

Personele kosten in het PO

4e druk

Het kost wat, maar dan hèb je ook wat

v o s) a b b

Redactie :
Géke Lexmond
Bé Keizer
Maart 2009

Inhoud

Inleiding

1. Salaris en werkgeverslasten
 - 1.1 brutosalaris
 - 1.2 werkgeverslasten
 - 1.3 bruto-nettotraject
 - 1.4 gemiddelde werkgeverslasten
2. Uitkeringen en toelagen
 - 2.1 bindingstoelage
 - 2.2 uitlooptoeslag
 - 2.3 schaal-uitloopbedrag
 - 2.4 eindejaarsuitkering OOP
 - 2.5 toelage directeuren PO
 - 2.6 verplaatsingskosten (reiskosten woon-werkverkeer, dienstreizen)
 - 2.7 zorgverzekeringswet
 - 2.8 toelagen en gratificaties (jubileum, vervanging directeur)
 - 2.9 uitkering bij overlijden
 - 2.10 garantieregelingen
3. BAPO-verlof, spaarverlof en regeling kinderopvang
 - 3.1 BAPO-verlof
 - 3.2 spaarverlof
 - 3.3 tegemoetkoming kinderopvang
4. Verlofregelingen en Vervangingsfonds
 - 4.1 algemeen
 - 4.2 verlofregelingen waarbij de kosten van vervanging gedeclareerd kunnen worden bij het Vervangingsfonds
 - 4.3 verlofregelingen waarbij de kosten van vervanging voor rekening van de werkgever zijn
5. Personele bekostiging uit met name het budget voor personeelsbeleid
 - 5.1 herintredersperiodieken
 - 5.2 beloningsdifferentiatie
 - 5.3 functiedifferentiatie
 - 5.4 geschenken (bijvoorbeeld kerstpakket)
6. Ontwikkeling werkgeverslasten
 - 6.1 belang werkgeverslasten
 - 6.2 analyse werkgeverslasten 2008-2009
 - 6.3 opslag en premie VF en PF
 - 6.4 overzicht sociale premies
 - 6.5 BAPO-kosten
7. Afwijkende componenten op schoolniveau ('risico's') en consequenties ervan
 - 7.1 opbouw personeelsbestand
 - 7.2 herintreders en zij-instromers
 - 7.3 garantieregelingen
 - 7.4 de directietoelagen in relatie tot de kosten directie
 - 7.5 incidentele looncomponent

7.6 wijziging GGL i.v.m. T-1 systematiek

8. (Voortgezet) speciaal onderwijs
 - 8.1 dienstreizen
 - 8.2 afwijkende schalen
9. Overige uitgaven gerelateerd aan personeel
 - 9.1 arbo
 - 9.2 bonus-malus Vervangingsfonds
 - 9.3 ruimere CAO toepassing
 - 9.4 dienstreizen/reiskosten woon-werkverkeer
 - 9.5 ontslag/niet doorstaan instroomtoets Participatiefonds
 - 9.6 verwijzingspercentage samenwerkingsverband
10. (Landelijke) gemiddelde personeelslast (GPL) en (landelijke) gewogen gemiddelde leeftijd (GGL)
 - 10.1 gemiddelde personeelslast
 - 10.2 leeftijdsafhankelijke toekenning
 - 10.3 het onderhoud van de lumpsumbedragen
11. Het betaalritme

Bijlagen:

1. Financiële arbeidsvoorwaarden 2009
2. Kaderbesluit rechtspositie PO

Inleiding

Op 1 augustus 2006 is voor het gehele primair onderwijs de lumpsumfinanciering ingevoerd. Scholen krijgen van het Rijk één totaalbedrag voor personele en materiële uitgaven. Schoolbesturen mogen het bedrag naar eigen inzicht besteden. De grootste verandering zit in de bekostiging van de personeelssalarissen. Het huidige declaratiesysteem wordt afgeschaft en daarvoor in de plaats komt een lumpsumbedrag dat vooraf wordt uitgekeerd en geen schotten noch oormerken meer kent (uitgezonderd de oormerking van zorgformatie en leerlinggebonden financiering). Hierdoor verdwijnen allerlei regels en heeft het bestuur meer vrijheid. Lumpsum biedt nieuwe kansen, maar heeft door de grotere verantwoordelijkheid die besturen krijgen, ook risico's in zich.

Onder het declaratiestelsel waren veel loonkosten 'onzichtbaar'. Ze werden bij het ministerie gedeclareerd en die zorgde ervoor dat de personeelsleden de salarissen, uitkeringen en toelagen ontvingen waar ze recht op hadden, en dat de premies, belastingen e.d. op de juiste plaats terecht kwamen.

Het Rechtspositiebesluit WPO/WEC is met ingang van 1 augustus 2006 vervallen en vervangen door het Kaderbesluit rechtspositie PO. Het Kaderbesluit is als bijlage opgenomen. In dit Kaderbesluit worden de primaire arbeidsvoorwaarden geregeld. Alle overige rechtspositionele regelingen uit het Rechtspositiebesluit zijn overgeheveld naar de CAO PO waarvan de actuele versie die van 2009 is.

Met de invoering van de lumpsumfinanciering komen alle loonkosten, alle toelagen, gratificaties en uitkeringen waarop de personeelsleden op grond van het Kaderbesluit primair onderwijs en de CAO PO 2009 recht hebben, voor rekening van de werkgever. Ook is die rechtstreeks verantwoordelijk voor de juiste afdracht van premies en afdrachten. In deze versie van de brochure Personele kosten treft u een opsomming aan van deze kosten, voorzien van de nodige voorbeelden. In deze versie zijn de CAO-afspraken 2009 verwerkt, evenals de regelingen zoals die opgenomen zijn in het Kaderbesluit primair onderwijs.

Apart van deze brochure is een spreadsheet ontwikkeld waarmee de meeste loonkosten in grote lijnen zijn te berekenen. Hoeveel een personeelslid uiteindelijk precies ontvangt en hoeveel de werkgever in totaal kwijt is, is per personeelslid verschillend. Tot op de euro nauwkeurig kan het rekenmodel daarom niet zijn. Daarvoor moet u bij uw salarisadministratie zijn.

In hoofdstuk 1 gaan we in op het brutosalaris en alle werkgeverslasten die gerelateerd zijn aan dit salaris. Hoofdstuk 2 beschrijft de toelagen en uitkeringen die op grond van de CAO PO mogelijk zijn. De toelagen en uitkeringen in dit hoofdstuk maakten tot 1 augustus 2006 deel uit van de declaratiebekostiging en zijn nu meegenomen in de lumpsumfinanciering. Hoofdstuk 3 geeft een uitgebreide beschrijving van twee bijzondere vormen van verlof: de BAPO-regeling en het spaarverlof. Ook stippen we in dit hoofdstuk de tegemoetkoming kinderopvang aan.

In hoofdstuk 4 wordt verteld hoe de overige verlofregelingen in het primair en (voortgezet) speciaal onderwijs op dit moment gefinancierd worden.

In hoofdstuk 5 gaan we in op de personele regelingen waarvan personeelsleden gebruik kunnen maken op grond van de CAO PO, maar waarvan u de kosten op dit moment al uit eigen middelen (met name het Budget personeelsbeleid) betaalt. Ze maakten geen onderdeel uit van de declaratiebekostiging en zijn derhalve ook niet opgenomen in de vergoeding voor de personele bekostiging die berekend wordt met de gemiddelde personeelslast (GPL) van de lumpsum. Het zijn natuurlijk wel personele kosten en daarom zijn ze in deze brochure opgenomen.

De ontwikkeling van de werkgeverslasten wordt kort besproken in hoofdstuk 6. In hoofdstuk 7 komen vervolgens een aantal zaken aan de orde die zorgen voor afwijkingen t.o.v. landelijke gemiddelden.

Het speciaal onderwijs kent nog enkele specifieke problemen. Deze worden in hoofdstuk 8 besproken.

Al dan niet verplichte uitgaven die samenhangen met personele kosten, bijvoorbeeld de kosten van het arbocontract, komen in hoofdstuk 9 aan de orde.

Hoofdstuk 10 is enigszins afwijkend omdat hier niet direct sprake is van kosten. In dit hoofdstuk bespreken we de gemiddelde personeelslast en de gewogen gemiddelde leeftijd. Ook komt het onderhoud van de lumpsumbedragen in dit hoofdstuk aan de orde.

Het laatste hoofdstuk 11 gaat in op het betaalaritme.

N.B.

In deze 4e druk wordt in de voorbeelden gerekend met een opslagpercentage werkgeverslasten van 51,6. Dit percentage is tot stand gekomen na indexering van de resultaten uit het meetjaar 2004-2005 met de algemene salarisaanpassingen en premiewijzigingen. In de voorbeelden worden de salarisbedragen gebruikt die gelden vanaf 1 januari 2009. De genoemde premies en franchises gelden ook vanaf 1 januari 2009.

De financiële arbeidsvoorwaarden 2009 zijn opgenomen in bijlage 1.

Daar waar gesproken wordt van CAO PO wordt de CAO PO 2009 bedoeld.

De actualisering van deze 4^e druk van de brochure is verzorgd door Bé Keizer.

1. Salaris en werkgeverslasten

1.1 Brutosalaris

Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald conform de CAO PO. Inschaling vindt plaats in de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, onderwijzend personeel of directie. Per categorie zijn er diverse schalen en elke schaal kent een aantal regels. De salarisbedragen worden bij ministeriële regeling vastgesteld. De werknemer ontvangt bij normaal tot goed functioneren jaarlijks in augustus een periodiek tot het eind van de schaal is bereikt. De CAO PO biedt de werkgever de mogelijkheid een extra periodiek te geven op grond van artikel 6.1 lid 3, of een periodiek te onthouden na twee opeenvolgende negatieve beoordelingen op grond van artikel 6.1 lid 4. Bij verandering van functie vindt veelal een nieuwe inschaling plaats. Het laatst verdiende salaris is uitgangspunt voor de nieuwe inschaling.

De werknemer ontvangt een brutosalaris. Hierop vinden inhoudingen plaats (werknemerspremies en loonheffing) die de werkgever afdraagt aan de diverse instanties.

Vakantie-uitkering

Naast het maandelijks salaris ontvangt de werknemer in mei een vakantie-uitkering. De vakantie-uitkering bedraagt 8% van het brutoloon en loopt van juni enig jaar tot en met mei van het volgend jaar. De vakantie-uitkering wordt achteraf uitbetaald en de werkgever moet dus (maandelijks) voor deze uitkering geld opzij leggen.

Structurele eindejaarsuitkering (SEJU)

In december ontvangt de werknemer een structurele eindejaarsuitkering (SEJU). Vanaf 1 januari 2009 bedraagt deze uitkering 6,3% van het brutoloon over het afgelopen jaar. De SEJU telt mee voor de vaststelling van het jaarinkomen ABP. Het onderwijsondersteunend personeel (OOP) benoemd in de schalen 1 tot en met 8 ontvangt naast de SEJU nog de eindejaarsuitkering OOP. Deze uitkering wordt besproken in paragraaf 2.4.
(Bron: CAO PO 2009)

Langer doorwerken en extra geld (0,8%) voor levensloop

Alle werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950, krijgen 0,8% van het bruto-maandsalaris (inclusief eventuele uitlooptoeslag) extra. Werknemers die dit niet willen gebruiken voor hun levensloopregeling, krijgen dit bruto bij hun loon en betalen hier de gewone heffingen over.

In de Pensioenkamer is besloten dat deze 0,8% niet pensioengevend is.

In de CAO PO 2009 is deze bepaling overgenomen en krijgen werknemers maandelijks 0,8% bijdrage (zie hiervoor artikel 8.24 van de CAO PO 2009);

Werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1950 en onder het overgangsrecht VPL vallen, hebben geen recht op deze 0,8%, omdat deze categorie nog gebruik kan maken van de FPU-regeling (61 jaar en 2 maanden, of 62 jaar en 3 maanden).

1.2 Werkgeverslasten

De werkgever draagt bij in de premies voor de sociale verzekeringen en de pensioenen. Deze premies worden niet over dezelfde componenten van het brutosalaris geheven. De pensioenpremies die door het ABP worden geheven, worden ingehouden over het jaarinkomen ABP (zie voor een toelichting hieronder bij ABP). De premies voor de WAO/WIA, UFO, Sociale verzekeringswetten, Vervangingsfonds en Participatiefonds worden geheven over het bijdrage-inkomen. Dit is het brutoloon minus de premieafdrachten ABP.

N.B. Met de invoering van de Wet Walvis wordt het begrip loon Sociale verzekeringswetten of coördinatieloon vervangen door dit nieuwe begrip **bijdrage-inkomen**.

De werkgever geeft een opslag van 6,9% voor de kosten van de premie ZVW. De werknemer moet daarover premies betalen en 6,9% afdragen aan premie zodat het netto-effect nog een eigen bijdrage oplevert. Om dat enigszins te compenseren wordt nog € 32,41 per maand verstrekt aan de werknemer (compensatietoeslag zorgverzekering).

Met ingang van 1 januari 2007 is een aantal zaken rondom de verschillende premies gewijzigd:

- Gewijzigde samenstelling van de WAO/WIA premie en het mogelijke verhaalsrecht op de werknemer voor een deel van de WGA-premie sinds 1 januari 2006;
- Verhoging van de UFO-premie wegens wettelijk bepaling dat de werkgeversbijdrage kinderopvang via de Belastingdienst gaat plaatsvinden.
- Het vervallen van de IPbw hoog/laag. In de plaats daarvan komt een ABP arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP).

Met ingang van 1 januari 2009 geldt dat de WW-premie op 0% voor de werknemer is gesteld.

Voor het onderwijs betekent dit dat de pseudo-WW premie ook op 0% wordt gesteld.

