

Dyade Nieuwsflits 3

Welkom

Welkom bij alweer de derde Dyade nieuwsflits. Hiermee zullen wij u regelmatig op de hoogte brengen van wijzigingen in de cao's en wet- en regelgeving in het onderwijs. Uiteraard staan we ook stil bij de mogelijke gevolgen van deze wijzigingen voor uw administratie en de samenwerking met Dyade.

Loonkostenbegroting

Op basis van ons standaard dienstverleningspakket wordt twee keer per jaar een loonkostenbegroting aan u verstrekt. Wij doen dit in september/oktober voor het komende kalenderjaar en het lopende schooljaar. In maart/april leveren wij u de loonkostenbegroting voor de komende twee schooljaren.

U was altijd gewend de loonkostenbegrotingen te ontvangen in een Excel-bestand. Sinds april heeft u toegang tot de module Planning&Control. De loonkostenbegrotingen worden in het vervolg via deze module beschikbaar gesteld. Mocht u zich nog niet hebben aangemeld voor de module Planning&Control dan kunt u een aanmeldingsformulier aanvragen bij de servicedesk (e-mail servicedesk@dyade.nl of telefonisch op (030) 6305699). Ook voor vragen over de werking van het programma kunt u contact opnemen met de servicedesk.

Variërend opslagpercentage

Regelmatig wordt ons gevraagd met welk opslagpercentage deze loonkostenbegrotingen worden berekend. Helaas is hier geen eenduidig antwoord op te geven. De begrotingen die Dyade aanlevert worden gemaakt op basis van de individuele gegevens van uw medewerkers en de algemene gegevens van uw organisatie. Deze gegevens kunnen per persoon en per organisatie variëren en daarom is het niet mogelijk om te rekenen met een algemeen opslagpercentage.

Zaken die op organisatieniveau onder andere kunnen variëren zijn:

- de door u afgesloten verzekeringen (Risicofonds, Vervangingsfonds en dergelijke);
- de sector waaronder uw organisatie valt (PO, VO en dergelijke);
- het voor u vastgestelde gedifferentieerde premiepercentage WAO en WGA.

Zaken die op persoonsniveau onder andere kunnen variëren zijn:

- de verzekeringsvorm waaronder uw werknemer valt (verplichte aansluiting Vervangingsfonds, vrijwillige aansluiting Vervangingsfonds, geen verzekering bij het Vervangingsfonds of verzekering bij het Risicofonds);
- de hoogte van de tegemoetkoming in de reiskosten;
- eventuele op grond van de cao vastgestelde bruto toelagen (bindingstoelage, uitlooptoeslag, toelage schaaluitloop);
- de vergoeding voor de levensloopregeling.

Het aantal varianten is nog veel groter. Met bovenstaande opsomming willen wij aangeven dat een algemeen opslagpercentage niet te noemen is. Door onze manier van berekenen (op individueel niveau), bereiken wij dat de door ons gepresenteerde loonkostenbegroting een reëel beeld geeft van de door u te verwachten uitgaven.

Overig kort buitengewoon verlof

In de CAO Primair Onderwijs is bepaald dat u uw werknemer gedurende twaalf maanden twee keer de arbeidsduur per week verlof kunt verlenen. Wat niet altijd even duidelijk is, is het feit dat het de bedoeling is dit verlof te verlenen voor omstandigheden in de persoonlijke leefsituatie van uw werknemer. Dit is dan ook de reden dat wij onlangs in het programma Web Personeelsmutaties de

toevoeging 'privé' hebben opgenomen bij deze vorm van verlof. Indien het verlof vervangen wordt ten laste van het Vervangingsfonds en deze vervanging wordt, op basis van een steekproef, gecontroleerd door de accountants van KPMG, dan zal moeten worden aangetoond dat privé-omstandigheden inderdaad de grond voor afwezigheid zijn geweest.

