

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 november

De salarisbetaling in de maand november zal volgens planning plaatsvinden op 25 november. Mutaties die uiterlijk 8 november voor 17.00 uur correct en volledig worden ingeleverd, verwerken wij gegarandeerd in het salaris van die maand. Wilt u dat een salaris van een medewerker wordt geblokkeerd, dan ontvangen wij van u dit bericht graag voor 20 november 12.00 uur. De jaarplanning van de salarisbetaling kunt u [hier downloaden](#).

Dyade relatiemiddag

Zoals in de [nieuwsflits van september](#) is aangegeven organiseren wij wederom een relatiedag op 5 november as. Deze relatiemiddag wordt gehouden in Akoesticum in Ede. Via de nieuwsflits ontvangt u periodiek relevante info, maar graag praten wij u ook persoonlijk bij. Tijdens deze dag volgt u onder andere een tweetal inspirerende kennissessies over een door u zelf gekozen onderwerp. Zo stelt u uw eigen programma samen dat precies aansluit op uw behoefte. Meer informatie over de relatiedag vindt u op [deze pagina](#). Mocht u zich nog niet hebben aangemeld, dan kunt u dat ook hier doen.

Landelijke Dyade uitruilregeling 2020

Indien u deelneemt aan de landelijke Dyade uitruilregeling, hebben uw medewerkers de mogelijkheid (een deel van) hun bruto eindejaarsuitkering in te leveren, om een aanvullende netto reis-kostenvergoeding te ontvangen. Door te kiezen voor de uitruilregeling, ontvangt men in december 2020 een hogere netto salarisbetaling. De keuze om uit te ruilen moet voor 1 januari 2020 door de medewerker zijn gemaakt. Via uw contactpersoon van Dyade Personeel heeft u informatie ontvangen op welke wijze uw medewerkers een aanvraag kunnen indienen. Vanaf 1 november kunnen aanvragen worden ingediend.

Onderhandelaarsakkoord cao Gehandicaptenzorg

Op 18 september jl. hebben de onderhandelende partijen [een akkoord](#) gesloten voor een nieuwe cao Gehandicaptenzorg. De cao krijgt een looptijd van 2,5 jaar (1 april 2019 - 1 oktober 2021). De eindejaarsuitkering wordt met 1,28% verhoogd naar 8,33% per december 2019. Per 1 juni 2020 worden de salarissen verhoogd met 3,4% en met ingang van 1 juni 2021 met 3,15%. Verder wordt in de jaren 2019 tot en met 2021 een eenmalige uitkering betaald. In 2019 en 2020 wordt in december respectievelijk 1,25% en 1,5% uitgekeerd over het brutosalaris van dat jaar. In 2021 is dit 1,5% over het salaris van januari tot en met september 2021 (betaling in september 2021). Als het onderhandelaarsakkoord is omgezet in een definitief akkoord, worden de wijzigingen verwerkt in de salarisadministratie.



Relatiemiddag 5 november in Ede

Een inspirerend programma met o.a. Robin van Galen!

Heeft u zich al aangemeld?



Vraag eHerkenning tijdig aan

Vanaf 1 november 2019 kan op het portaal van het UWV uitsluitend ingelogd worden door middel van eHerkenning. Wij hebben hier een aantal maal aandacht aan besteed. U kunt eHerkenning aanvragen bij een erkende leverancier. U vindt deze erkende leveranciers via eherkenning.nl. Daar kunt u de kosten en aangeboden diensten van leveranciers met elkaar vergelijken en zelf een keuze maken. Mocht u nog geen eHerkenning hebben aangevraagd, is het zaak nu actie te ondernemen om dit te doen. Zonder eHerkenning op 1 november 2019 heeft u geen toegang tot het portaal van het UWV en mist u mogelijk essentiële informatie.

Landelijke staking 6 november

Een aantal vakbonden heeft opgeroepen op woensdag 6 november te staken in het primair - en voortgezet onderwijs. De staking vindt plaats in de week dat de begroting van OCW in de Tweede Kamer wordt besproken. De bonden eisen van het kabinet dat er geld vrijgemaakt wordt voor een verhoging van de salarissen en het verminderen van de werkdruk. Om werkgevers te ondersteunen heeft de PO-raad een handleiding opgesteld voor deze landelijke staking. In deze handleiding zijn adviezen opgenomen wat u moet regelen, binnen en buiten uw organisatie, in het kader van deze landelijke staking. De handleiding kunt u [hier downloaden](#).