Hieronder wordt in het kort ingegaan op verschillende premies.

Tabel 1: premiepercentages en franchisebedragen 1 januari 2009

Verzekering	premieverdeling		franchise	max. salaris waarover premie wordt afgedragen
	werkgevers	werknemers		
OP/NP	14,00%	6,30%	€ 10.350	
AOP	0,30%	0,10%	€ 17.900	
Overgangspremie (was VUT/FPU)	1,80%	2,60%	nvt	
WAO/WIA				
- basispremie (Aof)	5,70%	n.v.t.	n.v.t.	
- WGA rekenpremie	0,47%	n.v.t.	n.v.t.	
- Uniforme WAO-premie	0,15%	n.v.t.	n.v.t.	
totaal	6,32%			€ 47.802,15
Pseudo-WW	n.v.t.	0,00%		
ZVW-bijdrage	n.v.t.	6,90%	n.v.t.	€ 32.369,00
UFO	1,12% (incl. 0,34% bijdrage kinderopvang)	n.v.t.	n.v.t.	€ 47.802,15
Vervangingsfonds				
- verplichte aansluiting	7,98%			
- vrijwillige aansluiting	5,00%			
- eigen risicodrager	0,00%			
Participatiefonds	1,51%			

ABP

De werkgever draagt bij aan de aanvullende inkomensverzekering bij arbeidsongeschiktheid en aan de pensioenopbouw van de werknemer. Ook draagt hij bij in de verzekering die ervoor zorgt dat in geval van overlijden van de werknemer een inkomen blijft voor de nabestaanden. De premies worden afgedragen aan het ABP, kennen een franchisebedrag en worden berekend over het jaarinkomen van de werknemer. Tot het jaarinkomen hoort het brutosalaris, de maandelijks opgebouwde aanspraak op de vakantie-uitkering, de SEJU, de eindejaarsuitkering OOP, de bindingstoelage en de uitlooptoeslag, de compensatietoeslag zorgverzekering, de

toelage functiedifferentiatie en overige persoonsgebonden toelagen. De toekenning in verband met de levensloopregeling van 0,8% is niet pensioengevend. Jaarlijks wordt na de sluiting van de verwerkingsmaand januari eenmalig het jaarinkomen ABP vastgesteld met peildatum 1 januari.

De hoogte van de premies en de franchise wordt jaarlijks aangepast.

De franchise is het deel van het salaris waarover geen premie betaald hoeft te worden. Over dit deel wordt ook geen pensioen opgebouwd.

WIA/WAO-premie

De premies WAO/WIA (voor de WGA) bestaat uit de basispremie. De basispremie is voor alle werkgevers gelijk. U betaalt ook een basispremie over de uitkeringen die u van UWV ontvangt.

Gedifferentieerde premie WGA 2007

De basis van de gedifferentieerde WGA-premie is een gemiddelde lastendeckende premie. Hier bovenop komt een vaste opslag (de zogeheten rentehobbel). En tot slot komt er een opslag bij of gaat er een korting af.

De opslag of korting hangt af van de WAO-lasten in relatie tot het gemiddelde loon. Er zijn echter wel grenzen gesteld aan de hoogte van de WGA-premie. Voor kleine werkgevers geldt een andere premie dan voor grote werkgevers.

Premievrijstelling en premiekorting voor oudere werknemers

In de publicatie van de Belastingdienst voor 2009 worden diverse wijzigingen aangegeven. Een voor de onderwijswerkgever belangrijke wijziging betreft de premievrijstelling voor oudere werknemers.

In paragraaf 5.4.1 van het Handboek 2008 Belastingen staat dat u recht hebt op vrijstelling van de basispremie WAO/WIA voor de volgende oudere werknemers:

- werknemers die 50 jaar of ouder zijn op het moment dat ze bij u in dienst treden;
- werknemers die op 1 januari 2008 bij u in dienst zijn en 54,5 jaar of ouder zijn.

Met ingang van 1 januari 2009 is deze premievrijstelling voor oudere werknemers vervangen door de premiekorting voor oudere werknemers.

Overgangsregeling

Pastte u de premievrijstelling in 2008 toe voor een werknemer en is deze werknemer op 1 januari 2009 55,5 jaar of ouder, dan mag u de premievrijstelling ook in 2009 blijven toepassen. De werknemer moet dan nog wel bij u in dienst zijn en nog geen 62 jaar zijn. Vanaf het moment dat de werknemer 62 jaar is en nog bij u in dienst is, past u niet meer de premievrijstelling toe, maar de premiekorting voor oudere werknemers (zie hierna).

Hebt u in 2008 of eerder een werknemer in dienst genomen die toen 50 jaar of ouder was en is deze werknemer op 1 januari 2009 jonger dan 55,5 jaar, dan hebt u in 2009 geen recht meer op de premievrijstelling.

De premiekorting voor werknemers met een arbeidshandicap (zie paragraaf 5.4.2 van het Handboek 2008) blijft in 2009 bestaan naast de premiekorting voor oudere werknemers.

Premiekorting voor oudere werknemers

In 2009 hebt u in de volgende situaties recht op premiekorting voor oudere werknemers:

- u neemt in 2009 een uitkeringsgerechtigde in dienst die 50 jaar of ouder is;
- u hebt een werknemer van 62 jaar of ouder in dienst.

Uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder

Neemt u in 2009 een werknemer in dienst die 50 jaar of ouder is en die direct voor indiensttreding een werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering of bijstandsuitkering kreeg, dan hebt u bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week recht

op een premiekorting van € 6.500 per jaar. U kunt deze korting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat, maar maximaal drie jaar.

Wilt u deze premiekorting toepassen, dan moet u wel kunnen bewijzen dat de werknemer voor indiensttreding een werkloosheidsuitkering (WW, wachtgeld), arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wajong, Waz, Wamil) of bijstandsuitkering (WWB, WIK, IOAW, IOAZ) kreeg.

Uw werknemer kan daarvoor een verklaring bij zijn uitkerende instantie aanvragen waarin staat dat hij recht had op een uitkering voor hij bij u in dienst trad.

Werknemer van 62 jaar of ouder

Hebt u in 2009 een werknemer in dienst die 62 jaar of ouder is, dan hebt u bij een dienstverband van ten minste 36 uur per week recht op een premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar. U kunt deze korting toepassen zolang de dienstbetrekking bestaat, maar uiterlijk totdat de werknemer 65 jaar wordt.

Als de werknemer minder dan 36 uur per week voor u werkt, dan moet u het bedrag van de premiekorting evenredig verlagen. U doet dit bij werknemers met een vast overeengekomen aantal uren door de overeengekomen arbeidsduur te delen door 36. Bij een normbetrekking in het onderwijs dient u uit te gaan van 36,86 uur per week zodat u in de situatie dat er de werktijdfactor lager is dan 1,00 het aantal uren per week kunt berekenen door de werktijdfactor te vermenigvuldigen met 36,86 uur.

Bij werknemers zonder overeengekomen arbeidsduur gaat u uit van de uitbetaalde uren in het aangiftetijdvak gedeeld door de normuren per vier weken (144) of per maand (156).

Hebt u voor een werknemer zowel recht op de premiekorting van maximaal € 6.500 per jaar als voor de premiekorting van maximaal € 2.750 per jaar, dan gaat de eerste premiekorting voor. U past dan dus alleen de premiekorting toe van maximaal € 6.500 per jaar.

Geen recht op premiekorting

De premiekorting voor oudere werknemers geldt niet voor dienstbetrekkingen die in het kader van de Wet sociale werkvoorziening volledig gesubsidieerd zijn.

Kort gezegd

Door de overgangsregeling kunt u er in veruit de meeste gevallen van uitgaan dat de basispremie WAO/WIA van 5,70% voor degenen die 55,5 jaar of ouder zijn op 1 januari 2009 op 0% gesteld kan worden. Dan resteert alleen de WGA rekenpremie en de uniforme WAO-premie, samen 0,62%.

Meer informatie vindt u op www.belastingdienst.nl

UFO

Het Uitvoeringsfonds voor de Overheid (UFO) zorgt voor de uitvoering van de Werkloosheidswet (WW) en de Ziektewet (ZW) ten behoeve van het overheids personeel. Naast de uitvoeringskosten WW en ZW worden uit het UFO ook andere zaken betaald, onder meer de ZW-uitkeringen (uitkering bij zwangerschap en bevalling, ziekte van herintredende arbeidsgehandicapten, ziekte na ontslag, orgaandonatie). De UFO-premie is een volledige werkgeverspremie. Met ingang van 1 januari 2009 is de UFO-premie 1,12% inclusief de bijdrage van de werkgever in de kosten van de kinderopvang (0,34%).

Werkgeversaandeel Sociale verzekeringswetten

Sinds 1 januari 2006 geldt de Zorgverzekeringswet en daarmee is het nieuwe zorgstelsel van kracht geworden. Vanaf die datum moet iedereen een zorgverzekering afsluiten en is er geen verschil meer tussen particulier verzekerd en ziekenfonds verzekerd. Naast deze premie aan de zorgverzekeraar, betaalt de werknemer een inkomensafhankelijke bijdrage aan de overheid. De bijdrage wordt berekend over een inkomen tot maximaal € 32.369 en bedraagt 6,9% met een

maximum van € 2.697.42 per maand. De werkgever is verplicht deze inkomensafhankelijke bijdrage van 6,9% aan de werknemer te vergoeden. Over deze bijdrage moet wel loonbelasting worden afgedragen waardoor de werknemer uit eigen middelen ook nog moet bijdragen om de premie van 6,9% te kunnen voldoen. Daarvoor wordt de compensatietoelage zorgverzekering verstrekt (€ 32,41 per maand).

Premies Vervangingsfonds en/of Risicofonds

Tot 1 augustus 2006 was al het personeel dat onder de declaratiebekostiging viel verplicht verzekerd via het Vervangingsfonds. Door de invoering van de lumpsumfinanciering is het onderscheid tussen personeel op declaratiebekostiging en personeel op eigen middelen weggefallen.

Het bestuur van het Vervangingsfonds heeft besloten dat met ingang van 1 augustus 2006 al het personeel dat op 5 juli 2006 verplicht verzekerd was, onder de verplichte verzekering blijft vallen. Personeelsleden die niet onder de verplichte verzekering vallen, kunnen eveneens verzekerd worden bij het Vervangingsfonds. Ook is het mogelijk deze personeelsleden te verzekeren bij het Risicofonds. De premie voor deze vrijwillige verzekeringen moet uit eigen middelen worden betaald (bijvoorbeeld budget voor personeelsbeleid). De premies worden berekend over het bijdrage-inkomen.

Premie verplichte verzekering Vervangingsfonds, ingang 1 januari 2009: 7,98%

Premie vrijwillige verzekering Vervangingsfonds, ingang 1 januari 2009: 5,0%

Premie Risicofonds 2009 (incl. I/D-banen): 5,53%*

Premie Risicofonds 2009 (excl. I/D-banen): 4,35%*

*de premies Risicofonds zijn voorlopige percentages. De definitieve vaststelling vindt plaats na afloop van het kalenderjaar.

Premie Participatiefonds

Ter dekking van de kosten van een uitkering voor ontslagen personeel is het bestuur verplicht aangesloten bij het Participatiefonds (PF). Het PF neemt onder voorwaarden de uitkeringskosten van ontslagen personeel voor zijn rekening. De premies worden berekend over het bijdrage-inkomen.

De premie bedraagt met ingang van 1 januari 2009: 1,51%

Eindheffingen

Loonbelasting wordt door de werkgever ingehouden en afgedragen, maar het gaat om een heffing over het salaris van de werknemer. Over bepaalde vormen van loon wordt de loonheffing echter geheven in de vorm van een zogeheten eindheffing. De eindheffing wordt niet ingehouden op het loon van de werknemer, maar komt voor rekening van de werkgever. Loon waarover wordt geheven door middel van eindheffing, behoort niet (meer) tot het loon van de werknemer en behoort dus ook niet tot zijn verzamelinkomen voor de inkomstenbelasting. De loonheffing die over dit loon wordt afgedragen, kan de werknemer niet verrekenen met de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen.

Een van de bekendste eindheffingen is die op het spaarloon.

Werknemers die aan een spaarloonregeling deelnemen, sparen een deel van hun brutoloon.

Over dit spaarloon is de werkgever eindheffing verschuldigd, voor zover het over het kalenderjaar niet méér bedraagt dan € 613, of het dubbele bedrag als het spaarloon in bepaalde aandelen of opties wordt genoten. Over het meerdere moet de werkgever loonheffing inhouden.

De werkgever moet 25% eindheffing over het spaarloon afdragen. De 25% eindheffing wordt berekend over het totale bedrag dat wordt gespaard in het aangiftetijdvak dat van toepassing is.

Over spaarloon zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Voorbeeld

U hebt 75 personeelsleden in dienst en samen sparen ze jaarlijks een bedrag van € 37.000 via de spaarloonregeling. Elke maand dat er gespaard wordt, houdt u de eindheffing in. Op jaarbasis kost deze spaarloonregeling u aan eindheffing € 9.250. De eindheffing was onderdeel van het declaratiestelsel en is opgenomen in de vaststelling van de GPL-bedragen.

1.3 Het bruto-nettotraject (2009)

Op het brutosalaris van de werknemers vinden diverse inhoudingen plaats. Behalve de inhouding pseudo-WW draagt de werkgever deze inhoudingen af aan de belastingdienst of aan de fondsen. De pseudo-WW die de werknemer moest betalen, kon de werkgever zelf houden. In de GPL was met deze afdracht ten gunste van de werkgever rekening gehouden. Nu de pseudo-WW vervalft, dient de GPL vanaf 1 januari 2009 daarvoor gecompenseerd te worden. Het gaat daarbij om een percentage van tenminste 1,2 waarvan de bijstelling in de voorjaarsnota 2009 geregeld wordt.

