

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.

## Salarisbetaling en aanlevering mutaties juli

De salarisbetaling in de maand juli zal volgens planning plaatsvinden op 25 juli. Mutaties die uiterlijk 10 juli voor 17.00 uur correct en volledig worden ingeleverd, verwerken wij gegarandeerd in het salaris van die maand. Mocht u willen dat een salaris van een medewerker wordt geblokkeerd, dan ontvangen wij van u dit bericht graag voor 22 juli 12.00 uur. De jaarplanning van de salarisbetaling kunt u [hier downloaden](#).

## 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. Dit spreadsheet is gebaseerd op de salarisregelingen in het primair- en het voortgezet onderwijs.

Per 1 juni 2019 zijn de salarissen in het voortgezet onderwijs verhoogd met 2,15%. Deze verhoging is verwerkt in dit spreadsheet. Mocht een medewerker willen weten wat de financiële consequentie is van, bijvoorbeeld een wijziging in de taakomvang, dan kan dit zelf worden berekend. Het spreadsheet kan [hier worden gedownload](#).



## Wijziging Regeling tegemoetkoming herintreders primair onderwijs

Onlangs is de gewijzigde regeling tegemoetkoming herintreders primair onderwijs [gepubliceerd](#). Aangezien de urgentie van het in dienst nemen en het goed begeleiden van herintreders in het onderwijs onverminderd is, is de aanvraagtermijn voor deze tegemoetkoming met twee jaar verlengd. Een aanvraag kan tot en met 31 oktober 2020 worden ingediend. De subsidie bedraagt € 2.500 per herintreder.

Voor het kalenderjaar 2019 is € 300.000 beschikbaar en voor 2020 € 250.000. Een aanvraag kan via de website [www.dus-i.nl](http://www.dus-i.nl) worden ingediend en moet zowel door de werkgever als de herintreder worden ondertekend.

## Wet arbeidsmarkt in balans aangenomen

Onlangs is de **Wet arbeidsmarkt in balans** (WAB) aangenomen door de Eerste Kamer. De wet zal vanaf 1 januari 2020 van kracht zijn. Dit betekent dat er vanaf deze datum een aantal belangrijke zaken gaat wijzigen op het gebied van het arbeidsrecht.

Met de WAB wordt de ketenregeling verruimd en heeft een medewerker aanspraak op een vast dienstverband nadat deze drie tijdelijke contracten in drie jaar tijd heeft gehad. Op de reguliere ketenregeling kan in de cao een uitzondering worden gemaakt. Voor invalkrachten in het primair onderwijs die een zieke leraar vervangen is nu al een uitzondering van toepassing (artikel 3.1 lid 5 van de cao PO). Deze uitzondering blijft van kracht onder de WAB.

Naast een wijziging in de ketenregeling, wordt ook de berekening van de transitievergoeding aangepast. Nu kan een medewerker aanspraak maken op een transitievergoeding als deze tenminste 2 jaar in dienst is geweest bij u. Vanaf 1 januari 2020 kan iedere medewerker, ongeacht de duur van het dienstverband bij u, aanspraak maken op een transitievergoeding. Om aanspraak te kunnen maken, moet uiteraard wel aan de voorwaarden worden voldaan. De transitievergoeding bedraagt dan 1/3e maandsalaris per jaar dat het dienstverband bij u heeft geduurd. Op dit moment ontvangen medewerkers met een dienstverband van meer dan 10 jaar een hogere vergoeding voor de periode dat het dienstverband meer dan 10 jaar heeft geduurd. Deze verhoging is straks niet meer van toepassing, men ontvangt ook voor deze jaren 1/3e maandsalaris.

Onder de huidige wet kan ontslag pas plaatsvinden, indien volledig aan de gekozen ontslaggrond(en) wordt voldaan. Met de WAB wordt de cumulatiegrond als reden voor ontslag geïntroduceerd. Bij de cumulatiegrond kunnen verschillende ontslaggronden worden gecombineerd als losse ontslaggronden niet volledig kunnen worden aangetoond, maar een combinatie van verschillende gronden wel leiden tot een gerechtvaardigd ontslag. Wanneer een rechter het dienstverband ontbindt wegens de cumulatiegrond, kan naast de transitievergoeding een extra vergoeding worden toegekend.