ABP Keuzepensioen

Enige jaren geleden heeft het ABP het ABP Keuzepensioen geïntroduceerd. Als uw werknemer 60 jaar of ouder is kan hij/zij gebruikmaken van het ABP Keuzepensioen. Het moment waarop wordt gebruikgemaakt van het Keuzepensioen bepaalt onder andere de hoogte van het Keuzepensioen. Zo zal het Keuzepensioen bij uittreden op het 60e jaar, een lager pensioen opleveren dan

uittreding op bijvoorbeeld het 64e jaar. Mocht een van uw werknemers gebruik willen maken van het ABP Keuzepensioen, dan is het voor uw personeelslid van belang zo spoedig mogelijk (4 tot 6 maanden voor de gewenste pensioendatum) een formulier aan te vragen bij het ABP. Dit kan via www.abp.nl → Mijn ABP of door telefonisch contact op te nemen met het ABP (045-5796244).

Pensioenpremies ABP

Als gevolg van een te lage dekkingsgraad (het vermogen te kunnen voldoen aan de huidige en toekomstige verplichtingen) heeft het ABP in 2009 een herstelplan ontwikkeld. Dit herstelplan moet leiden tot een dekkingsgraad op het niveau dat de Nederlandsche Bank heeft voorgeschreven. Om tot deze dekkingsgraad te komen, zijn op 1 juli 2009 de pensioenpremies voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen tijdelijk verhoogd.

Deze verhoging is op 1 januari 2010 weer ingetrokken, omdat het ABP duidelijk voorliep op het vastgestelde herstelpad. Door de huidige historisch lage rente loopt het ABP nu niet meer voor, maar op het vastgestelde herstelpad. Dit is dan ook de reden dat het bestuur van het ABP heeft besloten deze premies per 1 augustus 2010 weer tijdelijk te verhogen. De verhoging bedraagt 1% (van 20,3 naar 21,3 procent). De werknemers betalen 1/3 deel van deze premie en de werkgevers 2/3 deel. Tegenover de verhoging van de premies voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen

staat een verlaging van premie FPU (Flexibel Pensioen en Uittreden). Voor zowel de werknemers als de werkgevers wordt deze premie met 0,15 procent verlaagd.

Als gevolg van bovenstaande maatregelen zullen per maand de bruto pensioenpremies € 8,- stijgen voor een gemiddeld personeelslid met een volledige baan. De werkgever zal per volledige arbeidsplaats gemiddeld € 16,- meer moeten afdragen per maand. De verhoging van de loonkosten zal zichtbaar zijn in de eerstvolgende loonkostenbegroting. Dit is de loonkostenbegroting voor het kalenderjaar 2011 en voor het schooljaar 2010/2011. Deze loonkostenbegroting wordt uiterlijk in de maand oktober beschikbaar gesteld via de module Planning & Control. Mocht u, op basis van deze informatie, behoefte hebben aan een aanvullende loonkostenbegroting voor het kalenderjaar 2010, dan kunt u contact opnemen met de afdeling Personeel van uw Dyade-vestiging.

Premie vrijwillige verzekering Vervangingsfonds

Onlangs heeft het Vervangingsfonds aangegeven genoodzaakt te zijn de premie voor de vrijwillige verzekering per 1 augustus 2010 te moeten verhogen van 6 naar 7,56 procent. Hierdoor is de premie voor de vrijwillige verzekering gelijk aan de premie voor de verplichte verzekering. Indien u gebruikmaakt van

de vrijwillige verzekering bij het Vervangingsfonds heeft dit, net als bij de verhoging van de pensioenpremies ABP, tot gevolg dat uw loonkosten zullen stijgen. Deze stijging doet zich uiteraard alleen voor bij de personeelsleden die onder de vrijwillige verzekering van het Vervangingsfonds vallen.