1.3.1 De onderdelen van het bruto-nettotraject

a. Salaris en eventuele toelage en kortingen + bijdrage levensloop (PO)+
b. OP/NP: $((JI - FR) : 12) \times DF \times 6,30\%$+
c. AOP : $((JI - FR) : 12) \times DF \times 0,10\%$+
d. VUT/FPU basis: $(JI : 12) \times DF \times 2,60\%$+
e. Totaal pensioenpremies (= b + c + d)-
f. Bijdrage-inkomen+
g. Pseudo WW: $(f. - (FR : 12)) \times 0,00\%$-
h. Bijdrage-inkomen Zvw: = (f - g)+
i. Zvw vergoeding werkgever = l.+
j. Loon voor de loonbelasting (belastbaar loon)+
k. Loonbelasting-
l. Inkomensafh. bijdrage Zvw: $(h. \times 6,9\%$ tot max 32.369/12)-
o. WGA-verhaal ($??\% \times f$).-
m. Nettosalaris: (j- k - l - o)+

Afkorting:

JI = Jaarinkomen ABP

FR = franchise

DF = deeltijdfactor ABP

??% = percentage is afhankelijk van wat de werkgever eventueel aan WGA-premie verhaalt op de werknemer, in de CAO is afgesproken dat dit 0,0% zal zijn. (Bron: Publicatie WvPO Financiële arbeidsvoorwaarden 2007/2009, pg. 8).

1.3.2 Jaarinkomen

Het vaststellen van het bruto-nettotraject is afhankelijk van verschillende zaken. De in het bruto-nettotraject aangegeven onderdelen die worden voorafgegaan met een letter, worden uitgewerkt op basis van de situatie per 1 januari 2009.

Voorafgaande aan deze uitwerking wordt ingegaan op de vaststelling van het jaarinkomen ABP dat van invloed is op de onderdelen b, c en d.

Jaarinkomen ABP

Het jaarinkomen ABP betreft het inkomen dat voor pensioen in aanmerking komt. Dit pensioeninkomen wordt opgebouwd uit diverse arbeidsvoorwaardelijke aanspraken zoals: het

salaris, de vakantie-uitkering, de bindingstoelage, inkomenstoelage, de structurele eindejaarsuitkering en de eindejaarsuitkering OOP. Daarnaast kunnen individueel door de werkgever toegekende toelagen bij het jaarinkomen meetellen. Uitgezonderd is echter de uitkering die de werkgever doet als bijdrage voor de levensloop. In PO is dat de maandelijkse bijdrage van 0,80%.

Het jaarinkomen wordt vastgesteld op basis van de op 1 januari van een jaar bekende gegevens. Het jaarinkomen voor de werknemers die op een later moment in dienst komen wordt vastgesteld op basis van de gegevens die gelden in de maand van indiensttreding.

In bijgaand overzicht is uitgegaan van een standaardsituatie zoals die op 1 januari 2009 geldt.

Het jaarinkomen ABP wordt vastgesteld via normbedragen. Als alle bedragen die van invloed zijn op het jaarinkomen ABP zijn getotaliseerd, vindt er een correctie plaats via de zogenoemde debrutering. De debrutering is sinds 1 januari 2001 van kracht door het vervallen van de Overhevelingstoelage. Om te voorkomen dat werknemers er in netto-inkomen op achteruit zouden gaan, zijn op dat moment de salarissen op wettelijke basis gebruteerd (verhoogd) met 1,9%, waarbij rekening werd gehouden met een maximum. De brutering werkte echter niet door in het pensioengevend inkomen. Hierdoor dient het jaarinkomen te worden gedebruteerd waarbij rekening wordt gehouden met een maximum. Dit maximum is vastgesteld op € 791,85.

Voorbeeld

Leraar wordt bezoldigd volgens salarisschaal LB 17 en komt in aanmerking voor de uitlooptoeslag, de schaal-uitlooptoeslag, de bindingstoelage, de structurele eindejaarsuitkering (SEJU) en de Inkomenstoelage. De bedragen zijn gebaseerd op loonpeil 1 januari 2009.

A.	Normsalaris	3.597,00+
B.	Uitlooptoeslag	25,65+
C.	Schaaluitlooptoeslag	61,00+
D.	Vakantie-uitkering: 8% van A + B + C	294,69+
E.	SEJU 6,30% van A + B + C	232,07+
F.	Inkomenstoelage	<u>32,41+</u>
G.	Totaal beloningscomponenten bij normbetrekking	4.242,82
H.	Op jaarbasis bedraagt dit 12 x G.	50.913,84+
I.	Bindingstoelage (op jaarbasis)	328,47±
J.	Structurele nominale uitkering	110,00+
K.	Totaal op jaarbasis	51.352,00 *
L.	Debruteringspercentage:	1,9%
M.	Maximum debrutering:	€ 791,85

De hoogte van het jaarinkomen is afhankelijk van het bedrag dat onder K. is vastgesteld minus het bedrag van de debrutering.

De volgende opties bestaan voor de afronding van het onder K. vastgestelde bedrag:

Optie 1: wordt niet afgerond;

Optie 2: wordt rekenkundig aangerond op een hele euro.

Welke optie wordt toegepast is afhankelijk van het salarissysteem. In de voorbeelden die volgen zal met beide opties rekening worden gehouden. Het verschillend afronden geeft geringe verschillen te zien.

De debrutering:

Optie 1: $(51.352,31 : 1,019) \times 1,9\% = € 957,50$ en is groter dan K

Optie 2: $(51.352,00 : 1,019) \times 1,9\% = € 957,50$ en is groter dan K

Na de berekening van het te hanteren debruteringsbedrag kan nogmaals een verschil optreden in de afronding. Voor Optie 1 geldt voor deze berekening eveneens geen afronding. Voor Optie 2 geldt opnieuw een rekenkundige afronding.

Jaarinkomen ABP 2009 wordt vastgesteld op:

Optie 1: € 50.560,46 (51.352,31 – 791,85)

Optie 2: € 50.560,00 (51.352,00 – 791,85)

De premies OP/NP e.d worden berekend over het vastgestelde jaarinkomen ABP 2009. Kortingen op het salaris, zoals een BAPO-korting, verlagen het jaarinkomen niet.

Franchise

Bij de premies OP/NP (oudersdompensioen/nabestaandenpensioen) en AOP (ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen) is sprake van een franchisebedrag. Om de premies te kunnen berekenen wordt het bedrag van het jaarinkomen eerst verlaagd met het betreffende franchisebedrag. Over het resterende bedrag wordt de betreffende premie berekend. Hoe hoger het franchisebedrag hoe lager de te betalen premie zal zijn.

Deeltijdfactor ABP

Naast de vaststelling van het jaarinkomen ABP is het noodzakelijk een deeltijdfactor vast te stellen. Aan de hand van die deeltijdfactor wordt de hoogte van de maandelijks te betalen premies uiteindelijk vastgesteld. De deeltijdfactor ABP wordt maandelijks vastgesteld door het in desbetreffende maand vastgestelde brutosalaris (exclusief kortingen zoals een BAPO-korting) te delen door het normsalaris dat in die desbetreffende maand geldt. Een in een maand genoten toelage of uitkering blijft dus buiten beschouwing.

De deeltijdfactor wordt uitgedrukt in 4 cijfers achter de komma en kan nooit groter zijn dan 1,2000.

1.3.3 Uitwerking van de onderdelen van het bruto-nettotraject

Onderdeel a.

Betreft het inkomen dat in de betreffende maand wordt genoten eventueel rekeninghoudend met een korting op het brutosalaris, zoals de BAPO-korting.

Onderdeel b.

Betreft de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen. De premieverdeling bedraagt: 70% werkgever en 30% werknemer. De premie voor de werknemer is vastgesteld op 6,30%. De franchise bedraagt per 1 januari 2009 € 10.350,00.

Onderdeel c.

De premie voor de ABP ArbeidsOngeschiktheidsPensioenverzekering is in de plaats gekomen van de premie voor het invaliditeitspensioen (IP). Voor de IP premie gold een algemene premie. De AAOP betreft echter een sectorale premie. Voor PO/VO (wordt gezien als één sector) bedraagt de premie 0,10% voor de werknemer.

Onderdeel d.

De VUT/FPU-premie bedraagt per 1 januari 2009 2,60% voor de werknemer. De totale premie bedraagt 4,40%.

De premieverdeling werkgever-werknemer is:

- 0,80% is volledig voor rekening van de werknemer (daar tegenover staat dat de werkgeversbijdrage levensloop van 0,80% voor rekening werkgever komt);
- Het restant, 3,60%, is voor de helft voor rekening werkgever en voor de helft werknemer.

Onderdeel e.

Betreft het totaal van te betalen pensioenpremies (onderdelen b, c en d).

Onderdeel f.

Het bijdrage-inkomen bedraagt de berekeningsgrondslag voor de berekening van de werknemerspremies. Onder de werknemersverzekeringen vallen de WW en WIA. De werknemer betaalt alleen de WW-premie. De premie voor de WIA wordt door de werkgever betaald. De mogelijkheid dat een werkgever de helft van de WGA op de werknemer kon verhalen is met de CAO PO 2009 gestopt.

Tot 1 januari 2005 - invoering Walvis - werd de grondslag voor de werknemersverzekeringen Loon sociale verzekeringen genoemd (soms ook wel coördinatieloon).

Onderdeel g.

Werknemers die werkzaam zijn in het onderwijs, betalen een zogenoemde pseudo-WW premie. Dit is een compenserende premie die gelijk is aan de WW-premie. Dit heeft te maken met het feit dat een onderwijswerkgever aansprakelijk is voor de kosten die voortvloeien uit werkloosheidsaanspraken.

De pseudo-premie WW bedraagt met ingang van 1 januari 2009 0,00% omdat de WW-premie ook op 0,00% is gesteld.

Onderdeel h.

Betreft de berekeningsgrondslag voor de vaststelling van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. De Zvw schrijft voor dat die bijdrage berekend wordt over het belastbare loon onder aftrek van de werkgeversvergoeding Zvw. Volgens het bruto-nettotraject is die uitkomst gelijk aan: $j - i$.

Onderdeel i.

In de Zvw is bepaald dat het bedrag dat de werknemer aan bijdrage moet betalen, vergoed dient te worden door de werkgever. Over deze vergoeding moet de werknemer echter wel belasting betalen (zie verder beschrijving bij onderdeel h).

Onderdeel j.

Betreft de berekeningsgrondslag waar de loonbelasting uiteindelijk over wordt berekend.

Onderdeel k.

Betreft het bedrag van de loonbelasting.

Onderdeel l.

In dit onderdeel wordt aangegeven hoe de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wordt berekend. Het maximumpremieloon op jaarbasis bedraagt € 32.369,00. Aangezien het salaris per maand wordt uitbetaald, geldt per maand een maximum van € 2.697,42. Bedraagt het inkomen per maand dus meer dan € 2.697,42, dan bedraagt de premie maximaal: $2.697,42 \times 6,90\% = € 186,12$, en anders: resultaat onderdeel h $\times 6,90\%$.

Het bedrag dat voor de inkomensafhankelijke bijdrage is berekend dient afgedragen te worden; het verlaagt daarmee het nettoloon. Bepaald is dat de inkomensafhankelijke bijdrage door de werkgever wordt vergoed. De vergoeding van de werkgever is ondergebracht bij onderdeel i, aangezien over die vergoeding belasting betaald dient te worden.

Onderdeel m.

De werkgever betaalt naast de premie WAO/WIA ook een bijdrage in de WGA.

Onderdeel o.

Betreft het bedrag dat aan betrokkene wordt overgemaakt (afhankelijk natuurlijk van de overige inhoudingen die eventueel via de werkgever kunnen plaatsvinden).

1.4 Gemiddelde werkgeverslasten

In de lumpsumprijzen zijn de landelijk gemiddelde werkgeverslasten verwerkt. De werkgever ontvangt dus een gemiddelde vergoeding voor de werkgeverslasten. Per school en per jaar kunnen de werkgeverslasten afwijken van het gemiddelde. In hoofdstuk 7 gaan we uitgebreid op deze materie in. In deze paragraaf gaan we alvast in op de pseudo-WW. Ook al is die op 0,00% gesteld, zolang de compensatie ervan nog niet in de GPL is verwerkt, blijft het van belang deze achtergrond te kennen.

Pseudo-premie WW

Werknemers die werkzaam zijn in het onderwijs betaalden een zogenaamde pseudo-WW premie. (Zie ook paragraaf 1.3.3, onderdeel g) Dit is een compenserende premie die gelijk is aan de WW-premie in de marktsector. Dit heeft te maken met het feit dat een onderwijswerkgever aansprakelijk is voor de kosten die voortvloeien uit werkloosheidsaanspraken. In het onderwijs is dat de BWOO-regeling. Er is hier alleen sprake van een werknemerspremie die ingehouden wordt. Met de invoering van de lumpsum hoefde de werkgever de ingehouden premie niet af te dragen aan het ministerie. In de vaststelling van de GPL werd namelijk rekening gehouden met deze pseudo-premie WW die rechtstreeks ten goede komt aan de werkgever.

Door invoering van de wet Walvis op 1 januari 2006 trad echter wel een effect op dat nadelig uitpakte voor de werkgever. Per die datum gold niet langer een franchise naar rato van de aanstellingsomvang, maar - ongeacht de deeltijdfactor - een vast franchisebedrag. In het onderwijs komt de deeltijdaanstelling veelvuldig voor. Door de vaste (hoge) franchise wordt minder pseudo-premie WW bij de werknemer ingehouden, waardoor de uiteindelijke werkgeverslasten stijgen.