Mocht u het salaris van de stakende werknemers willen korten, dan is in uw Youforce rapportage account een rapportage (Opgave staking) beschikbaar, waarmee u een overzicht van alle personeelsleden kunt genereren in Excel. In dit Excel bestand, kunt u bij de stakende werknemers aangeven met welk aantal uur, dat zij op 6 november hebben gestaakt, de salarisbetaling moet worden verminderd. U kunt het Excel bestand op werkgever- of op schoolniveau versturen naar uw contactpersoon Personeel bij Dyade. Wij adviseren u binnen uw werkgever af te stemmen, wie de inventarisatie verzorgt en deze opgave(n) instuurt naar Dyade. Na ontvangst van het ingevulde Excel bestand, wordt de salariskorting verwerkt bij de eerst mogelijke salarisbetaling.

Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en de WW-premie

Per 1 januari 2020 wordt in het kader van de [WAB](#) een gewijzigde differentiatie doorgevoerd van de WW-premie. Tot 1 januari 2020 is de WW-premie o.a. afhankelijk van de sector waar de werkgever de activiteiten uitvoert. Vanaf 1 januari 2020 bestaat er alleen nog een algemeen percentage voor personeelsleden met een vast dienstverband (2,94%) en een algemeen percentage voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband (7,94%). Om het lage percentage te mogen toepassen, moet het vaste dienstverband schriftelijk zijn overeengekomen. Voor leerwerktrajecten in de beroepsbegeleidende leerweg mag een werkgever ook het lage percentage toepassen. Op basis van de vastgelegde gegevens in de personeels- en salarisadministratie wordt bepaald welk percentage moet worden toegepast. In 2 situaties moet het lage premiepercentages worden herzien:

1. Het dienstverband voor onbepaalde tijd wordt binnen twee maanden na aanvang beëindigd.
2. De werknemer krijgt in een kalenderjaar 30% of meer uren verloond dan contractueel is overeengekomen.

De aangifte loonheffingen voor de Belastingdienst wordt aangepast, zodat deze in januari 2020 de gegevens bevat die benodigd zijn om de WAB te verwerken in de polisadministratie.

Onderwijswerkgevers zijn eigenrisicodrager voor de WW en dragen de zogenaamde “ufo-premie” af. In het onderwijs geldt daarom niet het hoge en lage premiepercentage voor de WW. Ook in 2020 is de ufo-premie van toepassing in het onderwijs. Deze premie is niet gedifferentieerd.

Transitievergoeding vanaf 2020

In [nieuwsflits 96](#) is aangegeven dat vanaf 2020 iedere medewerker, waarvan het dienstverband wordt beëindigd op initiatief van de werkgever, in principe recht heeft op een transitievergoeding. De huidige beperking dat een dienstverband tenminste 2 jaar moet hebben geduurd, vervalt per 1 januari 2020. Een grotere groep medewerkers (bijvoorbeeld ook invallers) gaat vanaf volgend jaar dus recht krijgen op een transitievergoeding. Deze wijziging zal helaas leiden tot een verzwaaring van de administratieve last voor werkgevers. Zodra duidelijk is op welke wijze Dyade u kan ondersteunen bij het berekenen en verwerken van transitievergoedingen informeren wij u nader.

Raamcontract WWplus

In de cao voor het primair onderwijs is een aantal uitkeringen opgenomen waar werknemers aanspraak op kunnen maken, zoals WOPO en ZAPO. Sinds 1 januari 2019 is de uitvoering daarvan gedecentraliseerd. Werkgevers ontvangen het geld daarvoor in de lumpsum en zijn zelf verantwoordelijk voor het opdrachtgeverschap van de uitvoering van de regelingen. In [nieuwsflits 92](#) hebben wij hier aandacht aan besteed en aangegeven dat werkgevers een raamcontract kunnen afsluiten bij de PO-raad voor het uitvoeren van deze regelingen. Mocht u dit nog niet hebben gedaan, dan kunt u zich nog tot en met 31 oktober a.s. aanmelden voor dit raamcontract bij de PO-raad. Werkgevers die zich wel hebben aangemeld voor het raamcontract, maar daar volgend jaar geen gebruik meer van willen maken, kunnen hun inschrijving voor 1 december 2019 schriftelijk opzeggen.

Verzuimbenchmark per school

Onlangs is de verzuimbenchmark 2018 voor het Voortgezet Onderwijs gepubliceerd. Het ziekteverzuim van onderwijzend personeel (OP) in het voortgezet onderwijs is voor het derde achtereenvolgende jaar gestegen en van het onderwijsondersteunend personeel (OOP) voor het vierde achtereenvolgende jaar. Het verzuimpercentage bij het OP is gestegen naar 5,6% en bij het OOP naar 6,0%. Mocht u willen weten hoe de verzuimcijfers van uw school zich verhouden tot andere scholen dan kunt u dit [hier lezen](#).