Wijziging groeiregeling basisonderwijs

Per 1 augustus 2010 is de regeling voor aanvullende bekostiging wegens groei van de basisscholen gewijzigd. In het schooljaar 2009/2010 volstond het nog op schoolniveau een stijging van 13 leerlingen (plus een voet van 3 procent van het leerlingaantal) te hebben om in aanmerking te komen voor aanvullende bekostiging. Vanaf het schooljaar 2010/2011 moet er een stijging zijn van 13 leerlingen op werkgeverniveau. Aangezien een school met een stijgend aantal leerlingen onderdeel kan zijn van

een werkgever met scholen die krimpen, kan het betekenen dat deze school een grotere groei moet hebben om in aanmerking komen voor de aanvullende bekostiging. Op de website van Dyade (www.dyade.nl) vindt u een spreadsheet waarmee u kunt berekenen of u in aanmerking komt voor aanvullende bekostiging. Deze spreadsheet staat onder Personele Administratie → zelf berekenen → groeiformatieberekening 2010-2011 PO.

Reiskostenvergoeding invalkrachten

De reiskostenvergoeding voor het personeel met een doorlopende benoeming wordt maandelijks betaald. Voor invalkrachten is maandelijks betaling echter niet mogelijk, omdat de werkdagen vooraf niet bekend zijn. Hiervoor is een declaratieformulier ontwikkeld dat twee keer per jaar

achteraf ingediend kan worden. Er zijn twee aanvraagperiodes, te weten januari t/m juli en augustus t/m december. Het aanvraagformulier is te downloaden via www.dyade.nl → Personele Administratie → Formulieren → Declaratie reiskosten woon-werkverkeer (PO korttijdelijk).

Bapo en vervanging

Leerkrachten die gebruikmaken van de Bapo-regeling kunnen binnen een schooljaar tot 1/3 van het aantal Bapo-uren vervangen. Deze regeling is in het leven geroepen om de vervangingsproblematiek enigszins het hoofd te bieden. Vervangt men meer dan 1/3 deel

van het aantal Bapo-uren, dan moet de overschrijding met het salaris worden verrekend. Mocht een van uw personeelsleden meer dan 1/3 van de Bapo-uren vervangen hebben in het schooljaar 2009/2010, dan zullen wij binnenkort tot verrekening overgaan.

Reglementen Vervangingsfonds/Participatiefonds

Zowel het Vervangingsfonds als het Participatiefonds heeft enige tijd geleden het reglement voor het schooljaar 2010/2011 gepubliceerd.

De reglementen zijn te downloaden via www.dyade.nl → Personele Administratie → Wet & Regelgeving.

60 dagen en een periodiek (PO)



Voor de werknemer die voor of op de eerste schooldag een onafgebroken dienstverband heeft, wordt het salaris automatisch op 1 augustus met één periodiek verhoogd (tot het maximum van de functieschaal is bereikt). Voor de overige werknemers is de 60-dagenregeling van toepassing. Dit betekent dat een werknemer, die tenminste 60 dagen in één schooljaar benoemd is geweest, recht heeft op een periodieke verhoging (tot het maximum van de functieschaal is bereikt).

Voor de bepaling van deze 60 dagen moeten alle benoemingen bij alle werkgevers in het onderwijs opgeteld

worden. Aangezien er tegenwoordig meerdere aanbieders van salarispakketten zijn in het onderwijs, is het voor ons niet meer mogelijk vast te stellen of personeelsleden tenminste 60 dagen hebben gewerkt. Dit speelt met name bij personeelsleden met benoemingen bij meer werkgevers met verschillende salarispakketten. Om uw werknemer het salaris te geven waarop hij of zij recht heeft, verzoeken wij u bij uw werknemer kenbaar te maken dat hij recht kan hebben op een periodiek. In dit geval ontvangen wij graag kopieën van bewijsstukken (akten van benoeming, salarisspecificaties waarop de tijdvakken zijn vermeld en dergelijke), zodat wij kunnen beoordelen of dit inderdaad zo is.