

Met de Dyade nieuwsflits brengen wij u regelmatig op de hoogte van wijzigingen op het gebied van de onderwijs-cao's en overige wet- en regelgeving. Tevens staan we stil bij de gevolgen van deze wijzigingen voor uw administratie en de samenwerking met Dyade.



## Geen nieuwsflits in juli

In verband met de zomervakantie verschijnt er in de maand juli geen nieuwsflits. De lezers die vakantie hebben, wensen wij vast een heel prettige, zonnige en ontspannen vakantie toe. In augustus wordt de volgende nieuwsflits verspreid.

## Levering gegevens lerarenregister

Onlangs heeft minister Slob aangegeven vooralsnog af te zien van de verplichte registratie van leraren in het lerarenregister. De reden van dit besluit is dat er onvoldoende draagvlak onder de leraren is voor het lerarenregister. Hiermee bestaat het risico dat het lerarenregister niet het gewenste doel zal bereiken.

Wettelijk is nog steeds bepaald dat werkgevers de basisgegevens voor het lerarenregister moeten aanleveren voor 1 augustus 2018. Dit is recentelijk vanuit het ministerie nogmaals aangegeven.

Voor een groot aantal werkgevers hebben wij inmiddels de gegevens voor de levering verzameld. Nadrukkelijk willen wij stellen dat deze gegevens uitsluitend door ons geleverd worden aan het lerarenregister als de werkgever zowel Dyade als Raet hiervoor heeft gemachtigd.

## Personeelsgegevens per e-mail verzenden

Sinds 25 mei is de Algemene Verordening Gegevensbescherming van toepassing. Deze verordening ziet nog scherper toe op de bescherming van persoonlijke gegevens. Via diverse, met een persoonlijk wachtwoord beveiligde applicaties heeft u de mogelijkheid om gegevens van uw personeelsleden te raadplegen. Vriendelijk verzoeken wij u dan ook zoveel mogelijk gebruik te maken van deze beveiligde opties.

Het kan voorkomen dat de informatie die u nodig hebt, niet te vinden is in een van de applicaties waarvoor u bent geautoriseerd. Mocht Dyade deze informatie wel hebben dan kunnen wij dit naar u verzenden. In het verleden werd voor het verzenden van persoonsgegevens ook gebruik gemaakt van de mogelijkheid te verzenden per e-mail. E-mail is echter een medium dat niet volledig betrouwbaar is en gevoelig is voor misbruik. Mocht u persoonsgegevens van ons willen ontvangen, dan sturen wij dit in het vervolg via FileCap. FileCap is een programma waarmee bijlagen in een e-mail worden voorzien van een wachtwoord. U ontvangt per e-mail een hyperlink waarmee u de bijlagen kunt downloaden. U kunt de bestanden alleen downloaden nadat u het wachtwoord, dat door uw contactpersoon is verstrekt, hebt ingevoerd. Houdt er rekening mee dat de bestanden geen onderdeel zijn van de ontvangen mail zelf. Als u de bestanden later weer wilt gebruiken, raden wij aan deze op een veilige locatie in uw eigen netwerk op te slaan. Na 30 dagen kunt u de verstuurd bestanden niet meer downloaden via FileCap.

Mocht u persoonsgegevens per e-mail naar Dyade willen sturen, dan kunt u ook gebruikmaken van FileCap. Neem hiervoor contact op met uw contactpersoon bij Dyade, zodat er per mail een uitnodiging wordt verstuurd waarmee u bijlagen met persoonsgegevens via FileCap kunt versturen.

De AVG verplicht ons nog zorgvuldiger om te gaan met persoonsgegevens. Hoewel wij begrijpen dat het verzenden van een e-mail met bijlagen eenvoudiger is, denken wij door deze maatregel de gegevens van u en uw medewerkers beter te beschermen tegen misbruik.

## Advies VO-raad eenzijdige verhoging salarissen

In de maand juni is bij de medewerkers van klanten waar de cao voortgezet onderwijs van toepassing is een salarisverhoging van 2,35% doorgevoerd. Zoals in [nieuwsflits 82](#) is aangegeven, wordt deze verhoging doorgevoerd op basis van het advies van de VO-raad (en het volgen van dit advies door de betreffende werkgever) om, in afwachting van een onderhandelaarsakkoord voor een nieuwe cao, een eenzijdige verhoging toe te kennen. Inmiddels is een onderhandelaarsakkoord bereikt.

