ministerie van Financiën willen worden te werk gesteld.

Voor indiensttreden door betreffende medewerkers bij andere onderdelen binnen de sector Rijk dan het ministerie van Financiën, ontbreekt deze borging.

De borgingsmaatregelen ontbreken ook voor de naleving van de andere voorwaarden (geen WW of ZW).

De Belastingdienst is bij het inrichten van een proces voor de nog ontbrekende borgingsmaatregelen, afhankelijk van andere overheidsinstanties. De beschreven situatie doet zich niet alleen bij de Belastingdienst voor, maar bij alle onderdelen van het Rijk met vergelijkbare stimuleringsregelingen.

Dossiervorming van besluitvorming uitvoeringsrichtlijnen kan worden verbeterd

In het kader van ons onderzoek hebben wij de uitvoeringsrichtlijnen (zie bijlage 3) moeten reconstrueren. Wij merken op dat de aan de besluitvorming ten grondslagliggende dossiervorming voor verbetering vatbaar is.

1 Bevindingen toetsen aan formele criteria

1.1 Inleiding

Door de Belastingdienst is in 2016 in totaal aan 1779 medewerkers een stimuleringspremie uitbetaald voor € 113.660.112. Dit betreft allen nagenoeg geheel de A-variant (directe uitstroom < 3 maanden na indienen van het ontslag) van de stimuleringspremie.

1.2 Beheersingsmaatregelen Belastingdienst

Ter voorkoming van onjuiste uitbetaling van stimuleringspremies, heeft de Belastingdienst rond het proces van aanvraag, beoordeling en uitbetaling van stimuleringspremie diverse beheersingsmaatregelen getroffen.

Zo is er onder meer sprake van een beschreven procesgang (Administratieve Organisatie), en diverse controles die worden uitgevoerd gedurende de procesgang en na afloop van de uitbetaling. Voorbeelden van controles zijn:

- een door de directeur van het dienstonderdeel van de aanvrager uit te voeren continuïteitstoets;
- een controle door een onafhankelijke toetsingscommissie op de van belang zijnde elementen van de concept VastStellingsOvereenkomst (VSO);
- een controle op de van belang zijnde elementen van de VSO voor ondertekening daarvan door de directeur SWITCH; en
- een interne controle na uitbetaling door Unit Concern Administratie (UCA).

Door de ADR is een integrale controle uitgevoerd naar de rechtmatigheid van deze in 2016 uitbetaalde stimuleringspremies. In ons onderzoek is naast een aantal onrechtmatigheden, ook een aantal onordelijkheden in het financieel beheer aangetroffen en hebben we enkele overige bevindingen. De onordelijkheden zijn uitgewerkt in de hoofdstuk 4 en de overige bevindingen zijn opgenomen in hoofdstuk 5.

Voor dit onderzoek verstaan wij onder rechtmatig dat voldaan wordt aan de regelgeving uit het Algemeen RijksAmbtenarenReglement (ARAR), Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst (PUB) en uitvoeringsrichtlijn, welke zijn opgenomen in de bijlage 2 en 3.

1.3 Uitbetalingen aan medewerkers die vallen onder de doelgroep:

Wij hebben vastgesteld dat de 1779 in 2016 uitbetaalde premies, voor 1777 gevallen in 2016 zijn uitbetaald aan destijds belastingdienstmedewerkers die vallen onder de in de regelgeving omschreven doelgroep.

1.3.1 *Aanmelding na sluitingsdatum*

In één geval is door ons geconstateerd dat sprake is geweest van het uitbetalen van een stimuleringspremie op aanvraag die is gedaan door een medewerker van de Douane na het sluiten van de inschrijfdatum van 1 juli 2016 voor deze doelgroep. Door de directeur HR is voor dit geval coulerie verleend. De uitbetaling ad € 51.943 merken wij voor dit onderzoek aan als onrechtmatig.

1.3.2

Ontslagaanvraag reeds ingediend in 2015

In een ander geval was er sprake van een al op 15 november 2015 ingediend en door de teamleider goedgekeurd ontslag per 1 februari 2016. De teamleider heeft op 9 februari 2016 het verzoek ingetrokken. De medewerker heeft op 8 februari 2016 opnieuw een verzoek tot ontslag ingediend onder gebruikmaking van de stimuleringsregeling. Dit verzoek is op 23 juni 2016 afgewezen door de Belastingdienst. Hierop is door betrokkene op 8 juli bezwaar gemaakt bij de Belastingdienst. Dit bezwaar is vervolgens door de Belastingdienst vanwege onzorgvuldigheden in de uitvoering gehonoreerd. De uitbetaling ad € 71.927 merken wij voor dit onderzoek aan als onrechtmatig.

1.4

Ontslag heeft niet altijd binnen 3 maanden na aanvraag plaatsgevonden

In uitvoeringsrichtlijn 10 is de toepassing uitgewerkt van de eis dat het ontslag voor variant A binnen 3 maanden na aanvraag moet hebben plaatsgevonden : *"Ontslag binnen 3 maanden bij variant A. In hoofdstuk 1, onderdeel 7B PUB is opgenomen: "directe uitstroom is uitstroom binnen 3 maanden na ondertekening en indiening van het volledig ingevulde aanvraagformulier waarin de beoogde uitstroomdatum is opgenomen". Dit werkt als volgt uit: de termijn van 3 maanden gaat lopen op de dag na ondertekening en indiening. Een voorbeeld ter verduidelijking: ondertekening en indiening: 30 juni; start 3 maanden termijn: 1 juli; laatste dag 3 maandentermijn: 30 september. De ontslagdatum is 1 oktober."*

Deze uitleg komt overeen met het ARAR.

1.4.1

Toepassing ARAR VII bis art 94 4c

In artikel ARAR VII bis art 94 4c wordt geregeld dat ingevolge een aanvraag van een ambtenaar afgeweken kan worden van de in art 94 2 beschreven ontslagtermijn (> 1 maand < 3 maanden). Wij hebben geconstateerd dat in 44 gevallen van de ontslagtermijn is afgeweken op verzoek van de ambtenaar onder toepassing van dit artikel. Verzoeken hiertoe zijn overwegend gedaan omdat de betreffende medewerker rond de sluitingsdatum (30 juni 2016) vanwege vakantie niet in staat was om het verzoek op 30 juni 2016 in te dienen. De aanvraag is vanwege die reden al voor 30 juni gedaan, terwijl de ontslagdatum 30 september is aangehouden. Betreffende gevallen zijn rechtmatig uitbetaald.

1.4.2

Ontslagtermijn >3 maanden

In 6 gevallen is de termijn van 3 maanden met enkele dagen overschreden waarbij onvoldoende onderliggend bewijsmateriaal in het betreffende dossier is aangetroffen.

Het totaal bedrag ad € 339.864 van de aanvragen die niet binnen deze termijn zijn ontslagen, merken wij bij dit onderzoek aan als onrechtmatig.

1.4.3

Termijn ontslag onjuist berekend

In 2 gevallen is de termijn van 3 maanden overschreden, waarbij door de Belastingdienst voor de overschrijding toestemming is verleend. De termijn tussen aanvraag en ontslag is voor betreffende gevallen 1 dag later dan het ARAR toestaat.

Het totaal bedrag ad € 138.514 van betreffende aanvragen, merken wij bij dit onderzoek aan als onrechtmatig.

2 Bevindingen toetsen aan kwantitatieve criteria

2.1 Inleiding

De hoogte van de stimuleringspremie wordt berekend afhankelijk van een aantal elementen zoals het aantal dienstjaren en de hoogte van het salaris op het moment van uitstroom. Deze berekening is de basis geweest voor onze toets aan kwantitatieve criteria.

2.2 Premie berekening

Wij hebben vastgesteld dat van de 1779 in 2016 uitbetaalde stimuleringspremies, in 1769 gevallen de hoogte van de stimuleringspremie juist is berekend. In 9 gevallen is de premie te laag berekend en in 1 geval te hoog.

2.2.1 *Stimuleringspremie te laag berekend*

Bij de berekening van de hoogte van de stimuleringspremie moet volgens het ARAR worden uitgegaan van het salaris op moment van de datum van ontslag. Wij hebben geconstateerd dat in 9 gevallen is uitgegaan van het salaris op moment van ondertekening van de Vaststellingsovereenkomst (VSO) terwijl voor de ontslagdatum nog een verhoging in de vorm van een reguliere periodiek heeft plaatsgevonden. Hierdoor is sprake van een verplichte nabetaling in 2017 aan 9 medewerkers voor een bedrag van totaal € 8.411. De betreffende gevallen zijn doorgegeven aan de Belastingdienst.