Nu besloten is dat de WW-premie voor de werknemer op 0% wordt gesteld, heeft dit dus ook een fors effect op het wegvallen van dit deel van de bekostiging. Het vergt nog aanpassing van de GPL vanaf 1 januari 2009 die omgerekend dient te worden naar de GPL 08-09. Deze compensatie wordt vastgesteld in de voorjaarsnota 2009.

Voor het schooljaar 2008-2009 bedragen de landelijk gemiddelde werkgeverslasten 51,6%. Het is leerzaam om de feitelijke werkgeverslasten van een werknemer eens naast de landelijke gemiddelde gegevens te leggen. U zult dan zien dat al uw werknemers in meer of mindere mate afwijken van deze landelijke gegevens. Dat hoeft niet erg te zijn, want alle plussen en minnen tezamen kunnen er heel goed toe leiden dat het totale percentage werkgeverslasten heel dicht in de buurt zit van dat landelijke gemiddelde. Maar dat hoeft dus niet.

De werkgeverslasten voor de individuele werknemer kunt u berekenen met het instrument 'personele kosten PO 2009' dat u kunt downloaden vanuit de toolbox van VOS/ABB.

2. Uitkeringen en toelagen

Op grond van de CAO PO kan de werknemer in aanmerking komen voor verschillende tegemoetkomingen, uitkeringen en / of toelagen. Het gaat in de meeste gevallen om nominale bedragen, d.w.z. de bedragen zijn niet van het brutosalaris afhankelijk.

2.1 Bindingstoelage

Leraren, directies en OOP-ers benoemd in maximumschaal 9 die op 1 augustus van het betreffende jaar bezoldigd worden volgens het maximumsalaris van hun schaal, ontvangen in augustus een bindingstoelage. De hoogte van deze toelage is bij een normbetrekking voor een: leraarsfunctie € 328,47;

een directiefunctie en voor een OOP-functie schaal 9: € 218,98.

De toelage maakt deel uit van het jaarinkomen ABP en van het bijdrage-inkomen. De diverse werkgeverspremies moeten dus afgedragen worden.

2.2 Uitlooptoeslag

Leerkrachten die op 31 december 1999 waren benoemd in een leraarsfunctie en die op 1 januari 2000 in dezelfde functie benoemd bleven én die op dat moment werden bezoldigd naar het hoogste bedrag in de bij hun functie behorende schaal ontvangen een uitlooptoeslag. De hoogte van deze toeslag voor een leerkracht in een LA-schaal is met ingang van 1 januari 2009 € 29,24 per maand en voor een leerkracht in een LB-schaal € 25,65. De toelage maakt deel uit van het jaarinkomen ABP en van het bijdrage-inkomen.

2.3 Schaal-uitloopbedrag

Met het Convenant LeerKracht is vastgelegd dat de leerkrachten die op 1 januari 2009 reeds op het maximum zaten van hun schaal (LA in de basisschool, LB in de SBO en het (V)SO) en dus geen voordeel zouden hebben van de inkorting van de schalen per 1 januari 2009, daarvoor een schaal-uitlooptoeslag ontvangen van € 61 per maand.

2.4 Eindejaarsuitkering OOP

Het onderwijsondersteunend personeel dat benoemd is een functie met een van de maximumschalen 1 tot en met 8 ontvangt naast de SEJU nog een eindejaarsuitkering OOP. Voor de schalen 1 tot en met 5 (inclusief de I/Dbanen) bedraagt deze uitkering sinds 1 januari 2006 bij een normbetrekking € 820,08; voor de schalen 6 tot en met 8 bedraagt de uitkering € 775,08.

2.5 Toelage directeuren scholen PO

In de CAO PO zijn inmiddels de afspraken van het Convenant verwerkt en daarbij behoort ook de afspraak dat de directeur van een school PO die in de schaal DA t/m DCuit zit een toelage ontvangt van € 275 per maand.

2.6 Verplaatsingskosten (reiskosten woon-werkverkeer, dienstreizen)

Van de verplaatsingskosten zijn de reiskosten woon-werkverkeer en de verhuiskosten de meest voorkomende vergoedingen.

Reiskosten woon-werkverkeer

De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer is wat de verplaatsingskosten betreft, de bekendste vergoeding. In de onderhandelingen over de CAO PO 2006-2008 is een meer aantrekkelijke reiskostenregeling woon-werkverkeer afgesproken ter vervanging van de regeling in het Rechtspositiebesluit. Personeelsleden ontvangen een vergoeding die uitgaat van het aantal kilometers. De nieuwe regeling is beschreven in hoofdstuk 7.3 van de CAO PO.

De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling en wordt uitgedrukt in kilometers enkele reis. De werkgever bepaalt het aantal kilometers op basis van de snelste route conform de ANWB-planner. Van het aantal kilometers wordt 7 kilometer afgetrokken.

De bedragen gaan uit van een vergoeding van 12 cent per kilometer.

De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 78,80 per maand voor medewerkers die 5 dagen per week van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling reizen. Dit maximum wordt naar rato berekend indien er minder dan 5 dagen gereisd wordt.

Het onderwijzend personeel ontvangt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer 10 keer per jaar, in de maanden september tot en met juni. Het onderwijsondersteunend personeel ontvangt de vergoeding 11 keer per jaar, in de maanden september tot en met juli. Voor dienstreizen ontvangen de werknemers een vergoeding van 28 eurocent bruto per kilometer.

Verhuiskostenvergoeding

De verhuiskostenvergoeding is geregeld in hoofdstuk 7.1 van de CAO PO.

Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen moet in elk geval aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

- a. hij is benoemd of aangesteld voor tenminste één jaar;
- b. hij woonde op een afstand van meer dan 20 kilometer van de plaats van tewerkstelling en gaat wonen binnen een afstand van 20 kilometer van de plaats van tewerkstelling;
- c. de reisafstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling is met ten minste 5 kilometer bekort;
- d. hij heeft uiterlijk binnen 6 maanden na de verhuizing een verzoek voor tegemoetkoming ingediend.

De vergoeding bestaat uit twee componenten:

1. Een tegemoetkoming in de gemaakte kosten van transport van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken en in de te maken reiskosten ter bezichtiging van woonruimte en in de eventuele opknapkosten aan de nieuwe woning en dubbele woonkosten, van in totaal € 2.188,55;

2. Een forfaitaire tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten vastgesteld op 12% van het jaarsalaris met een minimum van € 1.820,- en een maximum van € 5.445,-.

De werkgever stelt de hoogte van de tegemoetkoming vast op grond van door de werknemer tezamen met betaalbewijzen ingediende declaraties

2.7 Zorgverzekeringswet

Op 1 januari 2006 is het nieuwe zorgstelsel ingevoerd. Hiermee is de vergoeding voor ZKOO verdwenen. Er is nu sprake van een inkomenstoelage per maand bij een normbetrekking ter compensatie van de hogere nominale premie die werknemers betalen.

De werkgever betaalt een inkomensafhankelijke bijdrage van 6,9 procent over het loon tot en met € 32.369.

2.8 Toelagen en gratificaties (jubileum, vervanging directeur)

De meest voorkomende regelingen zijn de jubileumgratificatie en toelage bij vervanging van een afwezige directeur. Deze beide regelingen zullen we hieronder nader toelichten.

De bekendste gratificatieregeling is de jubileumgratificatie. Bij een 25-jarig ambtsjubileum ontvangt betrokkene 50% en bij een 40-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering van de betreffende maand. De uitkering wordt onbelast

uitbetaald. De werktijdfactor die betrokkene heeft op de jubileumdatum is bepalend voor de hoogte van de gratificatie.

Voorbeelden

1. werktijdfactor 1,0000 en schaal LA 17 en 25-jarig ambtsjubileum.

Betrokkene ontvangt (€ 3.274 x 108%) / 2 = € 1.767,96

2. werktijdfactor 0,7500 met daarbinnen een BAPO-factor 0,1025, schaal LA 17 en 40-jarig ambtsjubileum.

Betrokkene ontvangt (€ 3.274 x 0,75 x 108%) = € 2.651,94. De korting in verband met BAPO is niet van invloed op de berekening van de gratificatie.

Vervanging directeur

Als de directeur van een instelling waarbij geen adjunct-directeur is benoemd, meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen anders dan wegens vakantie afwezig is, ontvangt betrokkene die de directeursstaken volledig waarneemt met ingang van de 31^{ste} dag een salaris alsof hij in die functie benoemd zou zijn. Als aan de instelling een adjunct-directeur is benoemd, neemt deze de directeursstaken waar. Als de adjunct-directeur de directeursstaken meer dan één jaar waarneemt, ontvangt hij na één jaar een salaris als zou hij in de functie van directeur benoemd zijn.

Na beëindiging van de volledige vervangingstaken wordt het salaris van betrokkene die de vervanging heeft waargenomen, vastgesteld op het bedrag dat hij zou hebben ontvangen als er géén waarneming had plaatsgevonden.

2.9 Uitkering bij overlijden

Nabestaanden ontvangen bij het overlijden van een werknemer driemaal het maandsalaris verhoogd met de vakantie-uitkering dat voor de werknemer gold op de dag van overlijden. Over deze uitkering worden geen premies berekend.

Voorbeeld

werktijdfactor 1,0000 en schaal DB15

De nabestaanden ontvangen 3 x (€ 4.350 x 108%) = € 14.094,00.

2.10 Garantiereregelingen

Een salarisgarantie voorkomt dat een werknemer er in salaris op achteruit gaat als hij een functie gaat uitoefenen met een lager salaris.

Ex-directieleden

Een groot aantal schoolbesturen heeft leraren in dienst die in het verleden directeur of adjunct-directeur zijn geweest. Als er in het kader van schaalvergroting een fusie heeft plaatsgevonden, of als er door terugloop van leerlingen scholen samengevoegd moeten worden, zijn er minder directieleden nodig. De ex-directieleden die in deze situaties bij hetzelfde bevoegd gezag een andere functie gaan uitoefenen met een lager carrièrepatroon, behouden hun oorspronkelijke salaris.

De HOS-garantieregeling blijft bestaan en is als overgangsbepaling opgenomen in de CAO PO. Het HOS-overgangsrecht is beschreven in hoofdstuk 5, artikel 262 t/m 282 van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC. Het voert in dit kader te ver om daar nader op in te gaan. De salarisadministratie moet in staat zijn een overzicht te leveren van de personeelsleden die in aanmerking komen voor een salarisgarantie en de omvang daarvan.

Zij-instromers

Zij-instromers worden niet ingeschaald op basis van het rechtspositiebesluit, maar ontvangen een salaris dat gebaseerd is op hun laatst verdiende salaris buiten het onderwijs. Dit is geregeld in de wet zij-instromers. Een 28-jarige met een maandsalaris van € 3.000 die besluit z'n baan in het bedrijfsleven in te ruilen voor een baan in het onderwijs, wordt (als hij aan de voorwaarden voldoet om als zij-instromer benoemd te worden) ingeschaald in LA15: € 3.072.

3. BAPO-verlof, spaarverlof en regeling kinderopvang

In dit hoofdstuk bespreken we een paar bijzondere rechtspositionele regelingen. Het gaat om het BAPO-verlof, het spaarverlof en de regeling kinderopvang.

3.1 BAPO-verlof

De regeling BAPO-verlof is met ingang van 1 augustus 2006 gewijzigd voor personeelsleden die op 31 juli 2006 nog géén 52 jaar zijn. Voor personeelsleden die op 31 juli 2006 52 jaar of ouder zijn blijft de huidige regeling gelden. De CAO PO heeft ook geleid tot een verdere aanpassing van de regeling BAPO.

Deze paragraaf is als volgt opgebouwd:

- a. algemene uitgangspunten;
- b. de regeling BAPO-verlof voor personeelsleden die op 31 juli 2006 nog geen 52 jaar oud zijn;
- c. de regeling BAPO-verlof voor personeelsleden die op 31 juli 2006 52 jaar of ouder zijn;
- d. de kosten van het BAPO-verlof.

a. Algemene uitgangspunten

De werknemer van 52 jaar en ouder heeft jaarlijks recht op BAPO-verlof. Als voorwaarde geldt dat de werknemer direct voorafgaande aan het moment van opname van het verlof tenminste vijf aangesloten jaren in dienst moet zijn geweest bij een bestuur van een door de minister van OCW of LNV bekostigde onderwijsinstelling.

De werknemer met een normbetrekking heeft vanaf 52 jaar recht op 170 uur BAPO-verlof en vanaf 56 jaar recht op 340 uur BAPO-verlof.

De omvang van het BAPO-verlof wordt bij een deeltijdbetrekking naar rato vastgesteld, waarbij de uitkomst minimaal 45 uur verlof per jaar moet zijn. Dit betekent dat een 52-jarige werknemer met een werktijdfactor kleiner dan 0,2647 géén recht heeft op BAPO-verlof. Een werknemer van 56 jaar of ouder moet minimaal een betrekkingsomvang van 0,1324 hebben om gebruik te kunnen maken van de BAPO-verlofregeling.

Het BAPO-verlof wordt rekenkundig afgerond op hele of halve uren.

Bij de opname van het verlof geldt de voorwaarde dat wekelijks tenminste 50% van de op dat moment geldende betrekkingsomvang gewerkt moet blijven worden. BAPO-verlof kan dus niet samengevoegd worden voor een (verlengde) vakantie of om eerder te stoppen met werken. Alleen voor de werknemers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren, gelden nog andere regelingen (zie onder punt c).

Indien de werknemer tijdens het opnemen van BAPO-verlof ziek wordt, schort dat het BAPO-verlof niet op.

De werknemer die een functie heeft met maximumschaal 8 of lager ontvangt over de BAPO-verloffactor een bezoldiging van 75%. De overige werknemers ontvangen over de BAPO-verloffactor een bezoldiging van 65%.

b. Regeling BAPO-verlof voor personeelsleden die op 31 juli 2006 nog geen 52 jaar oud zijn.