Wijziging werkkostenregeling 2020

In het [Belastingplan 2020](#) zijn wijzigingen opgenomen met betrekking tot de werkkostenregeling (WKR). Een van de wijzigingen betreft de vergoeding van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Als u op dit moment een VOG verstrekt of netto vergoedt aan een medewerker, moet dit ten laste van de vrije ruimte van de WKR worden gebracht. Vanaf 2020 is dit niet meer het geval en mag de VOG vrij worden vergoed en/of verstrekt. Verder wordt de vrije ruimte iets vergroot. Op dit moment bedraagt de vrije ruimte 1,2% van het totale loon van de werkgever. In 2020 wordt dit percentage verhoogd tot 1,7% voor de eerste € 400.000. Over het meerdere blijft het percentage van 1,2% van toepassing. Heeft u een loonsom van meer dan € 400.000 dan wordt uw vrije ruimte volgend jaar € 2.000 hoger dan nu het geval is bij dezelfde loonsom.

Wijziging reglement Participatiefonds

Onlangs heeft het Participatiefonds (PF) aangekondigd het reglement per 1 januari 2021 aan te passen met betrekking tot het toekennen van vergoedingsverzoeken. In principe wordt vanaf 1 januari 2021 door het Participatiefonds nog maar 50% van de kosten van een ontslaguitkering gedragen. De overige 50% komt voor rekening van de voormalige werkgever van het ontslagen personeelslid. Alleen wanneer aangetoond kan worden dat het ontslag echt onvermijdbaar is, vergoedt het PF 90% van de kosten van de ontslaguitkering. Het PF heeft 5 ontslagsituaties aangemerkt, waarbij de bijdrage van de voormalige werkgever wordt verlaagd van 50% naar 10%. Dit betreft:

1. Ontslag via kantonrechter op persoonlijke gronden;
2. Ontslag via UWV op bedrijfseconomische gronden of in verband met ziekte;
3. Niet verlengen van een tijdelijk contract voor vervanging;
4. Beëindiging dienstverband met een vaststellingsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische noodzaak;
5. Ontslag op verzoek van werknemer waarbij werkloosheidskosten ontstaan.

Het PF heeft aangegeven in andere situaties niet te kunnen toetsen of het ontslag onvermijdbaar is. De aanpassingen van het reglement PF vindt u [hier](#).

Dyade onderwijszorgverzekering zonder beperkingen toegankelijk voor al het onderwijspersoneel

De 'r' zit weer in de maand en dat betekent herfstvakantie, gevolgd door de feestdagen en nadenken over de zorgverzekering.

Werken in het onderwijs vraagt veel van lichaam en geest. Daarom heeft Dyade een onderwijszorgverzekering op maat gemaakt. Speciaal voor het onderwijs, om u optimaal te ondersteunen bij de fysieke en mentale belasting. De zorgverzekeringen die vallen onder onze onderwijspolis vergoeden de meest gevraagde medische voorzieningen door onderwijspersoneel zoals fysiotherapie en mindfulness.

Dyade biedt al jaren succesvol de collectiviteitsverzekering voor onderwijspersoneel aan. Per 1 januari 2020 veranderen de regels voor alle zorgcollectieven. Zorgverzekeraars mogen nog maar maximaal 5% korting geven op de premie van de collectieve basisverzekering. Dat maakt de Dyade onderwijszorgverzekering niet minder aantrekkelijk. Het collectiviteit biedt namelijk allerlei extra's, waar individuele verzekeraars geen beschikking over hebben.

Op 12 november 2019 worden de nieuwe premies bekend gemaakt. Vergelijk op www.verzekeringenonderwijspersoneel.nl uw zorgpolis met de collectieve onderwijszorgverzekering van Dyade. Bij vragen of opmerkingen kunt u contact opnemen met Dyade Voordeelservice via voordeelservice@dyade.nl of 030 630 5606.

Verruimde ketenbepaling pas na aanpassing CAO VO

In de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) zijn wijzigingen opgenomen met betrekking tot de maximale keten van contracten alvorens een medewerker recht heeft op een dienstverband voor onbepaalde tijd. Tot 1 januari 2020 is het volgens de wet mogelijk om aansluitend drie contracten in twee jaar aan te gaan. Dit wordt drie jaar. In de huidige cao VO staat nog een maximale termijn van twee jaar. Indien in de cao bepalingen zijn opgenomen die gunstiger zijn dan de wettelijke regelingen, gaan de regelingen in de cao voor. Dit betekent dat een verruiming van de ketenregeling, zoals deze is opgenomen in de WAB, pas mogelijk is als de cao VO op dit punt is aangepast.