2.2.2 *Stimuleringspremie te hoog door onterecht geen korting op premie ivm AOW-leeftijd*

Voor aanvragen na 30 juni 2016 is in de regeling opgenomen dat indien het ontslag binnen de termijn van 18 maanden vóór de gerechtigde AOW-leeftijd ligt, er sprake moet zijn van een toe te passen korting volgens een tabel op de stimuleringspremie. Door ons is vastgesteld dat in één geval onterecht deze korting niet is toegepast en is de uitbetaalde premie €17.956 te hoog. Wij merken dit bedrag aan onrechtmatig.

3 Bevindingen toetsen aan criteria die betrekking hebben op het financieel beheer

3.1 Inleiding

In deze paragraaf worden bevindingen beschreven die geen gevolgen hebben voor de rechtmatigheid van de in 2016 uitbetaalde premies. Bevindingen hebben betrekking op het ordelijk financieel beheer. Zo mogelijk is per situatie het risico beschreven.

3.2 Dossiervorming van besluitvorming uitvoeringsrichtlijnen kan worden verbeterd

In het kader van ons onderzoek hebben wij de uitvoeringsrichtlijnen (zie bijlage 3) moeten reconstrueren.

Wij merken op dat de aan de besluitvorming ten grondslagliggende dossiervorming voor verbetering vatbaar is.

3.3 Handtekening medewerker op de VastStellingsOvereenkomst ontbreekt

Wij hebben in één geval geconstateerd dat de handtekening van de medewerker op de VSO ontbreekt.

Door het ontbreken van een handtekening van de medewerker wordt risico gelopen of gestelde voorwaarden om in aanmerking te komen voor de stimuleringspremie in een juridisch geschil van toepassing zijn.

3.4 Handtekening op VSO is later geplaatst dan ontslagdatum

Wij hebben geconstateerd dat in 264 gevallen het plaatsen van de handtekening door de medewerker en/of directeur Switch op de VSO later heeft plaatsgevonden dan de ontslagdatum. Dit heeft geen consequenties voor de verdere afhandeling gehad.

4 Overige bevindingen

4.1 **Proces naleving voorwaarden na uitdiensttreding niet voor alle voorwaarden ingericht**

Bij het verstrekken van de stimuleringspremie worden in het ARAR art 49 TT de volgende voorwaarden gesteld na het vrijwillige ontslag:

- betrokkene mag geen WW-uitkering aanvragen;
- betrokkene is verplicht op grond van art 49 tt zevende lid van het ARAR het bedrag van de stimuleringspremie terug te betalen indien hij/zij terugkeert naar een functie binnen de sector Rijk binnen het aantal rekenkundige maanden zoals genoemd in artikel 3, lid 2.

In aanvulling op bovenstaande voorwaarden is in de VSO opgenomen dat:

- betrokkene mag geen aanspraak maken op voorzieningen van financiële of andere aard jegens werkgever uit hoofde van ziekte die ten laste komen van de werkgever zoals bedoeld in art 38 ARAR.

Een proces dat de naleving van bovenvermelde voorwaarden borgt, is inmiddels ingericht voor wat betreft medewerkers die binnen de geldende termijn in dienst, of op inhuurbasis bij het ministerie van Financiën willen worden te werk gesteld. Voor indiensttreden door betreffende medewerkers bij andere onderdelen binnen de sector Rijk dan het ministerie van Financiën, is dit nog niet ingericht. Voor de overige voorwaarden (geen WW of ZW) is nog geen proces ingericht.

Wij signaleren dat de naleving van niet alle voorwaarden zijn geborgdom misbruik en oneigenlijk gebruik van de regeling te voorkomen. Wij merken op dat de Belastingdienst bij het inrichten van een proces dat alle voorwaarden moet borgen, afhankelijk is van andere overheidsinstanties. De beschreven problematiek doet zich niet alleen bij de Belastingdienst voor, maar bij alle onderdelen van het Rijk met vergelijkbare stimuleringsregelingen.

4.2 **Bezwaarprocedures kunnen leiden tot uit te betalen stimuleringspremies**

De Belastingdienst heeft aangegeven dat door medewerkers waarvan de aanvraag voor de stimuleringspremie is afgewezen, in totaal 65 bezwaarprocedures zijn aangespannen.

Van de 29 behandelde procedures zijn er 27 ongegrond verklaard en 2 gegrond. Voor de lopende 36 procedures loopt de Belastingdienst het risico dat het bezwaar gegrond wordt verklaard. De nog lopende procedures betreft situaties die niet of in mindere mate vergelijkbaar zijn met de al ongegrond en gegrond verklaarde bezwaarschriften.

In geval van gegrond verklaren van de bezwaarprocedure kan dit naar schatting van de Belastingdienst leiden tot maximaal € 2,5 miljoen alsnog uit te betalen stimuleringspremies.

4.3

Uitbetalingen in 2015

Buiten scope van dit onderzoek naar de rechtmatigheid van de in 2016 uitbetaalde stimuleringspremies, hebben wij in 2015 uitbetalingen aangetroffen aan 9 medewerkers ingevolge ARAR art 99. In totaal gaat het hier om een bedrag van circa € 0,3 mln. De juridische grondslag en de rechtmatigheid van deze uitbetalingen hebben wij niet nader onderzocht. Door de Belastingdienst is aangegeven dat hier geen sprake is van uitbetalingen ingevolge de stimuleringsregeling vanuit de Investeringsagenda. Wel geeft de Belastingdienst in een onderhavige beschikking aan dat het een pilot van betrokken dienstonderdeel is waarbij tevens is aangegeven *"De bevindingen en resultaten van deze individuele afspraken is als input gebruikt voor de voorbereiding van een mogelijke concernbrede toepassing"*.

4.4

Fouten bij eindafrekeningen salaris

Buiten scope van dit onderzoek, hebben wij bij de uitvoering van onze wettelijke controle van de jaarrekening van Financiën, een controle uitgevoerd uit op de eindafrekeningen met medewerkers bij uitdiensttreding bij de Belastingdienst. Over de aangetroffen fouten zullen wij rapporteren in het voorjaar 2017 nadat wij onze bevindingen hebben afgestemd met de Belastingdienst .

5 Verantwoording onderzoek

5.1 Werkzaamheden en afbakening

In opdracht van de Secretaris-Generaal van Financiën heeft de ADR de rechtmatigheid onderzocht van de in de rapportage aan de 2^e kamer verantwoorde uitbetalingen stimuleringspremie in 2016 en geven wij assurance over de rechtmatigheid van de in de rapportage genoemde uitbetalingen stimuleringspremie in 2016. Vanwege de door ons uitgevoerde integrale controle op de in 2016 uitbetaalde stimuleringspremie, geven wij een hoge mate van zekerheid over de uitkomsten van ons onderzoek.

De opdracht is uitgewerkt in een opdrachtbevestiging. De directeur bedrijfsvoering van het ministerie van Financiën is benoemd als gedelegeerd opdrachtgever voor deze opdracht. De definitieve opdrachtbevestigingen zijn na bespreking met de gedelegeerd opdrachtgever op 20 december 2016 uitgebracht en door ondertekening van de SG op 10 januari 2017 definitief gemaakt. Vooruitlopend op de afronding van het formele traject van de opdrachtbevestiging, zijn wij medio december 2016 begonnen met de uitvoering van onze werkzaamheden.

Vanwege het verschillende karakter van de onderzoeken sub. 1a. en 1b. is besloten hierover afzonderlijk te rapporteren.

Op de rapportage over de uitkomsten van ons onderzoek is een managementreactie gegeven, welke als bijlage 1 van dit rapport is opgenomen. Dit is een samengevoegde reactie van de DG Belastingdienst en de SG Financiën, ieder vanuit hun rol en verantwoordelijkheid.

Object van onze onderzoek is het in de brief van 27 januari 2017 opgenomen overzicht met aantallen en bedragen van door de Belastingdienst in 2016 uitbetaalde stimuleringspremies IA . Deze zijn in onderstaande tabel geel gearceerd.