Het BAPO-verlof wordt opgenomen in het jaar waarin het wordt opgebouwd.

Een werknemer kan het recht op BAPO-verlof sparen dat hij in de eerste drie jaar opbouwt (52 jaar tot en met 54 jaar). Dit gespaarde BAPO-verlof mag dan in een later schooljaar worden opgenomen. De werknemer die hiervan gebruik wil maken, dient dit schriftelijk te verzoeken aan de werkgever.

Neemt een werknemer het BAPO-verlof dat hij in enig jaar opbouwt, niet op, dan vervallen zijn rechten op het verlof van dat betreffende jaar.

c. Regeling BAPO-verlof voor personeelsleden die op 31 juli 2006 52 jaar of ouder zijn.

In het kader van de fiscale wijzigingen op grond waarvan seniorenregelingen ingaande 1 januari 2006 als een vut-regeling worden beschouwd, tenzij 50% van de voorafgaande arbeidsduur feitelijk is gewerkt, is de BAPO-regeling, zoals opgenomen in het Rechtspositiebesluit WPO/WEC, aangepast. De aanpassing is, evenals de fiscale wijzigingen, ingegaan per 1/1/2006. In dat kader is in de artikelen 199 en 200 de voorwaarde opgenomen dat wekelijks (afgezien van perioden van arbeidsongeschiktheid) steeds tenminste 50% van de betrekkingsovervang feitelijk wordt gewerkt, met dien verstande dat bij de toets aan deze voorwaarde op jaarbasis een periode van vijf weken vakantieverlof buiten beschouwing mag worden gelaten. Hierbij wordt verwezen naar de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, waarin deze voorwaarde nader wordt uitgewerkt.

Dit betekent dat er in geval BAPO-verlof in combinatie met bijvoorbeeld levensloop – en/of spaarverlof steeds tenminste 50% van de betrekkingsovervang feitelijk moet worden gewerkt door de degenen die niet onder het overgangsrecht vallen.

Zowel de gewone BAPO-regeling als de flexibele BAPO zijn aangepast, omdat op grond van beide regelingen verlof gespaard kan worden.

Voor degenen die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren (d.w.z. op 31 december 2008 59 jaar of ouder), blijft de regeling (inclusief de verplichte uittreding), zoals deze luidde op 31 december 2005, als overgangsrecht bestaan met uitzondering van de huidige spijleeftijd. Op basis van het pensioenakkoord inzake vut, prepensioen en levensloop van 5 juli 2005 wordt de spijleeftijd namelijk per 1 januari 2006 verhoogd: de spijleeftijd van 61 jaar met twee maanden en de spijleeftijd van 62 jaar met drie maanden.

Deze werknemers hebben nog recht op een bonus van 170 uur extra verlof.

Het aantal op te nemen uren BAPO-verlof mag over de jaren variëren, echter er mag in enig jaar niet meer opgenomen worden dan waarop men tot op dat moment recht heeft. Hierbij moet opgemerkt worden dat de bonusuren te allen tijde opgenomen mogen worden.

Ook moet men minimaal 0,5 fte van de betrekkingsovervang blijven werken. Bij een volledige benoeming van 1,000 en een maximale lessentaak van 930 uur kunnen dus nooit meer dan 465 uren BAPO worden opgenomen. De BAPO-uren kunnen gespaard worden (dit moet wel van te voren aan de werkgever gevraagd worden) om op een later moment opgenomen te worden. Pas op het moment dat BAPO wordt opgenomen, vindt over de BAPO-factor de korting van 35% plaats.

Voor werknemers die op 31 december 2005 (2008) jonger dan 56 (59) jaar zijn, geldt de nieuwe, aan het fiscale regime aangepaste regeling. Reeds opgebouwde spaarsaldi zullen zodanig moeten worden opgenomen dat steeds minimaal 50% wordt gewerkt, conform het bepaalde in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001.

Betrokkenen van 52 jaar of ouder maar op 31 december 2005 nog niet in de leeftijd van 56 jaar, die in verband met gebruikmaking van flexibele BAPO vóór het bereiken van het akkoord over de CAO sector onderwijs (PO en VO) 2005 – 2007, d.d. 15 november 2005, afspraken met de werkgever hebben gemaakt over de invulling van het verlof (artikel 207 lid 1 en 3 van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC), behouden het recht op verhoging van het verlof met 170 uur bij een normbetrekking bedoeld in artikel 200, 3^e lid. Het extra verlof valt eveneens onder het nieuwe fiscale regime zoals bepaald in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001.

Omdat in verband met de beëindiging van de FPU-regeling tevens de spijleeftijd FPU vervalt voor betrokkenen die op 31 december 2005 jonger waren dan 56 jaar, vervalt eveneens artikel 201, tweede lid, waarin was bepaald dat de betrokkene geen bezoldiging kreeg over het boven het reguliere BAPO-verlof uitgaande verlof, als hij niet op de spijleeftijd gebruik maakte van de

FPU-regeling. Met de introductie van het versterkt ouderdomspensioen ter vervanging van de FPU-regeling, is de uittredingsleeftijd geflexibiliseerd. Daarmee verdraagt zich niet een regeling waarmee wordt gestimuleerd dat op 61- of 62-jarige leeftijd wordt uitgetreden. (bron: Financiële arbeidsvoorwaarden 2005, Mededeling OCW 15-12-05)

d. De kosten van het BAPO-verlof

De meest eenvoudige methode om inzicht in de kosten van het BAPO-verlof te krijgen, is om de kosten die samenhangen met dit verlof, apart in kaart te brengen. U krijgt dan een zuiver beeld van de kosten die u maakt, zonder dat daar werkzaamheden tegenover staan.

De BAPO-kosten omvatten de volgende kosten:

Doorbetaling van 65% van de loonkosten over de BAPO-factor + de volledige werkgeverslasten, (inclusief de werkgeverslasten over de 35% inhouding, of 25% t/m salarisschaal 8).

De gemiddelde werkgeverslasten bedragen in het schooljaar 2008-2009 globaal 51,6%.

De werkgeverslasten voor jongere personeelsleden liggen hoger dan dit gemiddelde, afhankelijk van leeftijd en werktijdfactor kunnen ze oplopen tot een kleine 60%. Voor werknemers van 55 jaar en ouder hoeft de WIA-basispremie niet afgedragen hoeft te worden (5,70%). Daardoor liggen de werkgeverslasten voor deze groep rond de 46%.

Om de berekeningen niet nodeloos ingewikkeld te maken, gaan we voor de berekening van de kosten die samenhangen met BAPO uit van werkgeverslasten van 46%. De BAPO-gebruikers zitten veelal in hun eindschaal.

schooljaar 2008-2009

BAPO-factor: 0,2049

BAPO-kosten: $0,2049 \times 12 \times \text{€ } 3274 \text{ (LA17)} \times 111\%^*$ = € 8.935,62

* (146% - 35% = 111%)

De kosten van de herbezetting

De kosten van de herbezetting hangen af van de loonkosten van de vervanger. Deze zijn gebaseerd op het aantal uren dat feitelijk herbezet wordt en op de inschaling van die vervanger. Die kosten kunnen daarom hoger of lager uitvallen dan de kosten die gemaakt zouden zijn wanneer er geen sprake is van BAPO-verlof. Omdat het recht op BAPO pas op hogere leeftijd bestaat, is de kans groot dat degene die de vrijgekomen uren herbezet aanzienlijk jonger is en daarom ook lager zal zijn ingeschaald. Bovendien kan er sprake zijn van vervanging van iemand in een hogere schaal dan de schaal van de vervanger. Dat is bijvoorbeeld aan de orde bij vervanging van een directeur die BAPO-verlof opneemt en vervangen wordt door een leerkracht.

De werkgever betaalt inclusief de werkgeverslasten ongeveer 76% van het loon door over de verlofuren en hij betaalt de vervanger. Er kan apart afgewogen worden of herbezetting van de vrijvallende uren daadwerkelijk nuttig en nodig is. Dat zal meestal het geval zijn – vrijvallende lesgevendende uren worden in principe herbezet -, maar hoeft niet het geval te zijn bij verlof van bijvoorbeeld een directeur of adjunct-directeur, of een lid van het OOP.

Omdat de loonkosten van de vervanger in principe anders zijn dan de loonkosten van degene die vervangen wordt, kan er op dat punt sprake zijn van meer of minder kosten, meestal minder kosten.

Hogere kosten herbezetting

De werkelijke kosten van de vervanging hangen direct samen met de inschaling van de vervanger. Die kan aanzienlijk lager zijn dan de inschaling van degene die met BAPO-verlof gaat, maar dat hoeft niet. De vervanging kan ook plaats vinden door een collega die relatief hoog ingeschaald is en die vervangt op basis van bijvoorbeeld een (tijdelijke) uitbreiding van de betrekkingsovervang. De kosten van vervanging kunnen dan uiteraard snel oplopen.

Er is echter nog een tweede effect dat leidt tot hogere kosten juist bij vervanging door een laag ingeschaalde vervanger. De vervanging door iemand die laag ingeschaald is, betekent vrijwel altijd dat het ook gaat om iemand die aanmerkelijk jonger is dan degene die met BAPO-verlof gaat. Het effect daarvan is echter ook dat de bepaling van de gewogen gemiddelde leeftijd daardoor negatief wordt beïnvloed. (Zie voor bepaling GGL hoofdstuk 9.) Hoe jonger hoe groter het effect. Dat brengt dan met zich mee dat aan de inkomstenkant de bekostiging enigszins naar beneden wordt bijgesteld. Omdat het om een klein stukje vervanging gaat, in dit voorbeeld slechts om 0,2 fte, zullen de GGL en daarmee de inkomsten slechts in geringe mate lager worden. Maar omdat het bij de uitgaven in feite ook gaat om relatief geringe extra kosten, is het verstandig zich op dit punt niet te snel rijk te rekenen.

Ook doet zich nog een derde effect voor. Voor de vervanging blijkt vaak een iets hogere werktijdfactor nodig dan de werktijdfactor die voor het BAPO-verlof geldt. Dat komt omdat indertijd bij de totstandkoming van de BAPO-regeling door het ministerie is geredeneerd dat BAPO-vervanging niet hoefde plaats te vinden in de zomervakantie. In theorie klopt dat, maar in de praktijk blijkt dat de rechtspositieregels ervoor zorgen dat die vervanging ook meestal in die periode doorbetaald moet worden.

Bij het maken van een raming is het daarom verstandig uit te gaan van kosten voor vervanging die dicht in de buurt liggen van de kosten die gemaakt zouden zijn wanneer geen verlof zou zijn opgenomen. De extra kosten voor BAPO-verlof komen dan vooral neer op de doorbetaling van de 65% loondoorbetaling die qua kosten inclusief de werkgeverslasten zeker op zo'n 76% uitkomen.

Als men kan inschatten dat voor bepaalde functies bij BAPO-verlof geen vervanging gerealiseerd zal/kan worden is deze benadering uiteraard niet juist. Dan is er geen sprake van extra kosten, maar is er een besparing van zo'n 24% op de loonkosten die zonder BAPO-verlof betaald zouden moeten zijn.

OOP

Het voorgaande heeft betrekking op het BAPO-verlof voor leerkrachten en directieleden en voor OOP-ers die in schaal 9 of hoger zitten. Voor OOP-ers in schaal 8 en lager geldt een doorbetaling van 75% van het loon, wat qua werkgeverslasten zeker op zo'n 83% zal uitkomen. Voor het overige is het voorgaande analoog van toepassing.

Voor het OOP geldt bovendien dat er ook recht is op reductie van de werktijd op basis van bepalingen in de rechtspositie. Dat zorgt ervoor dat de berekening van de omvang van het recht op BAPO-verlof en de werktijd die doorgewerkt moet worden wat complexer is. Daar gaan we in dit kader niet nader op in. Hier gaat het om het aantal uren BAPO waar iemand, binnen de regels die daarvoor gelden, feitelijk aanspraak op maakt.

Na invoering van de lumpsumfinanciering zijn de kosten voor de BAPO volledig bij de werkgever komen te liggen. In het lumpsumbedrag is rekening gehouden met de BAPO. In het budget is 2,0% bestemd voor BAPO. Of dit voldoende zal zijn, hangt af van de specifieke schoolsituatie. In hoofdstuk 7 komen we op de consequenties van een afwijkend BAPO-gebruik terug.

Voorziening

Voor de verwachte BAPO-uitgaven (inclusief de gespaarde flexibele BAPO) kan een voorziening worden getroffen.

Het betreft een voorziening, omdat het gaat om een te verwachten verplichting in de toekomst waarvan de omvang nog niet vast staat, maar wel redelijk goed geschat kan worden. Deze middelen worden in het jaarverslag dan verantwoord als voorziening BAPO (geen reservering). We gaan in dit kader niet nader in op de berekening van die voorziening.

3.2 Spaarverlof

In de nieuwe CAO PO is het begrip ADV vervallen. Er wordt nog uitsluitend gesproken over compensatieverlof.

Vanaf 1 augustus 2006 heeft het bestuur in het basis- en speciaal onderwijs de mogelijkheid de schooltijden flexibeler in te vullen. Maakt het bestuur van deze mogelijkheid gebruik door stapsgewijs over te gaan naar een rooster van 940 uren per jaar, dan is het voor personeelsleden niet meer mogelijk gebruik te maken van de compensatieregeling anders dan de 10 uur die boven de 930 uur ligt.