## Salarisverhoging VO wordt gedekt door kabinet

Het kabinet heeft aan de VO-raad laten weten, van mening te zijn dat bovengenoemde loonsverhoging wordt gedekt in de toegekende bekostiging over 2018. Onderstaand een opsomming van de berekeningswijze hoe de 2,35% is verdisconteerd in de bekostiging volgens het Kabinet, zoals deze is [gepresenteerd aan de VO-raad](#).

Verwachte loonontwikkeling in de marktsector	2,20%
Ruimte vanuit de bekostiging 2017	1,00%
Gestegen pensioenpremies	0,85% -
<b>Beschikbare ruimte</b>	<b>2,35%</b>

De aanpassing van de Gemiddelde Personele Last is afhankelijk van de gemiddelde ontwikkeling van de lonen in de marktsector. Voor 2018 is bepaald dat de GPL op basis van deze ontwikkeling wordt bijgesteld met 2,20%.

In 2017 is een eenmalige uitkering toegekend van € 500 aan de medewerkers in het voortgezet onderwijs. Deze eenmalige verhoging is ongeveer 1% van de bekostiging. In de bekostiging over 2018 is al rekening gehouden met dit percentage.

Ook de compensatie van een aanpassing van pensioenpremies is gekoppeld aan de algemene ontwikkeling van pensioenpremies in Nederland. In tegenstelling tot de pensioenpremies bij het ABP, zijn de pensioenpremies in andere sectoren juist gedaald. Deze daling leidt tot een aftrekpost in bovengenoemde berekening van 0,85%.

## Onderhandelaarsakkoord CAO PO

Op 6 juni is een [onderhandelaarsakkoord](#) bereikt voor de cao primair onderwijs. Met betrekking tot de salarissen zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Alle leraren krijgen een gewijzigde (en verhoogde) salarisschaal per 1 september 2018. Een leraar die op dit moment betaald wordt naar schaal LA, wordt per 1 september betaald in schaal L10. Voor LB geldt straks L11, LC wordt L12, LD wordt L13 en LE wordt L14.
- Het regelnummer dat op 31 augustus van toepassing is in de oude schaal, wordt ook het regelnummer in de nieuwe schaal. Met een eventuele periodieke verhoging per 1 augustus 2018 wordt rekening gehouden.
- Daarnaast worden alle brutosalarissen per 1 september 2018 verhoogd met 2,5%.
- Iedere medewerker ontvangt in de maand oktober een eenmalige uitkering van € 750 (naar rato van de omvang van het dienstverband).
- Iedere leraar ontvangt in september een eenmalige uitkering van 42% over het nieuwe bruto maandsalaris.
- Een aantal toelagen (bindingstoelage, inkomensvoetloze, de toelage schaaluitloop en de eenmalige uitkering 2017) zijn verwerkt in de nieuwe salaristabellen en zullen vanaf september 2018 niet meer apart worden toegekend.

Het akkoord wordt de komende weken voorgelegd aan de achterban van de PO-Raad en van de diverse vakbonden. Zodra het is omgezet in een definitief akkoord worden bovengenoemde wijzigingen verwerkt in de salarisadministratie. Hoewel ook "PO in actie" heeft ingestemd met het onderhandelaarsakkoord, hebben zij aangegeven door te gaan met acties in het primair onderwijs. Men is nog steeds van mening dat het bedrag dat nu beschikbaar gesteld is door de minister van OCW onvoldoende is om de kloof tussen de salarissen in het PO en VO te dichten.

Met het onderhandelaarsakkoord zijn de eerste stappen naar een nieuwe cao gezet. Wij volgen het proces nauwgezet zodat wij, zodra de teksten beschikbaar zijn, voor u de praktische gevolgen kunnen overdenken. Deze worden aan u meegegeven door middel van bijeenkomsten (eventueel bij u op locatie), een overzicht van de wijzigingen in de cao en aangepaste handreikingen. Op onze website kunt u zich te zijner tijd inschrijven voor deze CAO PO 2018 bijeenkomsten. Binnenkort bespreken wij graag met u de consequentie van de cao-afspraken voor u.