Tabel 3: Overzicht van de reeds uitbetaalde stimuleringspremies Investeringsagenda 2016

	Aantal FTE	Aantal medewerkers	In EUR x mln.
Uitstroom Investeringsagenda 2016	1.777	1.922	124
Al uitbetaald in 2016	1.645	1.779	114
Nog uit te betalen	132	143	10
Totaal	1.777	1.922	124

De op deze stimuleringspremie van toepassing zijnde bepalingen bestaan achtereenvolgens uit:

- Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR), (hoofdstuk 7B, regelgeving voor reorganisaties waarin opgenomen, het zogenaamde Van Werk Naar Werk (VWNW));
- aanvullende afspraken gemaakt over de toepassing van de bepalingen uit hoofdstuk 1 onderdeel 7B ARAR, zoals overeengekomen in overleg tussen Belastingdienst en de Georganiseerd overleg Belastingdienst (GOBD);
- door het bevoegd gezag van de Belastingdienst vastgestelde uitvoeringsrichtlijnen.

Deze bepalingen zijn in de bijlage 2 en 3 opgenomen.

Bij onze controle hebben wij ons volgens afspraak gebaseerd op de gegevens in P-Direkt. Dit is het Rijksbrede salarissysteem dat ook door de Belastingdienst wordt gehanteerd.

De uit het onderzoek voortvloeiende bevindingen zijn op 24 januari 2017 afgestemd met de Belastingdienst in aanwezigheid van de gedelegeerd opdrachtgever. De concept rapportages zijn op 26 januari 2017 besproken met de Belastingdienst en de gedelegeerd opdrachtgever en op 27 januari 2017 definitief gemaakt.

5.2

Gehanteerde standaard, toetsingskader, criteria en materialiteit

Deze opdracht is uitgevoerd volgens de Standaard voor assurance-opdrachten anders dan opdrachten tot controle of beoordeling van historische financiële informatie (Standaard 3000).

Het toetsingskader van de ADR is opgesteld op grond van:

- De van toepassing zijnde regelgeving uit het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) (hoofdstuk 7B, regelgeving voor reorganisaties opgenomen, zogenaamd Van Werk Naar Werk (VWNW)).
- Door de Belastingdienst zijn na overleg met de GOBD met het ARAR als basis, aanvullende afspraken gemaakt over de toepassing van de bepalingen uit hoofdstuk 1 onderdeel 7B ARAR. Deze zijn opgenomen in de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst (PUB).
- De door het bevoegd gezag van de Belastingdienst vastgestelde uitvoeringsrichtlijn.

Het toetsingskader is opgenomen in de bijlage 2 en 3.

Het onderzoek van de ADR richt zich op de rechtmatigheid van de in de tabel 3 van de brief aan de 2^e kamer van 27 januari 2017, opgenomen in 2016 uitbetaalde stimuleringspremies. De juiste toepassing van een aantal criteria, te onderscheiden naar:

1 Formele criteria die leiden tot onrechtmatigheid van de gehele uitbetaalde stimuleringspremie.

Dit betreft criteria als niet behorende tot de doelgroep of niet voldoen aan de datumvereiste. Het niet voldoen aan één of meer van deze criteria leidt tot het aanmerken van de gehele uitbetaalde stimuleringspremie als fout ("onrechtmatigheid").

2 Criteria die direct in kwantitatieve zin van invloed zijn op de hoogte van de uitbetaalde stimuleringspremie

Dit betreft criteria als het hanteren van onjuiste gegevens voor de berekening of het verkeerd berekenen. Te laag uitbetaalde stimuleringspremies worden bij de berekening van de fout van de massa als geheel niet in ogenschouw genomen. Van te hoog uitbetaalde premies wordt enkel het teveel betaalde bedrag meegenomen in de berekening van de fout ("onrechtmatigheid") van de massa als geheel.

3 Criteria die betrekking hebben op het financieel beheer,

Dit betreft criteria als ondertekening VSO. Deze criteria zullen geen invloed hebben op het oordeel over rechtmatigheid van de uitbetaalde premie. Bevindingen m.b.t. deze criteria zijn in de hoofdstukken 1 tot en met 3 afzonderlijk gerapporteerd.

De ADR hanteert voor de controle van de jaarlijkse financiële verantwoording van de Belastingdienst een foutmarge van 1 %. In overleg met de opdrachtgever, audittee en ADR, is voor dit onderzoek eveneens een foutmarge van rond 1 % gehanteerd. Dit houdt in dat de acceptabele fout voor dit onderzoek is bepaald op € 1.000.000. Afsproken is dat de ADR alle bevindingen op de onderzochte

aspecten van rechtmatigheid in aantallen (waar van toepassing) en tevens in bedragen rapporteert.

5.3

Verspreiding rapport

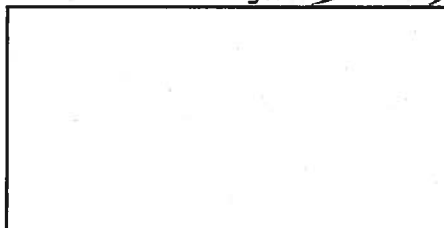
De opdrachtgever, Secretaris- Generaal van Financiën, is eigenaar van dit rapport.

De ADR is de Interne auditdienst van het Rijk. Dit rapport is primair bestemd voor de opdrachtgever met wie wij deze opdracht zijn overeengekomen. In de ministerraad is besloten dat het opdrachtgevende ministerie waarvoor de ADR een rapport heeft geschreven, het rapport binnen zes weken op de website van de rijksoverheid plaatst, tenzij daarvoor een uitzondering geldt. De minister van Financiën stuurt elk halfjaar een overzicht naar de Tweede Kamer met de titels van door de ADR uitgebrachte rapporten en plaatst dit overzicht op de website. In dit specifieke geval is afgesproken dat de rapportage uiterlijk 27 januari 2017 in definitieve vorm wordt verstrekt aan de 2^e Kamer ten behoeve van het AO van 2 februari. Afgesproken is dat een gemeenschappelijke managementreactie wordt opgesteld door de Secretaris-Generaal van Financiën en de Directeur-Generaal Belastingdienst. Deze is als bijlage 1 van dit rapport opgenomen.

6 Ondertekening

Den Haag, 27 januari 2017

Auditdienst Rijk
Auditmanager



Bijlage 1: Managementreactie



Aan
de secretaris-generaal

Directie Bedrijfsvoering
Inlichtingen

Datum
27 januari 2017

Notitienummer
2017-0900172e4

Auteur

Van
de directie bedrijfsvoering

notitie

Managementreactie onderzoek rechtmatigheid

Managementreactie op het conceptrapport van 25 januari 2017

De Belastingdienst heeft goede notie van de bevindingen van de ADR genomen.

De geconstateerde onrechtmatigheden en onordelijkheden in het gevoerde personeelsbeheer worden door de Belastingdienst, in samenspraak met de ADR, nader geanalyseerd. Waar nodig worden de onderliggende en vergelijkbare personeelsprocessen aangepast en van beheersingsmaatregelen voorzien.

De Belastingdienst zal binnen het Rijksbrede personeelsoverleg de controle op de naleving van de gestelde voorwaarden bij verstrekking van stimuleringspremies aanhangig maken.

Daarnaast zal de Belastingdienst een controleramenwerk voor HR ontwikkelen en hierbij nadrukkelijk op toezien dat besluiten van de Belastingdienst op systematische wijze deugdelijk worden vastgelegd.

Bijlage 2: Van toepassing zijnde regelgeving

Door de Belastingdienst gehanteerde regelgeving zoals gepubliceerd op intranet :

7B. Van Werk Naar Werk n.a.v. de Investeringsagenda

Reikwijdte

Met de Investeringsagenda breekt een lange periode van veranderen binnen de Belastingdienst aan. In de Activiteitenkalender zijn de hoofdlijnen geschetst van een aanpak die moet leiden tot een transformatie van het fiscale proces. De FIOD en de Douane behoren hier niet toe en om die reden vallen de FIOD en de Douane buiten de reikwijdte van de bepalingen in onderdeel 7B, met uitzondering van het tijdelijk bepaalde dat is opgenomen onder het kopje "remplaçant".