Hanteert een school verschillende lestijden in de 8 leerjaren, dan heeft een werknemer het recht jaarlijks maximaal 131 uren boven de algemene arbeidsduur van 1659 uur te worden ingeroosterd, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet en/of dit recht leidt tot verdringing van de werkgelegenheid. Deze extra ingeroosterde uren worden binnen hetzelfde jaar gecompenseerd in verlof. Op grond van de regeling spaarverlof kan het compensatieverlof in een later schooljaar worden opgenomen. Deze regeling is als bijlage IX opgenomen in de CAO PO.

De werknemer kan dus gedurende een aantal jaren zijn compensatieverlof sparen met als doel om in een bepaald jaar voor een langere periode met verlof te kunnen. De werkgever dient in deze situaties de middelen die vrijkomen, betrokkene werkt meer uren dan waarvoor hij betaald krijgt, te sparen. Betrokkene kan immers over een aantal jaren betaald verlof opnemen. De vervangingskosten, inclusief de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en alle werkgeverslasten, kunnen dan niet gedeclareerd worden bij het Vervangingsfonds, maar moeten uit de gespaarde middelen worden bekostigd.

Voorbeeld

Betrokkene heeft gedurende 7 jaar 131 uur per jaar gespaard (80 uren per jaar). In totaal heeft hij dus recht op 917 uur verlof (of 560 uren). Bij een lesweek van 25,75 uur, kan betrokkene bijna 22 schoolweken met verlof. Als hij meteen aan het begin van het schooljaar dit verlof volledig opneemt, zou hij van half augustus tot begin februari afwezig zijn, zo'n 5,5 maand.

U moet gedurende deze periode een vervanger betalen. Dat komt globaal neer op de volgende bedragen (minimaal en maximaal in LA-schaal):

LA 1 gedurende 5,5 maand en 51,6% werkgeverslasten: € 2.270 x 5,5 x 151,6% ≈ € 18.900.

LA17 gedurende 5,5 maand en 51,6% werkgeverslasten: € 3.274 x 5,5 x 151,6% ≈ € 27.300.

In Bijlage IX van de CAO staat in artikel 12 een tabel opgenomen met genormeerde bedragen. Deze bedragen moeten gehanteerd worden, indien u zou moeten overgaan tot overdracht van de middelen of als u de gespaarde uren zou moeten uitbetalen. U kunt de bedragen uit deze tabel hanteren voor het bepalen van de hoogte van het jaarlijks te sparen bedrag.

Voorbeeld:

Een leerkracht in een LB-functie spaart jaarlijks 51 uur compensatieverlof. U dient hiervoor jaarlijks opzij te zetten:

51 uren x € 38 = € 1.938.

3.3 Tegemoetkoming kinderopvang

Sinds 1 januari 2007 regelt de overheid de verplichte werkgeversbijdrage voor kinderopvang. Werkgevers betalen een opslag op de sectorpremie (wachtgeldpremie) over het totale loon van alle werknemers. Het maakt hierbij niet uit of werknemers kinderen hebben of niet. In 2009 gaat het om 0,34 procent van het premieloon. De overheid verstrekt de werkgeversbijdrage vervolgens via de Belastingdienst aan ouders die recht hebben op kinderopvangtoeslag.

De fiscale vrijstelling van de werkgeversbijdrage voor kinderopvang is vervallen met de invoering van de verplichte werkgeversbijdrage.

Werkgevers die na 1 januari 2007 een werkgeversbijdrage voor kinderopvang blijven betalen, moeten daarover loonbelasting afdragen. Ook een bijdrage boven de maximum uurprijs voor kinderopvang is vanaf 1 januari 2007 een belastbare vergoeding.

4. Verlofregelingen en Vervangingsfonds

Personeelsleden kunnen gebruik maken van diverse verlofregelingen. Tot 1 augustus 2006 konden praktisch alle vervangingskosten bij het Vervangingsfonds gedeclareerd worden. Vanaf 1 augustus 2006 is declareren niet meer in alle verlofsituaties mogelijk. In dit hoofdstuk besteden we achtereenvolgens aandacht aan:

- verlofregelingen waarbij de kosten van vervanging gedeclareerd kunnen worden bij het Vervangingsfonds
- verlofregelingen waarbij de kosten van vervanging voor rekening van de werkgever zijn

4.1 Algemeen

Het Vervangingsfonds betaalt de kosten die samenhangen met vervanging wegens arbeidsongeschiktheid. Daarnaast kunnen de vervangingskosten die samenhangen met kort buitengewoon verlof op grond van de artikelen 8.7, 8.8, en 8.18 van de CAO PO ten laste van het fonds gebracht worden. De werkgever is na 1 augustus 2006 voor personeelsleden die op 1 juli 2006 onder de declaratiebekostiging vielen, verplicht verzekerd bij het fonds en draagt voor deze personeelsleden premie af.

Vanwege de decentralisatie van de verlofregelingen (van Rechtspositiebesluit naar CAO PO) is met ingang van het schooljaar 2004-2005 de premie voor het Vervangingsfonds (VF) gesplitst in twee delen. Het deel voor de ziektevervanging (het zogenaamde opslagpercentage) wordt door het ministerie van OCW vergoed. Het resterende deel moet door het bestuur betaald worden uit het budget voor personeelsbeleid dat hiervoor per 1 augustus 2004 verhoogd is. Met de invoering van lumpsum is de totale premie voor het VF ten laste van het bestuur gekomen. De opslag die het ministerie nu betaalt, is verwerkt in de lumpsumbekostiging.

Met de invoering van de lumpsumfinanciering kunnen loonkosten die samenhangen met onbetaald verlof en met ouderschapsverlof (betaald en onbetaald) niet meer gedeclareerd worden bij het Vervangingsfonds. Het bevoegd gezag krijgt een lumpsumbudget waarmee de personele kosten betaald kunnen worden.

Als de werkgever onbetaald verlof verleent, dan hoeven er dus geen loonkosten betaald te worden en valt een deel van het lumpsumbudget vrij. De vrijgekomen middelen kunnen ingezet worden ten behoeve van de vervanging.

In een aantal situaties kan de werkgever een beroep doen op de Ziektewet of de Wet Arbeid en Zorg (Uitleg Gele Katern nr. 6, pg. 20 d.d. 12 maart 2003). Dit is het geval wanneer er sprake is van zwangerschaps- en bevallingsverlof en ziekte die hiermee verband houdt, adoptie en pleegzorg, orgaandonatie, (heringetreden) arbeidsgehandicapten, stagiaires en oproep/invalkrachten. De werkgever moet in deze situaties een uitkering aanvragen bij UWV. Omdat de vervangingskosten van dit verlof gedeclareerd kunnen worden bij het Vervangingsfonds, moet de via UWV verkregen uitkering in mindering worden gebracht op de lumpsumbekostiging en daarom afgedragen worden aan het ministerie (de zogenaamde IMBU-afdracht, zie ook de Regeling terzake: Cfi d.d. 1 november 2006).

4.2 Verlofregelingen waarbij de kosten van vervanging gedeclareerd kunnen worden bij het Vervangingsfonds

4.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof directie, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel met les- en/of behandeltaken

De werkneemster heeft recht op in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Als de bevallingsdatum later is dan de vermoedelijke bevallingsdatum, worden de 16 weken verlengd met het aantal dagen dat de baby 'te laat' is geboren.

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat samenvalt met de zomervakantie, wordt voor maximaal 3 weken gecompenseerd. Dit compensatieverlof wordt aansluitend op het

zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof, dan wel de zomervakantie opgenomen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

De vervangingskosten (ook voor de in voorkomende gevallen 3 weken compensatieverlof), kunnen volledig ten laste van het Vervangingsfonds worden gebracht.

4.2.2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantieverlof onderwijsondersteunend personeel zonder les- en/of behandeltaken

Indien het zwangerschaps- en bevallingsverlof samenvalt met de zomervakantie, dan schort het vakantieverlof op. De werknemster mag het vakantieverlof opnemen na afloop van het bevallingsverlof. Het Vervangingsfonds betaalt, indien aan de voorwaarden wordt voldaan, de extra vervangingskosten.

4.2.3. Kort buitengewoon verlof

De vervangingskosten die samenhangen met kort buitengewoon verlof beschreven in de hoofdstukken 8.7, 8.8 en 8.18 van de CAO PO kunnen bij het Vervangingsfonds gedeclareerd worden. Voor de werkgever zijn er geen extra kosten aan verbonden.

4.3 Verlofregelingen waarbij de kosten van vervanging voor rekening van de werkgever zijn

4.3.1. Ouderschapsverlof

Het recht op ouderschapsverlof is beschreven in de hoofdstukken 8.19 tot en met 8.21 van de CAO PO.

Betaald ouderschapsverlof

Indien de werknemer betaald ouderschapsverlof opneemt, vindt over de verloffactor een doorbetaling plaats van 55% van het salaris.

Met ingang van 1-8-01 is betaald ouderschapsverlof mogelijk. De loonkosten van dit betaalde ouderschapsverlof komen ten laste van de eigen middelen van het bevoegd gezag. Om dit betaalde ouderschapsverlof te kunnen bekostigen, is het budget voor personeelsbeleid indertijd (1 augustus 2001) verhoogd.

Het bevoegd gezag ontvangt een lumpsumbudget voor de personele bekostiging en het budget voor personeelsbeleid (waarin o.a. genormeerd de bijdrage voor betaald ouderschapsverlof is opgenomen). Als een personeelslid met betaald ouderschapsverlof gaat kan de doorbetaling van het salaris nog steeds ten laste van het budget voor personeelsbeleid komen. Het lumpsumbudget valt vrij en kan gebruikt worden om de vervanger te betalen.

Het betaalde ouderschapsverlof kost de werkgever (afhankelijk van de inschaling van de werknemer) gemiddeld € 7.000 per werknemer met een fulltime dienstverband.

Onbetaald ouderschapsverlof

Naast het betaalde ouderschapsverlof kan de medewerker gebruik maken van de regeling onbetaald ouderschapsverlof. De werknemer ontvangt geen salaris, maar blijft wel pensioen opbouwen. Het verlof kan daarom niet eerder ingaan dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend. Een van de voorwaarden is de regeling hoe de betaling van het werknemersgedeelte van de premies pensioenen en sociale verzekeringen aan de werkgever gestalte krijgt. De werknemer krijgt immers geen salaris. Er ontstaat in principe wel een schuld aan de werkgever, omdat de werkgever ook het werknemersgedeelte van de bedoelde premies aan de fondsen afdraagt. Ook daarom moeten de afspraken over en weer duidelijk zijn.

Als de werkgever onbetaald ouderschapsverlof verleent, valt het lumpsumbudget deels vrij. Deels, omdat de werkgever wel de pensioenpremies en de premies sociale verzekeringen moet blijven betalen. Het vrijgekomen lumpsumbudget kan gebruikt worden om de vervanger te

betalen.

4.3.2. Lang buitengewoon verlof

De vervangingskosten die samenhangen met lang buitengewoon verlof kunnen niet meer gedeclareerd worden bij het Vervangingsfonds. Lang buitengewoon verlof (8,9, 8.11 tot en met 8.15, 8.18) wordt veelal verleend zonder behoud van loon of de werkgever ontvangt een schadeloosstelling. Ook hier geldt weer: het lumpsumbudget valt deels vrij. Het vrijgekomen deel kan gebruikt worden om de loonkosten van de vervanger te betalen.

Het verlof gaat pas in als de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de regeling waarin de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend zijn beschreven. Een van de voorwaarden betreft de betalingsregeling werknemerspremies (zie bij onbetaald ouderschapsverlof).

Voorbeeld

Een personeelslid in LB 16 (€ 3.479) en werktijdfactor 1,0000 gaat een jaar met onbetaald verlof in persoonlijk belang. Dit betekent het volgende:

De werknemer heeft een salariskorting van € 3.479, maar moet wel de pensioenpremies betalen van ongeveer € 300 per maand. De werkgeverslasten bedragen ongeveer € 530 per maand. In het geval van onbetaald verlof in persoonlijk belang betaalt de werknemer ook de werkgeverspremies.

Met de werknemer moeten dus afspraken gemaakt worden over deze bijna € 850 per maand die aan premie moet worden afgedragen.

5. Personele bekostiging en budget voor personeelsbeleid

De werkgever ontvangt al een aantal jaren een budget in geld, het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid, korthedshalve aangeduid als budget personeelsbeleid. Dit budget was vrij besteedbaar, mits het gebruikt werd voor personele doeleinden. Uit dit budget moest het betaald ouderschapsverlof bekostigd worden, evenals de herintredersperiodieken, beloningsdifferentiatie, e.d.

Het budget bestaat uit een vast bedrag per school + een vast bedrag per leerling. De besteding is niet meer geormerkt. U mag het uitgeven waaraan u wilt. Omdat er onder het FBS-systeem allerlei personele zaken uit bekostigd moesten worden, nemen we de uitgaven die tot 1 augustus ten laste van dit budget kwamen, hier toch op. Onder het lumpsumregime blijven de personele verplichtingen die u ten laste van dit budget bent aangegaan, immers intact.

Uiteraard zijn de middelen die u gekregen hebt voor de personele bekostiging van de formatie, of zelfs de middelen toegekend voor de exploitatie, ook voor de personele uitgaven te besteden die in dit hoofdstuk behandeld worden. U hebt tenslotte één totaal budget aan geld waar geen schotten tussen zitten.

N.B. Het ouderschapsverlof is behandeld in hoofdstuk 4 en komt hier derhalve niet meer aan de orde.

Voor de berekening van de personele kosten voortvloeiend uit betaald ouderschapverlof, toekenning extra periodieken en functiedifferentiatie zijn door VOS/ABB instrumenten ontwikkeld die in de Toolbox op de website van VOS/ABB te downloaden zijn (Personele kosten onder lumpsum.xls).