## Onderhandelaarsakkoord CAO VO

Op 12 juni hebben de vakbonden met de VO-raad **een onderhandelaarsakkoord** bereikt voor een nieuwe cao in het voortgezet onderwijs. In dit akkoord is per 1 juni 2018 een procentuele salarisverhoging van 2,35% overeengekomen. Deze verhoging is gelijk aan het advies dat de VO-raad eerder heeft gegeven om een salarisverhoging toe te kennen vooruitlopend op een te bereiken akkoord. Ook worden de salarissen per 1 juni 2019 verhoogd. Deze verhoging is dan 2,15%. Iedere medewerker waar de cao voortgezet onderwijs op van toepassing is, ontvangt in oktober een eenmalige uitkering van 1%.

Het onderhandelaarsakkoord is voorgelegd aan de achterban van de vakbonden en de leden van de VO-raad. Indien zij instemmen met het onderhandelaarsakkoord, wordt dit omgezet in een definitief akkoord en is een nieuwe cao van kracht. Deze heeft een looptijd van 1 juni 2018 tot 1 oktober 2019.

## Spreadsheet berekening nettosalaris aangepast

Op de website van Dyade ([www.dyade.nl](http://www.dyade.nl)) vindt u een spreadsheet waarmee op eenvoudige wijze een pro-forma berekening kan worden gemaakt van het nettosalaris, als er een wijziging optreedt in het dienstverband van een medewerker. Op dit moment zijn er 2 spreadsheets beschikbaar, die rekening houden met zowel de eenzijdige verhoging van de lonen in het voortgezet onderwijs, als met de gewijzigde salarisschalen per 1 september in het primair onderwijs volgens het onderhandelaarsakkoord.

Mocht u of een medewerker willen weten wat de financiële consequentie is van, bijvoorbeeld een wijziging in de taakomvang, of vast een inschatting willen maken wat het onderhandelaarsakkoord primair onderwijs in financiële zin betekent, dan kan dit eenvoudig berekend worden met dit spreadsheet. Het spreadsheet met de gewijzigde salarissen in het voortgezet onderwijs kunt u [hier downloaden](#). Voor berekeningen vanaf 1 september in het primair onderwijs gebruikt u [deze hyperlink](#).



## Diensttijd voor 1996 niet altijd pensioengevend bij het ABP

Iedere werknemer die werkzaam is in het onderwijs en de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, bouwt pensioen op via het ABP. Uw medewerkers kunnen via [mijn.abp.nl](http://mijn.abp.nl) de opgebouwde diensttijd raadplegen. Niet alle dienstverbanden hebben in het verleden tot pensioenopbouw geleid. Voor 1996 was er een aantal uitsluitingsgronden voor de opbouw van pensioen bij het ABP. De belangrijkste uitsluitingsgronden van voor 1996 waren:

- Voor dienstverbanden waarvan de duur niet langer was dan zes maanden is geen pensioen opgebouwd.
- Bij dienstverbanden ter vervanging van afwezig personeel kon, over het algemeen, vooraf niet worden bepaald of dit een dienstverband van meer dan zes maanden zou gaan worden. Ook voor deze dienstverbanden is geen pensioen opgebouwd. Pas als definitief bekend was dat het dienstverband tenminste zes maanden zou duren, werd er vanaf dat moment pensioen opgebouwd over dit dienstverband.
- Indien het totale loon dat een medewerker verdiende, omgerekend naar een jaarbedrag, in de dienstverbanden waarop bovengenoemde uitsluitingsgronden niet van toepassing waren, relatief laag was, werd over deze dienstverbanden geen pensioen opgebouwd. Het grensbedrag werd ieder jaar door het ABP vastgesteld. Deze uitsluitingsgrond is per 1 mei 1994 komen te vervallen. Tot 1 mei 1994 was dit grensbedrag € 4.246 per jaar.

Als bij een medewerker een van bovengenoemde uitsluitingsgronden van toepassing was, dan werd er in die tijd ook geen pensioenpremie ingehouden en afgedragen aan het ABP.

Naast bovenstaande uitsluitingsgronden, is tussen 1 oktober 1986 en 1 mei 1994 een regeling van toepassing geweest op personeelsleden die nog geen 25 jaar waren. Bij personeelsleden die in deze periode een dienstverband kregen waarvoor in principe pensioen zou worden opgebouwd, maar waar de medewerker nog geen 25 jaar oud was, werd er geen ouderdomspensioen opgebouwd. Wel waren zij in dat geval verzekerd via het ABP voor de financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid en bestond er voor nabestaanden bij het overlijden aanspraak op het nabestaandenpensioen. Vanaf het moment waarop de medewerker in bovengenoemde periode 25 jaar werd, is men wel ouderdomspensioen gaan opbouwen.