Juridisch kader

De bij reorganisaties te volgen spelregels liggen vast in de volgende regelgeving

- het Van Werk Naar Werk (VWNW) beleid (hoofdstuk VII-bis van het ARAR);
- de Regeling procedure bij reorganisatie;
- de Regeling vaststellen overtolligheid van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015 (hierna: Regeling overtolligheid Rijk);
- het Besluit vaststelling beleidsregels overtolligheid van werk naar werk beleid voor de sector Rijk 2013-2015 (hierna: Beleidsregels overtolligheid Rijk);
- het Besluit van 10 december 2015 houdende wijziging van het ARAR in verband met de verlenging van het VWNW-beleid tot en met 31 december 2016;
- het bepaalde in PUB hoofdstuk 1, onderdeel 7A.3, 4^e gedachtestreepje inzake de bereisbare afstand;
- het bepaalde in PUB hoofdstuk 1, onderdeel 7A.5, onder 2 en 3 inzake respectievelijk de opleidingskosten, studietijd; de mobiliteitsbevordering, begeleiding, facilitering; de loopbaanscan.

Werkingsduur

Hoofdstuk1, onderdeel 7B PUB wordt gedurende de looptijd van de Investeringsagenda en de daaruit voortkomende reorganisaties toegepast. De in het juridisch kader genoemde regelgeving en beleidsregels zijn uitgangspunt van dit onderdeel. Dit betekent dat als tijdens de geldigheidsduur wijzigingen optreden in het juridisch kader, in overleg met de centrales voor overheidspersoneel, beoordeeld zal worden, welk effect dat heeft op dit onderdeel en of dit aanpassing van dit onderdeel verlangt. Over eventuele aanpassingen zal overeenstemming moeten worden bereikt.

De duur van de vrijwillige fase vanaf 1 januari 2016 wordt toegepast gedurende de looptijd van de Investeringsagenda. Dat neemt niet weg dat zich omstandigheden kunnen voordoen waarbij er onaanvaardbare risico's worden gelopen ten aanzien van de continuïteit in de bedrijfsvoering, die van invloed kunnen zijn op de geldigheidsduur. Om die reden vindt periodiek en voor de eerste keer na twee jaar, begin 2018, een evaluatie plaats.

Switch

Het onderdeel Belastingdienst/Switch heeft tot taak de mobiliteit die voortkomt uit de reorganisaties Investeringsagenda te realiseren, met behulp van daartoe geselecteerde en opgeleide leidinggevenden, gecertificeerde loopbaancoaches en medewerkers.

In Switch worden medewerkers ondergebracht die hier op basis van vrijwilligheid voor kiezen (de vrijwillige medewerker IA) of medewerkers die na toedeling naar aanleiding van een reorganisatie, niet direct plaatsbaar zijn bij een (ander) onderdeel van de Belastingdienst en als gevolg daarvan verplichte VWNW-kandidaat zijn. Uiterlijk twee jaar voorafgaand aan de beoogde datum van opheffen van Switch wordt een evaluatie gehouden en besproken met de COR en de centrales voor overheids personeel.

Switchplan

Het bevoegd gezag van Switch stelt na overleg met de betrokken medewerker op basis van het advies vanuit het Serviceloket arrangementen of het loopbaanonderzoek en advies van Switch, het Switchplan vast. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar:

- Het Switchplan inhoudende een vaststellingsovereenkomst (zie hierna variant A, B en D);
- Het Switchplan inhoudende een mobiliteitsplan (zie hierna variant C en verplichte VWNW-kandidaten), gericht op het verrichten van passende werkzaamheden, begeleiding en uitstroom). Het bepaalde in paragraaf 2 en artikel 49uu van hoofdstuk VIIbis ARAR is op het Switchplan van toepassing.

Vrijwillige Fase

Op de volgende wijze wordt invulling gegeven aan de vrijwillige fase zoals bedoeld in art 49s ARAR.

Vrijwillige medewerker IA.

Een medewerker met een vaste aanstelling of met een tijdelijke aanstelling op grond van artikel 6, lid 2, onder a ARAR werkzaam bij een onderdeel van de Belastingdienst (behalve Douane en FIOD) die vrijwillig opteert voor het opstellen en accepteren van een Switchplan.

In het Switchplan van een vrijwillige medewerker IA worden de volgende mogelijke varianten onderscheiden:

Variant A: Directe uitstroom uit de sector Rijk (met aanspraak op een stimuleringspremie)

Het Switchplan bevat afspraken over de datum van directe uitstroom, waarmee de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek onder toekenning van de stimuleringspremie met toepassing van artikel 49tt ARAR.

Directe uitstroom is uitstroom binnen 3 maanden na ondertekening en indiening van het volledig ingevulde aanvraagformulier waarin de beoogde uitstroombdatum is opgenomen. Het bevoegd gezag kan in verband met de continuïteit van het werk in het Switchplan een uitstroombdatum opnemen die maximaal 6 maanden na de datum van de ondertekening en indiening van het aanvraagformulier is gelegen. De medewerker

blijft gedurende bedoelde periode werkzaam in de staande organisatie.

Voor het bepalen van de hoogte van de stimuleringspremie wordt uitgegaan van de aangevraagde datum van ontslag.

Indien de datum van ondertekening en indiening van het aanvraagformulier is gelegen na 30 juni 2016 geldt dat als de uitstroombdatum ligt binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de vrijwillige medewerker IA, de hoogte van de stimuleringspremie in dat geval als volgt wordt bepaald:

De in artikel 49 tt, lid 3 ARAR bedoelde teller bedraagt het aantal resterende hele kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Variant B: Werk en uitstroom uit de sector Rijk (met aanspraak op een stimuleringspremie)

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- eventuele benodigde voorzieningen;
- de naar het oordeel van het bevoegd gezag passende werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel, zulks ter beoordeling door het bevoegd gezag, tot de mogelijkheden behoort;
- de datum waarop de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek (de uitstroombdatum) onder toekenning van de stimuleringspremie met toepassing van artikel 49tt ARAR, waarbij de uitstroombdatum uiterlijk de datum is waarop de vrijwillige medewerker IA de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, doch in ieder geval niet verder is gelegen dan 3 jaar na de instroombdatum (de datum van overgang van de medewerker naar Switch);
- de stimuleringspremie, waarbij:
 - voor de berekening van de hoogte van de stimuleringspremie de in het ondertekende Switchplan opgenomen datum van uitstroom bepalend is;
 - tot 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de vrijwillige medewerker IA aanspraak bestaat op een volledige stimuleringspremie, zoals bepaald met toepassing van artikel 49tt, lid 4 en lid 6 ARAR; én
 - binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de hoogte van de stimuleringspremie als volgt wordt bepaald:

De in artikel 49 tt, lid 3 ARAR bedoelde teller bedraagt het aantal resterende hele kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Variant C: Werk, begeleiding en uitstroom uit Switch

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- de naar het oordeel van het bevoegd gezag passende werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel, zulks ter beoordeling door het bevoegd gezag, tot de mogelijkheden behoort voor zover dit bijdraagt aan het vinden van ander structureel werk;

- vorm, inhoud en voorzieningen van het begeleidingstraject (conform het bepaalde in hoofdstuk VIIbis ARAR en voorzieningen die zijn opgenomen in PUB onderdeel 7A.5 onder 2 en 3);
- het aanwijzen van de vrijwillige medewerker IA als verplichte VWNW-kandidaat na het vrijwillige Switch-traject, danwel na (tussentijds) het einde van het afgesproken opleidingstraject. Vanaf dat moment geldt voor de medewerker de verplichte fase en start een begeleidingstraject conform het bepaalde in hoofdstuk VIIbis ARAR).

Variant D: Werk en uitstroom uit de sector Rijk (zonder aanspraak op stimuleringspremie)

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- de naar het oordeel van het bevoegd gezag passende werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel, zulks ter beoordeling door het bevoegd gezag, tot de mogelijkheden behoort;
- de datum waarop de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek zonder toekenning van de stimuleringspremie als bedoeld in artikel 49tt ARAR, waarbij de uitstroombdatum uiterlijk de datum is waarop de vrijwillige medewerker IA de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Overig

- De uiterste datum van het overeenkomen van een Switchplan is gekoppeld aan de laatste reorganisatie in het kader van de Investeringsagenda;
- gedeeltelijke uitstroom is in dit kader niet mogelijk.

Remplaçant

In aanvulling op de remplaçantenregeling zoals bepaald in artikel 49xx ARAR geldt voor ambtenaren van de FIOD en Douane dat zij zich vóór 1 juli 2016 kunnen melden als remplaçant, zonder dat daarmee de plaatsing van een VWNW-kandidaat of een vrijwillige medewerker IA wordt gerealiseerd. Betrokken remplaçanten kunnen uitsluitend opteren voor variant A rekening houdende met de daarbij gestelde voorwaarden zoals de aanvraag- en indieningstermijn.

Reorganiseren

Indien wordt besloten te starten met een (deel)reorganisatie (zoals bedoeld in art 49v ARAR), worden de regels toegepast zoals opgenomen in het juridisch kader. Ten behoeve van de goede toepasbaarheid van genoemde regels wordt in aanvulling op de daarin genoemde begrippen verstaan onder:

- *Onderdeel als genoemd in artikel 49r ARAR*: elk deel van de Belastingdienst dat als zodanig herkenbaar is van een team tot dienstonderdeel (bijv Belastingen, B/CAO of B/CA);
- *Reorganisatiebereik*: de door het bevoegd gezag vastgestelde omvang van de organisatieverandering door aanwijzing van onderdelen, functies of medewerkers die door de verandering worden geraakt.

Aanwijzing van onderdelen, functies of medewerkers die door de verandering worden geraakt

Het aanwijzen van de medewerkers die door een verandering worden geraakt, vindt

plaats door toepassing van de volgende criteria, waarbij alleen een volgend criterium wordt toegepast indien het voorgaande criterium niet aan de orde is:

- A. De verandering heeft betrekking op 80% of meer van de werkzaamheden van een onderdeel; onderdeel en daarmee alle medewerkers vallen onder het reorganisatiebereik;
- B. De verandering heeft betrekking op 80% of meer van de werkzaamheden van de medewerker; medewerker valt onder het reorganisatiebereik;
- C. De verandering heeft betrekking op het zwaartepunt van de werkzaamheden van de medewerker; medewerker valt onder het reorganisatiebereik.

Indien blijkt dat bovenstaande regels voor aanwijzing ontoereikend zijn, wordt in overleg met de centrales voor overheidspersoneel bezien welke andere wijze van aanwijzing wordt gehanteerd.

Overtolligheid

Indien sprake is van overtolligheid ten aanzien van uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 49w ARAR wordt het afspiegelingsbeginsel toegepast. De uitwisselbaarheid van functies wordt bepaald volgens het bepaalde in artikel 2 van de Regeling overtolligheid Rijk en de Beleidsregels overtolligheid Rijk. Daarin is ondermeer opgenomen dat voor het toepassen van het afspiegelingsbeginsel er een peildatum per reorganisatie dient te worden vastgesteld. De volgende gegevens vormen de uitgangspunt van medewerkers op de peildatum:

- leeftijd;
- huidige functie;
- functieschaal;
- andere voor de uitwisselbaarheid van functies bepalende factoren;
- persoonlijke schaal;
- het aantal jaren als overheidswerknemer als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet privatisering ABP, zoals vastgelegd in P-Direkt; én
- de plaats waar de werkzaamheden worden verricht

Voorwaarde voor het uitwisselbaar zijn van functies is onder meer dat sprake moet zijn van directe inzetbaarheid van medewerkers op de functies. Van directe inzetbaarheid is sprake indien het verschil in benodigde kennis en ervaring tussen de functies maximaal binnen 6 maanden in voldoende mate is te overbruggen.

Verplichte VWNW-kandidaten

Medewerkers van wie de functie is opgeheven of na toepassing van het afspiegelingsbeginsel als overtollig zijn aangewezen zijn aan te merken als verplichte VWNW-kandidaat als bedoeld in artikel 49r, onder e ARAR. Deze medewerkers gaan deel uitmaken van Switch, waarbij het bepaalde ten aanzien van verplichte VWNW-kandidaten in hoofdstuk VII bis ARAR onverkort van toepassing is. PUB hoofdstuk 1, onderdeel 7A.3 4^e gedachtestreepje is van toepassing inzake de bereisbare afstand.

Commissie Organisatieveranderingen

Er is een Commissie Organisatieveranderingen Belastingdienst, ingesteld bij besluit van 30 mei 2013 met kenmerk DGB/2013/2909 en gewijzigd per 30 april 2015 met als taak de monitoring van het VWNW-beleid en de advisering over de toepassing van het VWNW-beleid. De taak van de commissie wordt uitgebreid met de advisering over de toepassing van onderdeel 7B van hoofdstuk 1 naar aanleiding van de Investeringsagenda.

Door de Belastingdienst gehanteerde aanvullende afspraken PUB

Aanvullende afspraken over de toepassing van de bepalingen uit hoofdstuk 1 onderdeel 7B van de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst (PUB).

In het overleg tussen de directeur-generaal Belastingdienst en de vertegenwoordigers van de centrales van overheids personeel zijn op 28 juni 2016 de volgende afspraken overeengekomen:

- 1) Aanvragen voor variant A, B, C en D mogelijk tot 1 september 2016:
Per 1 september is het niet meer mogelijk dat medewerkers aanvragen doen voor het gebruik maken van de varianten A, B, C en D zoals beschreven in hoofdstuk 1 onderdeel 7B van de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst (PUB).
- 2) Verlenging verblijfsduur in Switch met variant B:
Medewerkers die voor 1 september een aanvraag indienen/in hebben gediend voor variant B kunnen tot uiterlijk 1 maart 2020 in Switch *verblijven alvorens met gebruikmaking van de stimuleringspremie met ontslag te gaan*. Gerekend vanaf 1 september 2016 betekent dit dat een medewerker nog maximaal drie jaar en zes maanden in Switch kan verblijven.
- 3) Verlenging verblijfsduur in Switch met variant B voor de groepsfunctionarissen B en C en medewerkers in individuele functies tot en met schaal 7:
Voor de medewerkers benoemd in een groepsfunctie B of C of in een individuele functie met een salarisschaal tot en met schaal 7 die opteren voor variant B, kunnen tot uiterlijk 1 september 2020 in Switch verblijven alvorens met gebruikmaking van de stimuleringspremie met ontslag te gaan. Gerekend vanaf 1 september 2016 betekent dit dat een medewerker nog maximaal vier jaar in Switch kan verblijven.

Bovenstaande afspraken brengen de volgende wijzigingen in hoofdstuk 1 onderdeel 7B Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst met zich mee.

- 1) Ten aanzien van hetgeen beschreven onder het kopje "werkingsduur" is in hoofdstuk 1 onderdeel 7B het volgende opgenomen:

Werkingsduur

Hoofdstuk 1, onderdeel 7B PUB wordt gedurende de looptijd van de Investeringsagenda en de daaruit voortkomende reorganisaties toegepast. De in het juridisch kader genoemde regelgeving en beleidsregels zijn uitgangspunt van dit onderdeel. Dit betekent dat als tijdens de geldigheidsduur wijzigingen optreden in het juridisch kader, in overleg met de centrales voor overheids personeel, beoordeeld zal worden, welk effect dat heeft op dit onderdeel en of dit aanpassing van dit onderdeel verlangt. Over eventuele aanpassingen zal overeenstemming moeten worden bereikt.

De duur van de vrijwillige fase vanaf 1 januari 2016 wordt toegepast gedurende de looptijd van de Investeringsagenda. Dat neemt niet weg dat zich omstandigheden kunnen voordoen waarbij er onaanvaardbare risico's worden gelopen ten aanzien van de continuïteit in de bedrijfsvoering, die van invloed kunnen zijn op de geldigheidsduur. Om die reden vindt periodiek en voor de eerste keer na twee jaar, begin 2018, een evaluatie plaats.

Met ingang van 1 juli 2016 wordt deze tekst onder "werkingsduur" vervangen door:
Werkingsduur

Hoofdstuk 1, onderdeel 7B PUB wordt gedurende de looptijd van de Investeringsagenda en de daaruit voortkomende reorganisaties toegepast. De in het juridisch kader genoemde regelgeving en beleidsregels zijn uitgangspunt van dit onderdeel. Dit betekent dat als tijdens de geldigheidsduur wijzigingen optreden in het juridisch kader, in overleg met de centrales voor overheids personeel, beoordeeld zal worden, welk effect dat heeft op dit onderdeel en of dit aanpassing van dit onderdeel verlangt. Over eventuele aanpassingen zal overeenstemming moeten worden bereikt.

De duur van de vrijwillige fase vanaf 1 januari 2016 wordt toegepast tot 1 september

2016.