5.1 Herintredersperiodieken

In artikel 6.7 van de CAO PO is geregeld dat werknemers die door loopbaanonderbreking een salarisachterstand hebben opgelopen, voor één of twee periodieken extra in aanmerking komen. Bedraagt de salarisachterstand minder dan 5 periodieken ten opzichte van een collega die 'de z'n onderwijsloopbaan niet heeft onderbroken, dan komt de werknemer met ingang van het derde jaar na herintreding, voor één periodiek extra in aanmerking. Bedraagt de achterstand 5 periodieken of meer, dan ontvangt de herintreder 2 extra periodieken. Hoeveel deze extra periodieken u jaarlijks kosten, is afhankelijk van de hoogte van inschaling. Gemiddeld zal het ongeveer € 1.350 per periodiek per jaar zijn.

5.2 Beloningsdifferentiatie

Er zijn verschillende vormen van beloningsdifferentiatie. Daarom is het onmogelijk om de financiële aspecten met een simpele formule eenduidig in kaart te brengen. Aan de andere kant is het voor de meeste vormen niet moeilijk om ze weer te geven in geldbedragen. De kosten zijn voor bestuur en management vrij eenvoudig uit te rekenen.

Bij individuele beloningsdifferentiatie kunnen we onderscheid maken naar beloning in:

- A. tijd
 - B. geld
 - C. faciliteiten
- (of in combinaties ervan)

A. Beloning in tijd

Beloning in tijd houdt in dat een personeelslid op basis van positief beoordeelde kwaliteiten in tijd vrijgeroosterd wordt om bepaalde werkzaamheden te verrichten. Deze zijn in omvang en aard duidelijk anders dan het werk dat normaal gesproken bij zijn functie hoort.

Deze vorm van beloningsdifferentiatie wordt vaak niet als zodanig gezien, maar veel meer als een vorm van taakdifferentiatie. Toch is het mogelijk de toewijzing van tijd voor het uitvoeren van

werkzaamheden waar men met plezier aan werkt, ook te zien als een vorm van beloningsdifferentiatie.

Zo kan een groepsleerkracht bijvoorbeeld gedurende een middag per week vrijgeroosterd worden om coördinerende werkzaamheden voor de onderbouw te verrichten. Iemand krijgt een dergelijke taak op grond van een positieve beoordeling van zijn kwaliteiten op dat gebied.

Kosten

De kosten van beloning in tijd zijn afhankelijk van de hoeveelheid tijd die beschikbaar wordt gesteld en de kosten per tijdseenheid voor die functionaris. De eenvoudigste manier om de hoeveelheid tijd vast te stellen die een leerkracht krijgt als vrijgestelde tijd, komt voor een lid van het OP overeen met de hoeveelheid lesgebonden tijd die wordt vrijgesteld. In vrijwel alle gevallen is dat eenvoudig te berekenen op jaarbasis. De vrijgestelde uren zullen vervangen moeten worden. De loonkosten die met deze vervanging samenhangen, zijn dan de kosten die de werkgever moet maken in geval van beloning in tijd.

Voorbeeld

Volgens het rooster van 25,75 uur per week omvat een middag (anders dan de woensdagmiddag) 2 uur lesgebonden tijd. Per jaar is dit $39,2 \times 2 = 78,4$ uur per jaar. Voor de vervanging is een werktijdfactor nodig van $(78,4 : 930) = 0,0843$.

Uitgaande van de landelijke GPL komt de vervanging op jaarbasis neer op $0,0843 \times € 55.299,41 \approx € 4.660$.

B. Beloning in geld

Beloning in geld kan op verschillende manieren gebeuren. De CAO (artikel 6.19) onderscheidt twee vormen van beloningsdifferentiatie met geld: de *toelage* of de *gratificatie*.

De toelage maakt sinds 1 juli 2005 deel uit van het inkomen bedoeld in het pensioenreglement. Er moeten dus premies over afgedragen worden.

Een eenmalige uitkering (maar ook de vakantie-uitkering) wordt belast met het bijzondere tarief loonheffing. Voor de meeste leerkrachten zal dat het 42% tarief zijn. Indien een eenmalige uitkering van bijvoorbeeld € 100 wordt gegeven, gaat bijna de helft naar de belastingen.

Omvang

De omvang van de toelage of gratificatie is niet nader vastgelegd. De CAO PO bepaalt dat de extra beloning nooit meer mag zijn dan 15% van het bruto salaris op jaarbasis. Voor het overige is het dus een zaak van het eigen beleid van het bestuur waarover met de P(G)MR wordt overlegd.

Het is belangrijk om duidelijk te zijn over de omvang van de beloningsdifferentiatie die wordt toegekend en of het daarbij gaat om een netto of om een bruto bedrag.

Duur

Wanneer een toelage wordt toegekend, gebeurt dat meestal per maand gedurende een bepaalde periode. Geef bij de toekenning zowel het bruto als het netto bedrag van de toelage aan, zodat u daarmee teleurstelling achteraf bij de werknemer voorkomt. De kosten voor de werkgever moeten nog verhoogd worden met de werkgeverslasten om de totale loonkosten te bepalen. Het betekent dat wanneer een bruto-toelage wordt verstrekt van bijvoorbeeld 200 euro per maand, de jaarlasten neerkomen op $€ 200 \times 12 \times 151,6\% \approx € 3.640$ op jaarbasis.

Grotere aanstelling

Een andere manier van beloning in geld is de tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsomvang. In formele zin is dit geen vorm van beloningsdifferentiatie, het is een oneigenlijke vorm, en we gaan er daarom niet verder op in.

Periodieken

Een derde vorm van beloningsdifferentiatie is de toekenning van een of meer extra periodieken op basis van een beoordeling. Het is duidelijk dat het dan niet meer gaat om een vorm van incidenteel belonen, maar om een structurele verbetering in de beloning, in elk geval totdat het maximum in de schaal is bereikt. Deze vorm van beloningsdifferentiatie is uit een oogpunt van sociale zekerheid voor de betrokkene aantrekkelijk, omdat het doorwerkt in die regelingen, inclusief het pensioen.

De werkelijke kosten die met het toekennen van een extra periodiek zijn gemoeid, zijn moeilijk te bepalen. Immers, in de lumpsum is de vergoeding voor het personeel leeftijdsafhankelijk berekend, op basis van de gemiddeld gewogen leeftijd (GGL). Aangezien ouder personeel veelal duurder zal zijn, ontvangt een school ook een hogere lumpsum naarmate de GGL van een school hoger is. Verschillen kunnen ontstaan wanneer de GGL niet goed correspondeert met de anciënniteit van het personeel, met andere woorden wanneer het personeel relatief jong in hoge schalen zit (of omgekeerd). Is het personeel gegeven de leeftijd relatief hoog ingeschaald, dan leidt dit tot hogere kosten. Globaal kunnen we u echter aan de hand van een voorbeeld wel een indicatie geven.

Voorbeeld

Stel een leerkracht in schaal LA regel 10 ontvangt een extra periodiek in het kader van beloningsdifferentiatie die per 1 augustus ingaat. De betrokkene ontvangt dan boven op zijn reguliere periodiek een extra periodiek en gaat dan dus van regel 10 door naar regel 12. Deze periodiek ontvangt hij elk jaar totdat hij het maximum heeft bereikt, één jaar eerder door de toekenning van die extra periodiek.

Uitgaande van de salaristabellen zoals die gelden vanaf 1 januari 2009, betekent dit dat hij 6 jaar lang het effect ontvangt van die extra periodiek. Inclusief de werkgeverslasten komt dat gedurende die 6 jaren neer op een bedrag van rond de 8.800 euro.

C. Beloning in faciliteiten

Ook voor beloning in de vorm van faciliteiten zijn er verschillende mogelijkheden. U kunt bijvoorbeeld nascholingscursussen of trainingen aanbieden die de leerkracht graag zou volgen en die gericht zijn op verbetering van zijn deskundigheid. De kosten daarvan betreffen enerzijds (een deel van) de kosten van de cursus inclusief de bijkomende kosten aan materiaal, reis- en verblijfkosten en anderzijds de kosten in tijd die eventueel wordt toegekend door het vrijroosteren van (een deel van) de cursustijd.

Een andere mogelijkheid is om voor de leerkracht bijvoorbeeld soft- en/of hardware aan te schaffen die hij op een nuttige manier kan gebruiken voor de school, of een inbelmogelijkheid aan te bieden vanuit huis naar de server van de school. Vooral voor personeelsleden die zich actief met ICT bezighouden, kan deze beloningsvorm aantrekkelijk zijn, terwijl de kosten beperkt en meestal eenmalig zijn. Hetzelfde geldt voor faciliteiten in de sfeer van audiovisuele producten waar de school zijn voordeel mee kan doen.

5.3 Functiedifferentiatie

Functiedifferentiatie kan tot allerlei nieuwe functies in de (school)organisatie leiden. Het schoolbestuur moet de taak- en functieomschrijving voor de medewerker vaststellen en de inschaling bepalen door functiewaardering met behulp van FUWA-PO. (Zie hiervoor artikel 5.4 van de CAO.)

Het kostenplaatje van functiedifferentiatie hangt sterk af van de keuzen die het bestuur maakt. Men kan ervoor kiezen om zwaardere en/of lichtere functies te introduceren. Gaat het om nieuwe, vacante functies, dan is het financiële effect direct af te leiden van de salariskosten plus werkgeverslasten die daarmee samenhangen. Als u een zittende werknemer in een zwaardere functie benoemt, dan gaat het om meerkosten. Is het een benoeming in een lichtere functie, dan

is er meestal geen sprake van minder kosten omdat de werknemer doorgaans een salarisgarantie krijgt in de vorm van een persoonlijke toelage. Pas als hij vertrekt en een opvolger in zijn functie benoemd wordt, komt het geld van de persoonlijke toelage vrij.

Met het Convenant LeerKracht is de functiedifferentiatie een 'hot item' geworden. De uitwerking ervan in de CAO PO is geheel vastgelegd, zodat er geen onduidelijkheid bestaat omtrent hetgeen er moet gebeuren. In dit kader gaan we niet nader in op de functiemix zoals die gepland is, maar beperken we ons tot de essentie ervan in financiële zin. En dat houdt in dat veel lerarenfuncties van schaal LA naar schaal LB (basisschool) resp. van schaal LB naar schaal LC (SBO en (V)SO) worden geplaatst.

Als voorbeeld werken we hier de extra kosten uit die samenhangen met een overgang van functieschaal LA naar functieschaal LB.

Wanneer we in de individuele situatie nagaan welke financiële gevolgen de inschaling naar een hogere schaal heeft, dan moeten we rekening houden met de voorschriften bij bevordering. Laten we uitgaan van de meest voorkomende situatie. Iemand wordt per 1 augustus van een jaar bevorderd. Dat is ook het moment voor de toekenning van een reguliere periodieke verhoging. Een dergelijke bevordering leidt tot de toekenning van een extra periodiek in de oude schaal en vervolgens inschaling in de nieuwe schaal op het naasthogere bedrag. De omvang van het bedrag kan sterk variëren door de afstand tot de naasthogere periodiek: de vergoeding kan bijvoorbeeld slechts enkele euro's zijn. Met het instrument 'Personele kosten PO 2009' is exact te volgen wat de meerkosten zijn. Zowel wat de extra kosten zijn in het eerste jaar als de jaren daarna, plus de gemiddelde kosten tot aan het vertrek van de werknemer door bijv. pensioen.

Voorbeeld

De extra kosten van een bevordering vanaf schaal LA2 naar schaal LB1 bedragen zo'n € 58 per maand (incl. werkgeverslasten). Na die eerste regel lopen de kosten per jaar op. Tot slot is het verschil gelijk aan het verschil tussen de maxima van schaal LB en van LA, zo'n € 500 per maand inclusief werkgeverslasten.

Wanneer we uitgaan van de bevordering vanuit de 10^e regel van schaal LA, dan betekent dit dat we praten over een leerkracht die op zijn 35^e jaar bevorderd wordt. Rekening houdend met een doorloop tot zijn 65^e jaar, betekent dit dat er in totaal gedurende 30 jaar extra salariskosten zijn. Die extra salariskosten bedragen in totaal gedurende al deze jaren: € 137.400,--
Dit is per jaar ongeveer: € 4.580,--, omgerekend per maand € 380,--, inclusief werkgeverslasten.

Op deze wijze zijn de financiële gevolgen van de functiemix met het instrument dus goed in kaart te brengen. Belangrijk daarbij zijn de gemiddelde kosten die hierbij aan de orde zijn. Zoals te verwachten was zijn de gemiddelde kosten lager als de bevordering aan het begin van de schaal plaats vinden en duurder aan het eind van de schaal. Daarbij moet wel bedacht worden dat de kosten voor een jongere die bevorderd wordt, veel langer doorlopen dan voor een oudere. Maar na het vertrek van de oudere, bijv. met pensionering, moet die vacature uiteraard weer opgevuld worden met in principe iemand in diezelfde schaal zodat de hogere kosten aan de orde blijven.

Bevordering naar een hogere schaal moet gebeuren op basis van kwaliteit, zoals vastgelegd in de nieuwe functieomschrijvingen van LB en LC en daarbij is leeftijd en inschaling als zodanig niet het primaire criterium. Maar de hogere eisen die bijv. gesteld worden aan de functie LB t.o.v. de functie LA hebben uiteraard wel een relatie met ervaring en kennis die in de loop van de jaren is opgedaan. En dat zorgt ervoor dat degenen die het meest in aanmerking komen voor de bevordering degenen zijn met de meeste ervaring en scholing.

5.4 Geschenken e.d.

Bij feestelijke gelegenheden kan de werkgever een geschenk uitdelen. Dit mag echter niet onbelast, er moet loonheffing over worden geheven.