Indien in de periode 1 oktober 1986 tot 1 mei 1994 geen ouderdomspensioen werd opgebouwd omdat de medewerker nog geen 25 jaar oud was, is op het salaris geen pensioenpremie ingehouden. Wel is in die tijd een zogenaamde solidariteitsheffing ingehouden op het loon. Deze solidariteitsheffing was een relatief klein bedrag en kwam volledig voor rekening van de medewerker.

Meer informatie over de uitsluitingsgronden voor 1996 bij de opbouw van het pensioen bij het ABP vindt u op de [website van het ABP](#).

## Waardeoverdracht pensioen weer mogelijk

Als een medewerker in het verleden pensioen heeft opgebouwd bij een pensioenfonds en bij een nieuw dienstverband pensioen gaat opbouwen bij een ander fonds is het, onder voorwaarden, mogelijk de waarde van het oude pensioen over te dragen naar het nieuwe pensioenfonds. Een van de voorwaarden is dat de dekkingsgraad van het pensioenfonds tenminste 100% moet zijn. In de afgelopen jaren is deze dekkingsgraad zowel bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) als bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) onder deze kritische grens gebleven. Inmiddels hebben beide fondsen weer een dekkingsgraad boven 100% en is waardeoverdracht van en naar deze pensioenfondsen weer mogelijk.



## Conceptregeling compensatie transitievergoeding gepubliceerd

Onlangs is de conceptregeling gepubliceerd die werkgevers compenseert voor uitbetaalde transitievergoedingen aan ontslagen medewerkers na langdurige arbeidsongeschiktheid. Aangezien werkgevers normaliter gedurende twee jaar de plicht hebben het loon aan een zieke medewerker door te betalen, wordt het niet als redelijk ervaren dat na beëindiging van het dienstverband de werkgever ook de kosten van een transitievergoeding moet dragen. Daarom kunnen werkgevers vanaf 1 april 2020 in aanmerking komen voor een compensatie van de uitbetaalde transitievergoeding.

Compensatie kan worden verstrekt als de werkgever een transitievergoeding heeft betaald na opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst of het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, of als de werkgever een vergoeding heeft betaald op grond van een beëindigingsovereenkomst. De regeling gaat in op 1 april 2020, maar is ook van toepassing op transitievergoedingen die betaald zijn vanaf 1 juli 2015. Een aanvraag voor compensatie moet binnen zes maanden na betaling (indien in termijnen wordt betaald, na betaling van de laatste termijn) van de transitievergoeding worden ingediend bij het UWV. Voor de transitievergoedingen die voor 1 april 2020 zijn betaald, geldt dat de aanvraag uiterlijk op 30 september 2020 moet zijn ingediend. De volledige conceptregeling kunt u [hier downloaden](#). In de regeling is beschreven welke gegevens u aan moet leveren bij een aanvraag. Heeft u een transitievergoeding betaald of denkt u deze binnenkort te moeten betalen aan een medewerker die uit dienst treedt na langdurige arbeidsongeschiktheid, is het raadzaam deze gegevens beschikbaar te houden.

## Standaard Arbo-verklaring Vervangingsfonds

Indien een medewerker langdurig ziek is en u wilt aanspraak maken op een vergoeding van het Vervangingsfonds (VF), bent u verplicht na zes weken afwezigheid een Arbo-verklaring van de afwezige medewerker in te dienen, via het portaal van het VF. Het VF heeft gemerkt dat op Arbo-verklaringen regelmatig zaken worden vermeld, waar zij in het kader van de AVG en de bescherming van de privacy van de afwezige medewerker, geen kennis van mogen nemen. Daarom heeft het VF onlangs een **standaard Arbo-verklaring** gestuurd naar alle aangesloten werkgevers. De standaardverklaring vraagt alleen de gegevens die voor het VF relevant zijn en die zij vanuit hun functie mogen weten van een zieke medewerker. Het VF verzoekt de aangesloten werkgevers in het vervolg door de Arboarts gebruik te laten maken van deze standaardverklaring. Op de website van het VF is een brief gepubliceerd waarmee u uw Arboarts dit kunt verzoeken. Wordt geen gebruik gemaakt van de standaardverklaring dan wordt de ingediende verklaring afgewezen door het VF als deze meer informatie bevat dan de informatie die het VF mag zien in het kader van de AVG. Het VF heeft aangegeven dat een afwijkende verklaring wel wordt geaccepteerd als deze voldoet aan de bepalingen die de AVG stelt.