## Controle Gewogen Gemiddelde Leeftijd (GGL)

In het primair onderwijs is de hoogte van de bekostiging o.a. afhankelijk van de Gewogen Gemiddelde Leeftijd (GGL) van het onderwijzend personeel op 1 oktober op een school. Voor u verzenden wij jaarlijks in de maand december de vastgestelde GGL naar het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Bij de jaarlijkse controle op de bekostiging, die door uw accountant wordt uitgevoerd, wordt door Dyade bepaald of de aangeleverde gegevens uit december moeten worden aangepast. Dit kan zijn omdat u, na de gegevenslevering in december, mutaties heeft aangeleverd die invloed hebben op de vastgestelde GGL op 1 oktober. Ook kan dit het geval zijn als een of meerdere personeelsleden ten onrechte wel of niet zijn toegerekend aan de GGL van een school. Voor iedere school wordt een, door u en uw accountant ondertekend standaardformulier ingediend bij het Ministerie. Dit formulier moet, samen met een Assurance verklaring van uw accountant, uiterlijk 1 juli worden ontvangen door het Ministerie. Indien hier aanleiding voor is, wordt de gewijzigde GGL door middel van dit formulier gemeld bij het Ministerie.

Daarnaast wordt door Dyade een analyse opgesteld van de wijziging van de GGL van het controlejaar ten opzichte van het voorgaande jaar. Is de GGL van een school heel erg afwijkend in het controlejaar ten opzichte van het voorgaande jaar worden deze verschillen voor u verklaard door Dyade.

Zoals aangegeven, is uw bekostiging afhankelijk van deze GGL. Uit het bovenstaande kunt u afleiden dat alle mogelijke maatregelen worden getroffen om uw bekostiging te laten berekenen op basis van uw juiste GGL.



## Bindingstoelage VO

In het voortgezet onderwijs hebben sommige personeelsleden recht op een zogenaamde bindings-toelage. De bindingstoelage is een eenmalige uitkering die jaarlijks in augustus wordt toegekend aan specifieke personeelsleden die worden betaald op of boven het maximumsalaris dat voor hun functie geldt. Deze toelage wordt toegekend op basis van de beoordeling van de betreffende medewerkers. Indien de beoordeling op dit punt moet plaatsvinden voor een of meerdere medewerkers heeft u hierover bericht ontvangen van Dyade. Als de betreffende medewerkers, op basis van een beoordeling, geen recht hebben op de bindingstoelage, verzoeken wij u dit zo spoedig mogelijk, via HR Selfservice, aan te geven. De bindingstoelage wordt in dat geval niet uitbetaald.

## Maximale reactietermijn cases Vervangingsfonds

Indien het Vervangingsfonds (VF) aanvullende informatie wenst te ontvangen naar aanleiding van een ingediende declaratie, wordt door het VF een zogenaamde case aangemaakt. Sommige cases kan uw contactpersoon niet afhandelen omdat hier de benodigde informatie voor ontbreekt bij Dyade. Het is de bedoeling dat u deze cases zelf afhandelt in het portaal van het VF. Mocht niet duidelijk zijn welke soort cases voor u worden afgehandeld door Dyade, kunt u dit het beste nog even overleggen met uw contactpersoon. Wij willen u wijzen op de maximale reactietermijn van 8 weken voor aangemaakte cases. Reageert u niet binnen deze termijn, dan zal het VF de ingediende declaratie afkeuren. Mocht u niet tijdig over de benodigde informatie beschikken, kunt u dit aangeven in de betreffende case. Het VF zal dit als eerste reactie beschouwen, waarna u weer 8 weken tijd heeft om de benodigde informatie te verzamelen en in te dienen. Niet tijdig reageren op een case leidt sowieso tot het definitief afkeuren van de declaratie.

## Europese richtlijn betaald ouderschapsverlof

Er is een principeakkoord bereikt over een Europese richtlijn om betaald ouderschapsverlof gedurende 2 maanden in te voeren. Na inwerkingtreding van deze richtlijn moeten de lidstaten deze binnen drie jaar omzetten in nationale wetgeving. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat uit van inwerkingtreding van Nederlandse wetgeving op 1 juli 2022. In de nationale wetgeving wordt o.a. de wijze van financiering van het betaald ouderschapsverlof en het percentage loondoorbetaling geregeld. De richtlijn maakt het mogelijk om bestaande verlofregelingen te benutten om aan de Europese richtlijn te voldoen. Naar verwachting zal in het eerste kwartaal van 2020 het wetsvoorstel door de minister worden ingediend in de Tweede Kamer. De minister heeft de Tweede Kamer via [een brief](#) hierover geïnformeerd.

## Vergoeding kosten vervanging tijdens zomervakantie

In voorgaande schooljaren werden vervangingskosten gedurende de zomervakantie niet vergoed door het Vervangingsfonds, ook als de vervanger op grond van de cao recht had op (gedeeltelijke) betaling in de zomervakantie. Per 1 januari 2019 is het reglement van het Vervangingsfonds gewijzigd. Indien u verplicht bent een vervanger (gedeeltelijk) te betalen in de zomervakantie, dan maakt u over het doorbetaalde deel van de zomervakantie aanspraak op een vergoeding van de vervangingskosten. Uiteraard moeten de kosten van vervanging buiten de zomervakantie dan ook voor vergoeding door het Vervangingsfonds in aanmerking komen.