Eindheffingen

Loonheffing wordt ingehouden en afgedragen door de werkgever, maar betreft een heffing van de werknemer. Over bepaalde vormen van loon wordt de loonheffing echter geheven in de vorm van een zogenoemde eindheffing. De eindheffing wordt niet ingehouden op het loon van de werknemer, maar komt voor rekening van de werkgever. Loon waarover wordt geheven door middel van eindheffing, behoort niet (meer) tot het loon van de werknemer en behoort dus ook niet tot zijn verzamelinkomen voor de inkomstenbelasting. De loonheffing die over dit loon wordt afgedragen, kan door de werknemer niet worden verrekend met de inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen.

De eindheffing kan berekend worden over:

- Spaarloon. Dit is in paragraaf 1.2 ter sprake gekomen.
- Geschenk.

De werkgever mag 20% eindheffing toepassen over geschenken in nature aan werknemers, voor zover de waarde in het economische verkeer niet meer is dan € 70 per kalenderjaar. Deze geschenken hoeven niet ter gelegenheid van bepaalde gebeurtenissen te worden gegeven. Dit eindheffingsbestanddeel is geen loon voor de werknemersverzekeringen en de Zvw.

Voorbeeld

U hebt 140 personeelsleden in dienst. Iedereen ontvangt een kerstpakket ter waarde van € 50. Naast de kosten van dit pakket (€ 7.000) betaalt u € 1.400 eindheffing.

- Moeilijk individualiseerbaar loon. Op de site van de belastingdienst worden diverse mogelijkheden genoemd. U mag bijvoorbeeld eindheffing toepassen als u een geschenk geeft bij het jubileum van uw organisatie of bij een persoonlijke feestdag van de werknemer. In dat geval kunt u tegen het gebruteerde tabeltarief eindheffing toepassen.

Voorbeeld

U verstrekt aan een werknemer loon in natura waarover eindheffing mag plaatsvinden (bijvoorbeeld een laptop) en u kiest voor eindheffing. Gegevens van de werknemer: leeftijd 40 jaar, jaarloon € 32.000, recht op loonheffingskorting, Het gebruteerde tabeltarief bedraagt 72,40%. Als het een laptop van € 1.000 betreft, dan kost deze laptop u feitelijk ruim € 1.700.

6. Ontwikkeling werkgeverslasten

6.1 Belang werkgeverslasten

Bij het maken van een meerjarenbegroting speelt de omvang van de werkgeverslasten een belangrijke rol. Dat is snel duidelijk te maken aan de hand van de landelijke cijfers.

Het gaat in totaal om een bedrag van rond de 7,5 miljard aan loonkosten. Een verschil van 'slechts' één procent betekent dan al 75 miljoen op jaarbasis en dus nog aanzienlijk meer als het een meerjarenbegroting betreft.

Het lastige van werkgeverslasten is dat achteraf pas duidelijk is wat de omvang ervan is (geweest), maar het is knap lastig vooraf te ramen hoe deze lasten zich gaan ontwikkelen. Er zijn diverse componenten die elk op zich veranderen en onderling geen (duidelijk) verband hebben.

In deze paragraaf toch een poging daartoe, want de meerjarenbegroting moet gemaakt en die begroting moet zo nauwkeurig mogelijk zijn.

6.2 Analyse werkgeverslasten 2008-2009

Voor het bepalen van de werkgeverslasten volgen we de ontwikkelingen zoals die plaatsvinden en die doorwerken in de 5 maanden van 2008 en de 7 maanden van 2009.

De werkgeverslasten zijn bepaald t.o.v. het salarisoniveau, zoals dat is vastgesteld voor 1-8-08. De inkorting van de salarisschalen per 1 januari 2009 betekent in feite een verandering van de schalen en de salarissen. Daarop komen we na de bepaling t.o.v. de nu geldende schalen nog uitvoerig terug. Ook hebben we te maken met de specifieke toeslag voor directeurs vanaf 1 januari 2009 die niet in de GPL als zodanig is verwerkt. Ook daarop komen we nog terug.

Tabel Ontwikkeling WG-lasten

CAO 2007 - 2009

		effect 5 mnd. 08	effect 7 mnd. 09
Incidentele verhoging 07-08	-0,25%	-0,25%	-0,25%
Doorwerking oude CAO 05-07 vanaf 1-1-09			0,02%
Niet verwerkt deel str EJU per 1-1-08 (1,0%)		0,07%	0,07%
ASM 2,2% per 1-8-08	2,20%	0,00%	0,00%
Structurele nabetaling premies	0,05%	0,05%	0,05%
Incidentele nabetaling premies jan-aug 08	0,03%	0,03%	0,03%
subtotaal		-0,10%	-0,08%
Schooljaar 08-09 t.o.v. 07-08			-0,08%
Bijstelling opslag VF		0,280%	0,280%
Bijstelling opslag PF		-0,402%	-0,402%
Bijstelling VF/PF schooljaar 08-09			-0,12%
Totaal reguliere bijstelling 08-09			-0,20%

Actieplan LeerKracht

Extra incidentele € 200 (allen)		1,47%	0,00%
Carrièrepatroon en toeslag maximum (alleen OP)		0,00%	1,27%
Schooljaar 08-09 effect OP			1,34%
Schooljaar 08-09 effect DIR en OOP			0,51%
Totale effect voor OP		1,14%	
Totale effect voor DIR en OOP		0,31%	
Gemiddeld totaal effect 08-09			1,02%

Inkorting schalen

De inkorting van de schalen per 1 januari 2009 is in de bekostiging meegenomen als een verhoging van de GPL. In feite verkrijgen we per 1 januari 2009 nieuwe salarisschalen en zou het percentage WG-lasten afgezet moeten worden t.o.v. de afzonderlijke salarisniveaus. Voor het maken van een meerjarenbegroting is dat een lastige zaak. Want het betekent dat tot 1 januari 2009 gerekend moet worden met de huidige salarisschalen en vanaf 1 januari 2009 met de nieuwe salarisschalen. Als dat gebeurt, heeft de inkorting van de schalen als zodanig geen gevolgen voor de WG-lasten (hoogstens in de toepassing van franchises en maxima in de premiebepalingen, waarvan het effect echter gering zal zijn). Die blijven dan ongewijzigd. Maar dan kan het effect van de wijziging van de schalen dus niet verwerkt worden alsof het een WG-last zou zijn terwijl we dat in bovenstaande tabel wel hebben gedaan.

Berekening leert dat het effect van de inkorting van de schalen per 1 januari 09 als zodanig een effect heeft voor de categorie OP van 0,76% vanaf 1 januari 2009 en van 0,50% voor het gehele schooljaar 08-09 ten opzichte van de schalen per 1 augustus 2008. Het gemiddelde effect op de WG-lasten voor al het personeel (OP, Directie en OOP) wordt dan 0,43%.

Zouden we net doen alsof er geen inkorting van de schalen zou gaan plaatsvinden, dan is het effect dat de overige WG-lasten stijgen met $(0,84-0,20=)$ 0,64% voor het OP en met $(0,51-0,20=)$ 0,31% voor DIR en OOP. Het gemiddelde totale effect op de overige WG-lasten wordt dan 0,59% voor het gehele schooljaar 08-09.

Om de problematiek te voorkomen dat voor het maken van de meerjarenbegrotingen zowel met de salaristabel tot 1 januari 2009 als met de tabel na 1 januari 2009 moet worden gerekend, kan het inkorten van de salaristabel ook benaderd worden als het ontstaan van een extra WG-last t.o.v. de salaristabel van de huidige geldende salaristabel.

Op die wijze kan een boel extra (en onnodig) rekenwerk achterwege blijven.

Het advies is daarom om uit te gaan van de berekening van de WG-lasten t.o.v. het huidige salarisniveau per 1 augustus 2008 en de inkorting van de schalen te behandelen als een verhoging van de WG-lasten. Voor de instrumenten in de Toolbox die met het maken van meerjarenbegrotingen te maken hebben, is in elk geval de benadering gekozen om met één salaristabel te werken.

Toeslag schoolleider

In de CAO PO is opgenomen dat voor elke directeur (aan een school¹) met schaal DA t/m DCuitloop vanaf 1 januari 2009 een toelage van € 275 per maand wordt toegekend.

In de bekostiging is daartoe een bedrag opgenomen van € 3.063 als extra toevoeging aan de eerste directietoeslag in de bekostiging. Ten opzichte van de GPL voor de directie basisschool komt dit bedrag overeen met 4,4%, een forse stijging. In de bekostiging is macro daarvoor zo'n 23 mln. opgenomen voor de eerste 7 maanden van 2009 hetgeen voldoende lijkt.

In de meerjarenbegroting komt de complete directietoeslag binnen inclusief de verhoging. Aan de uitgavenkant zal het veelal bij het salaris verwerkt worden en in dat kader geboekt worden als de toelage directeur actieplan.

Deze toekenning wordt dus in het geheel niet verwerkt in de GPL als zodanig. In het voorgaande is het ook niet verwerkt als een onderdeel van de berekening van de WG-lasten.

¹ Dit betekent dat een directeur in schaal DD of DE niet in aanmerking komt, noch directie die niet aan een (brinnummer van een) school is verbonden, zoals bijv. bovenschools management.

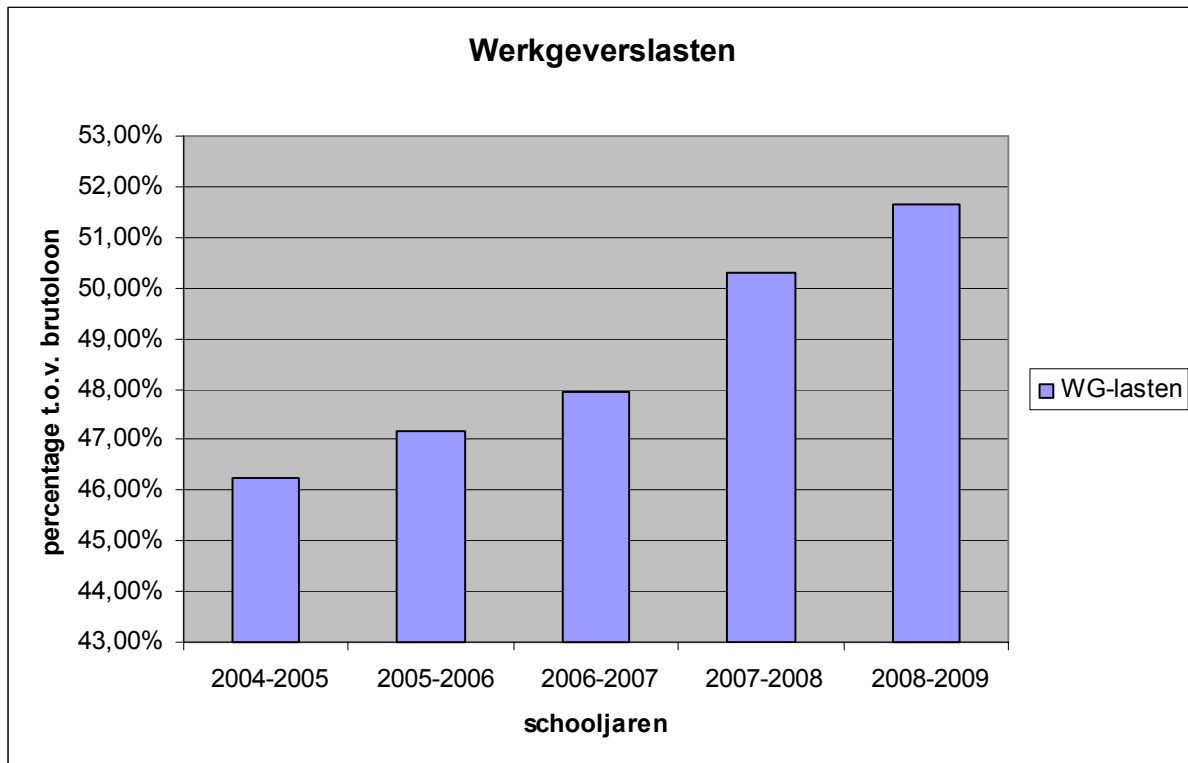
In feite zou dat wel moeten gebeuren, zoals dat ook gebeurt met andere toelagen.

Berekening leert dat dit overeenkomt met een WG-last van 0,32%. Samen met de eerdere stijging van de WG-lasten komen we dus uit op een stijging van 1,34%. De totale stijging is aanzienlijk en wordt dus vooral veroorzaakt door de maatregelen uit het actieplan LeerKracht.

Totale stijging WG-lasten

De ontwikkeling vanaf 2004 is in onderstaande grafiek tot en met 08-09 weergegeven:

Indexering loonkosten	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09
WG-lasten	46,25%	47,17%	47,93%	50,30%	51,64%



In de instrumenten in de Toolbox hebben we als percentage WG-lasten 51,6% opgenomen als de weergave van de gemiddelde werkgeverslasten voor 08-09.

Zoals wel vaker gemeld, adviseren we om zo enigszins mogelijk zelf het percentage van de WG-lasten te berekenen die voor de eigen organisatie van toepassing is.

Verhoudingstabel in het FPE-model

In het FPE-model worden de kosten van functies omgerekend naar de standaard eenheid LA voor de basisschool en LB voor de SBO en de school voor (V)SO. De directietoelage voor de functies DA t/m DCuit heeft uiteraard effect op deze verhouding. Voor de toeslag van € 3063 voor de eerste 7 maanden van 2009 kan de nieuwe verhouding t.o.v. de functie LA resp. LB echter niet simpel afgeleid worden door dit bedrag op jaarbasis toe te voegen aan het maximum maandsalaris van de betreffende schalen. Voor de toeslag geldt namelijk niet dat daarover ook de vakantie-uitkering, noch de eindejaarsuitkering berekend wordt. De WG-lasten wijken dus af van die voor het bruto salaris. Daarom moet eerst een lastige omrekening plaatsvinden. