

Een overzicht van de wijzigingen die van belang zijn voor de stuurgroep. Wij hebben de volgende wijzigingen bijgehouden die voor de stuurgroep van belang zijn:

1. Geen verplichting meer om foutieve SBI-code te wijzigen
De regeling biedt de mogelijkheid aan zorgaanbieders om subsidie aan te vragen, mits ze met de juiste SBI-code geregistreerd staan. Er is ook een uitzonderingsmogelijkheid voor zorgaanbieders die abusievelijk een verkeerde SBI-code hebben geregistreerd. De regeling bevat nu niet meer de verplichting voor hen om eerst de SBI-code te wijzigen.
2. Hardheidsclausule in aanvraagtermijn
Aanvragen moeten uiterlijk om 29 oktober 2020 om 23.59 uur zijn ingediend. Er kan sprake zijn van een bijzondere situatie waardoor het de aanvrager niet lukt om tijdig een aanvraag in te dienen. Daarom is een hardheidsclausule ingevoegd in artikel 7, waarin deze aanvraagtermijn is neergelegd. De aanvraagtermijn kan buiten toepassing worden verklaard voor zover toepassing anders zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.
3. Grens van € 180.000 weer terug naar € 125.000
Fin (Begrotingszaken) heeft op 2 september te kennen gegeven dat zij de inhoudelijke onderbouwing van een andere verantwoordingsgrens (180.000 ipv 125.000) niet sterk genoeg vindt. Volgens Fin wordt afgeweken van het USK en moet hier toestemming van Fin voor zijn.
Hoewel we het oneens zijn met de stelling dat wordt afgeweken van het USK, klopt het dat nog niet nader inhoudelijke onderbouwing is gegeven voor een andere verantwoordingsgrens (180.000 ipv 125.000). Deze nadere onderbouwing kon op 2 september niet meer worden opgesteld.
De grensbedragen zijn daarom weer aangepast naar het gebruikelijke binnen het USK, waarbij € 125.000 ipv € 180.000 wordt gehanteerd.
4. 2x modaal op basis van salarisschaal ipv op bruto jaarloon
In de vorige regeling was het 2x modaal criterium al opgenomen. Er werd destijds nog beoordeeld op basis van het bruto jaarsalaris van € 73.000. Inmiddels is het gekoppeld aan schalen. De werknemer mag ten hoogste de schaal ontvangen waarvoor geldt dat het salaris in de eerste reguliere periodiek, tezamen met de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag, bij een voltijds dienstverband, leidt tot een bruto jaarsalaris van € 73.000 of meer.
In de toelichting is voor de bij ons bekende cao's toegelicht om welke schalen het gaat
5. Besluit over meldingen door minister uitgesteld tot vaststelling
Op grond van artikel 11 moet melding gedaan worden
- als bonussen niet (tijdig) worden uitgekeerd
- als de subsidie minder dan € 25.000 bedraagt en er minder belasting is betaald over de bonussen dan waarvoor subsidie wordt verleend.
Er is aan dit artikel toegevoegd dat besluitvorming van de minister over deze meldingen pas volgt bij de uiteindelijke vaststelling van de subsidies. Dit scheelt DUS-I uitvoering gedurende het jaar.
6. Subsidievaststelling voor subsidies GGD vanaf € 125.000 via SiSa systematiek
Al eerder was besloten dat de subsidies voor de GGD mogelijk via de SiSa systematiek zouden lopen. De vaststelling verloopt dan via de gemeentelijke begroting. Dit beperkt de administratieve lasten. Nu ook nader duidelijk is voor welke grensbedragen het gaat (vanaf € 125.000) en hoe de betreffende GGD's zijn georganiseerd is een artikel toegevoegd om dit mogelijk te maken (artikel 15).
7. Bijlage met SBI-codes toegevoegd
De bijlage met SBI codes was al eerder inhoudelijk voorgelegd aan de stuurgroep maar nog niet toegevoegd aan de regeling
8. Andere aanpassingen na overleg Fin en ECS
Er zijn nog enkele andere aanpassingen in de tekst van de regeling gemaakt na bespreking van de regeling in het ECS en met Fin. Inhoudelijk hebben deze geen nadere gevolgen.
9. Geen algemene hardheidsclausule
De SG heeft verzocht om in alle subsidieregelingen te overwegen om een algemene hardheidsclausule in te bouwen. Besloten is dat het niet in de rede ligt om in de onderhavige regeling een dergelijke clausule op te nemen. Op punten in de regeling waarbij het nodig wordt geacht wat extra ruimte in te bouwen (termijn, abusievelijk verkeerde SBI-codes), zijn specifieke hardheidsclausules ingebouwd. Op andere punten in de regeling is het onwenselijk om een hardheidsclausule toe te passen. Op een dergelijke hardheidsclausule zou veel beroep gedaan kunnen worden in bijv. de

volgende gevallen:

- ik wil toch mijn medewerkers boven tweemaal modaal belonen
- ik val niet onder de doelgroep maar mijn medewerkers hebben ook hard gewerkt en ik wil ze een bonus bieden
- ik wil mijn medewerkers een hogere bonus bieden dan € 1.000

We zien op voorhand geen redenen om in dergelijke gevallen van de regeling af te wijken. Dat lijkt onwenselijk. Wel zorgt een dergelijke hardheidsclausule voor een grote stijging van de uitvoeringslasten bij DUS-I. Daarom is niet voor een dergelijke clausule gekozen.

10. Titel van de regeling & handreiking

Het is een mogelijkheid dat de regeling om twee redenen in de toekomst nog gewijzigd gaat worden, namelijk (1) omdat er wellicht een tweede bonus à €500 gaat komen ivm een eventuele tweede golf en (2) omdat wellicht ook de bonus voor de PGB-zorgverlener onder de regeling komt te vallen. Voor de fiscale aspecten van de regeling heeft FIN in het Belastingplan een (eenmalige) wijziging van de Wet op de loonbelasting opgenomen. Voor de belastingjaren 2020 en 2021 kan dit enkel middels het Belastingplan 2021, die op dit moment al voorligt bij de RvS. Dat maakt dat het van belang is dat wij alle eventueel nog te verstrekken bonussen middels dezelfde systematiek, het best middels deze onderhavige regeling kunnen verstrekken omdat deze op dit moment wordt aangehaald in het Belastingplan 2021. Het is daarom werkbaarder dat de titel van de regeling (en de handreiking) een algemenere strekking heeft.