- 2) Ten aanzien van hetgeen beschreven onder het kopje "switch" is in hoofdstuk 1 onderdeel 7B het volgende opgenomen:

Switch

Het onderdeel Belastingdienst/Switch heeft tot taak de mobiliteit die voortkomt uit de reorganisaties Investeringsagenda te realiseren, met behulp van daartoe geselecteerde en opgeleide leidinggevenden, gecertificeerde loopbaancoaches en medewerkers. In Switch worden medewerkers ondergebracht die hier op basis van vrijwilligheid voor kiezen (de vrijwillige medewerker IA) of medewerkers die na toedeling naar aanleiding van een reorganisatie, niet direct plaatsbaar zijn bij een (ander) onderdeel van de Belastingdienst en als gevolg daarvan verplichte WNW-kandidaat zijn. Uiterlijk twee jaar voorafgaand aan de beoogde datum van opheffen van Switch wordt een evaluatie gehouden en besproken met de COR en de centrales voor overheidspersoneel.

Switchplan

Het bevoegd gezag van Switch stelt na overleg met de betrokken medewerker op basis van het advies vanuit het Serviceloket arrangementen of het loopbaanonderzoek en advies van Switch, het Switchplan vast. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar:

- Het Switchplan inhoudende een vaststellingsovereenkomst (zie hierna variant A, B en D);
- Het Switchplan inhoudende een mobiliteitsplan (zie hierna variant C en verplichte WNWkandidaten), gericht op het verrichten van passende werkzaamheden, begeleiding en uitstroom). Het bepaalde in paragraaf 2 en artikel 49uu van hoofdstuk VIIbis ARAR is op het Switchplan van toepassing.

Met ingang van 1 juli 2016 wordt deze tekst onder "Switch" vervangen door:

Switch

Het onderdeel Belastingdienst/Switch heeft tot taak de mobiliteit die voortkomt uit de reorganisaties Investeringsagenda te realiseren, met behulp van daartoe geselecteerde en opgeleide leidinggevenden, gecertificeerde loopbaancoaches en medewerkers. In Switch worden medewerkers ondergebracht die hier op basis van vrijwilligheid voor kiezen (de vrijwillige medewerker IA) of medewerkers die na toedeling naar aanleiding van een reorganisatie, niet direct plaatsbaar zijn bij een (ander) onderdeel van de Belastingdienst en als gevolg daarvan verplichte WNW-kandidaat zijn. Uiterlijk twee jaar voorafgaand aan de beoogde datum van opheffen van Switch wordt een evaluatie gehouden en besproken met de COR en de centrales voor overheidspersoneel.

Switchplan

Het bevoegd gezag van Switch stelt na overleg met de betrokken medewerker op basis van het advies vanuit het Serviceloket arrangementen of het loopbaanonderzoek en advies van Switch, het Switchplan vast. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar:

- Het Switchplan inhoudende een vaststellingsovereenkomst (zie hierna variant A, B en D);
- Het Switchplan inhoudende een mobiliteitsplan (zie hierna variant C en verplichte WNWkandidaten), gericht op het verrichten van passende werkzaamheden, begeleiding en uitstroom). Het bepaalde in paragraaf 2 en artikel 49uu van hoofdstuk VIIbis ARAR is op het Switchplan van toepassing.

De aanvraag voor een Switchplan dient vóór 1 september 2016 te zijn ontvangen door het bevoegd gezag. Een aanvraag is door het bevoegd gezag ontvangen indien de indiener van de aanvraag daarvan een (geautomatiseerde) bevestiging heeft ontvangen. Voor eenieder van wie de aanvraag niet ontvangen is vóór 1 september 2016 geldt dat geen Switchplan meer wordt vastgesteld. De aanvraag wordt gedaan door een persoonlijk gesprek aan te vragen via <http://intranet.belastingdienst.nl/belastingdienst-switch/aanmelden-persoonlijk-gesprek>. Als bewijs van de tijdige ontvangst van de aanvraag geldt de datum van een automatisch gegenereerde bevestiging.

- 3) Ten aanzien van hetgeen beschreven onder het kopje "vrijwillige fase" ten aanzien van variant B is in hoofdstuk 1 onderdeel 7B het volgende opgenomen:

Variant B: Werk en uitstroom uit de sector Rijk (met aanspraak op een stimuleringspremie)

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- eventuele benodigde voorzieningen;
- de naar het oordeel van het bevoegd gezag passende werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel, zulks ter beoordeling door het bevoegd gezag, tot de mogelijkheden behoort;
- de datum waarop de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek (de uitstroombdatum) onder toekenning van de stimuleringspremie met toepassing van artikel 49tt ARAR, waarbij de uitstroombdatum uiterlijk de datum is waarop de vrijwillige medewerker IA de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, doch in ieder geval niet verder is gelegen dan 3 jaar na de instroombdatum (de datum van overgang van de medewerker naar Switch);
- de stimuleringspremie, waarbij:
 - voor de berekening van de hoogte van de stimuleringspremie de in het ondertekende Switchplan opgenomen datum van uitstroom bepalend is;
 - tot 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de vrijwillige medewerker IA aanspraak bestaat op een volledige stimuleringspremie, zoals bepaald met toepassing van artikel 49tt, lid 4 en lid 6 ARAR; én
 - binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de hoogte van de stimuleringspremie als volgt wordt bepaald:

De in artikel 49 tt, lid 3 ARAR bedoelde teller bedraagt het aantal resterende hele kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Met ingang van 1 juli 2016 wordt deze tekst onder "Vrijwillige fase" ten aanzien van variant B vervangen door:

Variant B: Werk en uitstroom uit de sector Rijk (met aanspraak op een stimuleringspremie)

Het Switchplan bevat afspraken over:

- de datum van overgang van de vrijwillige medewerker IA naar Switch;
- eventuele benodigde voorzieningen;
- de naar het oordeel van het bevoegd gezag passende werkzaamheden die de vrijwillige medewerker IA binnen Switch gaat verrichten, waarbij het continueren van de werkzaamheden die door de medewerker tot dan toe werden verricht bij het eigen onderdeel, zulks ter beoordeling door het bevoegd gezag, tot de mogelijkheden behoort;
- de datum waarop de aanstelling van de vrijwillige medewerker IA eindigt op eigen verzoek (de uitstroombdatum) onder toekenning van de stimuleringspremie met toepassing van artikel 49tt ARAR, waarbij de uitstroombdatum uiterlijk de datum is waarop de vrijwillige medewerker IA de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, *doch in ieder geval niet verder is gelegen dan 1 maart 2020;*
- *Voor de medewerker die direct voorafgaand aan het opstellen en accepteren van het Switchplan, benoemd was in de groepsfunctie B of C of in een individuele functie tot en met schaal 7 is het vorenstaande onverkort van toepassing met dien verstande dat als uiterlijke uitstroombdatum 1 september 2020 geldt in plaats van 1 maart 2020;*
- de stimuleringspremie, waarbij:
 - o voor de berekening van de hoogte van de stimuleringspremie de in het ondertekende Switchplan opgenomen datum van uitstroom bepalend is;
 - o tot 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de vrijwillige medewerker IA aanspraak bestaat

- op een volledige stimuleringspremie, zoals bepaald met toepassing van artikel 49tt, lid 4 en lid 6 ARAR; en
- o binnen 18 maanden voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de hoogte van de stimuleringspremie als volgt wordt bepaald.

De in artikel 49 tt, lid 3 ARAR bedoelde teller bedraagt het aantal resterende hele kalendermaanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

- 4) Ten aanzien van hetgeen beschreven onder het kopje "vrijwillige fase" ten aanzien van "overige" is in hoofdstuk 1 onderdeel 7B het volgende opgenomen:

Overig

- o De uiterste datum van het overeenkomen van een Switchplan is gekoppeld aan de laatste reorganisatie in het kader van de Investeringsagenda;
- o gedeeltelijke uitstroom is in dit kader niet mogelijk.

Met ingang van 1 juli 2016 wordt deze tekst onder "Vrijwillige fase" ten aanzien van variant B vervangen door:

Overig

- o gedeeltelijke uitstroom is in dit kader niet mogelijk

Door de Belastingdienst verstuurde brief aan leden GOBD nav accoord

Geachte leden,

De afgelopen periode hebben we vaak gesproken over de regeling van de vrijwillige fase van het VWNW-beleid in het kader van de Investeringsagenda vanwege de grote risico's voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. Dit heeft geresulteerd in een uitiem voorstel van mijn zijde op 17 juni jl. Inhoudende:

- 4) Aanvragen voor variant A, B, C en D blijven mogelijk tot 1 september 2016:
Per 1 september is het niet meer mogelijk dat medewerkers aanvragen doen voor het gebruik maken van de varianten A, B, C en D zoals beschreven in hoofdstuk 1 onderdeel 7B van de Personele Uitvoeringsbepalingen Belastingdienst (PUB).
- 5) Verlenging verblijfsduur in Switch met variant B:
Medewerkers die voor 1 september een aanvraag indienen/in hebben gediend voor variant B kunnen tot uiterlijk 1 maart 2020 in Switch verblijven alvorens met gebruikmaking van de stimuleringspremie met ontslag te gaan. Gerekend vanaf 1 september 2016 betekent dit dat een medewerker nog maximaal drie jaar en zes maanden in Switch kan verblijven.
- 6) Verlenging verblijfsduur in Switch met variant B voor de groepsfunctionarissen B en C en medewerkers in individuele functies tot en met schaal 7:
Voor de medewerkers benoemd in een groepsfunctie B of C of in een individuele functie met een salarisschaal tot en met schaal 7 die opteren voor variant B, kunnen tot uiterlijk 1 september 2020 in Switch verblijven alvorens met gebruikmaking van de stimuleringspremie met ontslag te gaan. Gerekend vanaf 1 september 2016 betekent dit dat een medewerker nog maximaal vier jaar in Switch kan verblijven.

U hebt dit voorstel aan uw achterban voorgelegd. In het GOBD van 28 juni jl. is de minimaal vereiste overeenstemming bereikt over mijn voorstel voor aanpassing van het VWNW-beleid in het kader van de Investeringsagenda met ingang van 1 juli 2016. Het is voor de toekomst en de continuïteit van de Belastingdienst van groot belang de regeling overeenkomstig mijn voorstel aan te passen. Per 1 juli 2016 zullen de op 17 juni jl. voorgestelde aanpassingen dan ook in werking treden.

Ook zullen we in het GOBD de komende tijd aandacht hebben voor de gedeelde zorg voor de medewerkers in de groepsfuncties B en C. Daarnaast bezien we hoe Switch beter kan aansluiten bij de grote uitdagingen waar de dienst de komende jaren voor staat. Daarbij zal Switch gericht gaan werken aan het gebruik maken van de ervaring en de inzetbaarheid van de medewerkers binnen de Belastingdienst om zodoende ook de continuïteit in de bedrijfsvoering goed te kunnen borgen. Het verbeteren van de mogelijkheden voor interne doorstroom, het zo optimaal mogelijk inzetten van de reeds beschikbare capaciteit en inzetten op werving zijn aandachtspunten waarmee we aan de slag moeten. Verder is door u aandacht gevraagd voor de managementcultuur en heeft u zorgen geuit over de verdergaande robotisering in relatie tot vaktechniek. Deze onderwerpen zullen komende maanden de agenda van het GOBD domineren.

Met u heb ik afgesproken dat we met elkaar aan vertrouwen gaan werken. Door terug te kijken naar de afgelopen tijd en te bekijken waar we elkaar gevonden, maar ook waar we elkaar gemist hebben. Tegen deze achtergrond wil ik op korte termijn met u een afspraak maken om hier verder over te praten. Met als achterliggend doel om de participatie van de centrale van overheidspersoneel

goed te borgen in het omvangrijke veranderproces van de Investeringsagenda en afspraken te maken hoe we dit gaan vormgeven.

Tot slot treft u in de bijlage de aanvullende afspraken over de toepassing van de bepalingen uit hoofdstuk 1 onderdeel 7B PUB aan. Graag verneem ik uw reactie op deze aanvullingen. Indien u opmerkingen heeft op deze aanvullingen kunt u deze tot 1 juli 2016 kenbaar maken. Vervolgens zal ik tot publicatie van de aanvullingen overgaan.

Ik besef dat de afgelopen periode voor iedereen een moeilijke en onzekere periode is geweest. Ik heb het zeer gewaardeerd dat u bereid bent geweest om in deze periode met mij in overleg te treden over de ontstane problematiek.

Hoogachtend,
de directeur-generaal Belastingdienst



Bijlage 3: Uitvoeringsrichtlijn

Daarnaast is er op basis van het PUB door de Belastingdienst een aantal uitvoeringsrichtlijnen opgesteld door het bevoegd gezag Belastingdienst. Voor de praktische en eenduidige uitvoering van de vetrekpremieregeling was het noodzakelijk een set van uniforme uitvoeringsrichtlijnen vast te stellen. Dit betreft:

Verzameling van uitvoeringsrichtlijnen om hoofdstuk 1, onderdeel 7B PUB uit te voeren

- 1 Medewerkers die na 1-1-16 bij de BD in dienst zijn gekomen, kunnen geen gebruik maken van de varianten, ook niet als zij voor 1-1-16 al in dienst waren van het Rijk.
- 2 Medewerkers die niet gestimuleerd hoeven te worden om te vertrekken, omdat zij toch al voornemens waren om de dienst te verlaten, kunnen geen gebruik maken van de varianten. Het gaat dan in elk geval om medewerkers waarvan een ontslag op eigen verzoek in P-Direkt is goedgekeurd, medewerkers die voor 1 januari 2016 ontslag hebben aangevraagd maar dat weer hebben ingetrokken en medewerkers die met levensloop zijn gegaan met de duidelijke (aantoonbare) intentie om daarna met ontslag te gaan.
- 3 Medewerkers die op grond van arbeidsongeschiktheid volledig ontslagen kunnen worden, kunnen geen gebruik maken van de varianten.
- 4 Wijziging van het salaris op datum ontslag na het ontslag (verhoging op grond van de cao met terugwerkende kracht) leidt alleen tot nabetaling als daartoe een wettelijke verplichting bestaat.
- 5 Medewerkers die na een disciplinair traject bij wijze van straf worden ontslagen komen niet in aanmerking voor 1 van de varianten. Als medewerkers tijdens de looptijd van de VSO bij wijze van straf worden ontslagen, dan wordt de overeenkomst (ontslagbesluit) geacht niet te zijn genomen.
- 6 De BD heeft met toepassing van artikel 49tt lid 8 ARAR aan medewerkers met een WIA, WAO-uitkering, op dringend verzoek van het GOBD, de mogelijkheid gegeven om de stimuleringspremie uit te ruilen voor een periode van buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voorgaand aan ontslag op aanvraag. Deze regels zijn opgenomen in de PUB (bij de eerstvolgende wijziging van de PUB). Voor medewerkers met een WIA of WAO uitkering wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gold een verlengde termijn van aanmelding voor variant A en B (vanwege de vertraging in de besluitvorming). Zij konden zich ook na de sluiting van de aanmelding (1 september 2016) nog aanmelden.
- 7 Voor ex UWV-medewerkers die op basis van het convenant Samenwerking UWV en Belastingdienst d.d. 4 februari 2005 zijn overgekomen, zijn de UWV dienstjaren meegeteld in de berekening van het aantal dienstjaren waarop de stimuleringspremie is gebaseerd.

- 8 Toepassing regelgeving bij overlijden. Als bestendige gedragslijn wordt bij overlijden de regelgeving als volgt uitgevoerd:
- Overlijden nadat de medewerker zich heeft gemeld en de gesprekken worden gevoerd: uitvoering wordt gegeven als ware de VSO ondertekend, met toepassing van de hardheidsclausule. De stimuleringspremie komt ten goede aan de nabestaanden.
 - Overlijden nadat de medewerker de VSO heeft getekend, maar voordat de ontslagdatum is bereikt: de stimuleringspremie komt ten goede aan de nabestaanden op basis van de VSO.
- 9 VWNW-kandidaten uit eerdere reorganisaties kunnen kiezen tussen het continueren van de gemaakte afspraken of een nieuwe keuze te maken uit de varianten van hoofdstuk 1 onderdeel 7B PUB. Dit gaat dan wel om medewerkers die behoren tot de dienstonderdelen die geraakt worden door de Investeringsagenda.
- 10 Ontslag binnen 3 maanden bij variant A. In hoofdstuk 1, onderdeel 7B PUB is opgenomen: "directe uitstroom is uitstroom binnen 3 maanden na ondertekening en indiening van het volledig ingevulde aanvraagformulier waarin de beoogde uitstroomdatum is opgenomen". Dit werkt als volgt uit: de termijn van 3 maanden gaat lopen op de dag na ondertekening en indiening. Een voorbeeld ter verduidelijking: ondertekening en indiening: 30 juni; start 3 maanden termijn: 1 juli; laatste dag 3 maandentermijn: 30 september. De ontslagdatum is 1 oktober.

Bijlage 4: Nadere toelichting rechtmatigheidsonderzoek stimuleringspremies

Foutdefinitie en wegingsmodel

Het onderzoek van ADR richt zich op de rechtmatigheid van de uitbetaalde stimuleringspremie. Hiertoe wordt de juiste toepassing van een aantal criteria beoordeeld, te onderscheiden naar:

- *1 Formele criteria die leiden tot onrechtmatigheid van de gehele uitbetaalde stimuleringspremie.*
Dit betreft criteria als niet behorende tot de doelgroep of niet voldoen aan de datumvereiste. Het niet voldoen aan één of meer van deze criteria leidt tot het aanmerken van de gehele uitbetaalde stimuleringspremie als fout ("onrechtmatigheid").
- *2 Criteria die direct in kwantitatieve zin van invloed zijn op de hoogte van de uitbetaalde stimuleringspremie*
Dit betreft criteria als het hanteren van onjuiste gegevens voor de berekening of het verkeerd berekenen. Te laag uitbetaalde stimuleringspremies worden bij de berekening van de fout van de massa als geheel niet in ogenschouw genomen. Van te hoog uitbetaalde premies wordt enkel het teveel betaalde bedrag meegenomen in de berekening van de fout ("onrechtmatigheid") van de massa als geheel.
- *3 Criteria die betrekking hebben op het financieel beheer,*
Dit betreft criteria als ondertekening VSO. Deze criteria zullen geen invloed hebben op het oordeel over rechtmatigheid van de uitbetaalde premie. Bevindingen m.b.t. deze criteria zullen worden gerapporteerd.

Onderzoeksactiviteiten:

Onder rechtmatigheid verstaan we in dit onderzoek:

- Wordt voldaan aan de voorwaarden van de regeling stimuleringspremie?
 - o Behoort de medewerker tot de doelgroep?
 - o Wordt voldaan aan formele vereisten van de regeling om in aanmerking te komen voor een stimuleringspremie?
- Is de over 2016 verantwoorde uitbetaalde stimuleringspremie juist?
 - o Is de premie juist berekend overeenkomstig de regeling?
 - o Zijn de juiste elementen uit P-Direkt gebruikt voor de berekening?
 - o Is de uitbetaling volgens P-Direkt in 2016 overeenkomstig de berekening?

Deze vragen zijn onderstaand uitgewerkt in gedetailleerde deelvragen. De hieronder opgenomen deelvragen is de totale set aan rechtmatigheidsvragen die wij in dit onderzoek stellen. Wanneer dit van toepassing was, hebben wij een nadere interpretatie beschreven bij het betreffende criterium. Wanneer tijdens het onderzoek blijkt dat op één of meer criteria alsnog nadere interpretatie opportuun is, zal dit als een addendum op deze opdrachtbevestiging worden besproken met opdrachtgever en audittee.

Wordt voldaan aan de voorwaarden van de regeling?				
Behoort de medewerker tot de doelgroep?				
Criteria	Controle	J a / n e e / n v t	Akkoord? Ja/nee / nvt	W e g i n g, c a t e g o r i e 1 / 2 / 3 ?
Doelgroep: -Vaste dienst (art. 5a ARAR); -Tijdelijke dienst met een proeftijd (art.6.2.a ARAR); -Alleen Belastingdienst (dus niet b.v. DGBel) - Na 1 juli 2016 alleen mogelijke voor Douane en FIOD via de remplaçantenregeling met plaatsing remplaçant	Betreft het een BD medewerker (dus niet b.v. DGBel)?			1
	Indien het een medewerker van Douane of FIOD betreft, is de aanvraag ingediend vóór 1 juli 2016?			
	Indien medewerker Douane of FIOD de aanvraag heeft ingediend op of ná 1 juli 2016 (en vóór 1 sept.): is er documentatie aanwezig dat er een remplaçant is geplaatst?			
	Betreft het een medewerker in Vaste dienst of in Tijdelijke dienst met een proeftijd?			

Wordt voldaan aan de voorwaarden van de regeling?				
Formele vereisten				
Criteria	Controle	Ja / nee / nvt	Alkkoord? Ja/nee / nvt	Weging, categorie 1 / 2 / 3 ?
Directe uitstroom door ontslag op eigen verzoek met toekenning van een stimuleringspremie	Ontslag op eigen verzoek?			1
<p>Bij variant A: Directe uitstroom is uitstroom binnen 3 maanden na ondertekening en indiening van het volledig ingevulde aanvraagformulier waarin de beoogde uitstroombdatum is opgenomen.</p> <p>Het bevoegd gezag kan in verband met de continuïteit van het werk in het Switchplan een uitstroombdatum opnemen die maximaal 6 maanden na de datum van de ondertekening en indiening van het aanvraagformulier is gelegen. De medewerker blijft gedurende bedoelde periode werkzaam in de staande organisatie. (continuïteitstoets);</p>	Uitstroom binnen 3 maanden na Insturen aanvraagformulier?			1
	- Indien nee: Is uitstroom binnen 3 maanden na het sturen van de mail van medewerker aan Switch voor vervolg van procedure om van de regeling gebruik te maken			
	o Indien latere ontslagdatum, is documentatie aanwezig dat het een bedrijfskritische functie betreft?			
	Is uitstroom binnen 3 maanden na ondertekening van VSO?			
	o Indien latere ontslagdatum, is documentatie aanwezig dat het een bedrijfskritische functie betreft?			

Aanvraag vóór 1 september 2016	- Aanvraag vóór 1 september 2016?			1
Afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO), die getekend wordt door de Directeur Switch en de medewerker	- VSO aanwezig met de juiste gegevens en afspraken?			3
	- VSO ondertekend door Directeur Switch?			
	- VSO ondertekend door Medewerker?			
	- VSO tijdig ondertekend (vóór uitstroombdatum)?			
Medewerkers, die (bijna) de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, konden tot 1 juli 2016 kiezen voor directe uitstroom met een volledige stimuleringspremie (dus geen korting); Bijna= Ontslag binnen 18 maanden voor de aow gerechtigde leeftijd.	- Is de aanvraag van de medewerker, die (bijna) de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, en die gekozen heeft voor directe uitstroom met een volledige stimuleringspremie ingediend vóór 1 juli 2016			1

Is de uitbetaalde premie juist?				
Is de premie juist berekend overeenkomstig de regeling?				
Zijn de juiste elementen conform de bron P-Direkt gehanteerd bij het opstellen van de berekening? (m.b.v. overzicht uit dump P-Direkt, die gebruikt wordt bij de controle van de personele uitgaven Financiën).				
Criteria	Controle	J a / n e e / n v t	Akkoord? Ja/nee / nvt	W e g i n g, c a t e g o r i e 1 / 2 / 3 ?
Aantal ABP-overheidsdienstjaren (gerekend vanaf de in P-Direkt opgenomen fictieve datum indiensttreding);	Is het gehanteerde aantal ABP-overheidsjaren juist?			2
Bruto maandsalaris	Is het gehanteerde bruto salaris op			2

(exclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering) op beoogde ontslagdatum, rekening houdend met deeltijd.	beoogde ontslagdatum (rekening houdend met deeltijd) juist?			
De stimuleringspremie bedraagt (max = € 75.000,-, tenzij jaarsalaris1 hoger is): 4 maandsalarissen bij minder dan 10 overheidsjaren; 8 maandsalarissen bij 10 tot 20 overheidsjaren; 12 maandsalarissen bij 20 tot 30 overheidsjaren; 24 maandsalarissen bij 30 of meer overheidsjaren	Is het aantal toegekende maandsalarissen juist gebaseerd op het aantal overheidsjaren?			2
	Is op een juiste wijze rekening gehouden met maximum bedrag of (indien hoger) jaarsalaris?			
Evt. korting i.v.m. AOW-gerechtigde leeftijd (bij aanvragen ná 1 juli 2016)?	Indien de aanvraag van de medewerker, die (bijna) de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is ingediend na 1 juli 2016, is de korting toegepast?			2
	Is deze korting goed berekend?			
Rekenkundige juistheid	Is de berekening goed (rekening houdend met de juiste elementen uit P-direkt)			2

Auditdienst Rijk

Postbus 20201

2500 EE Den Haag

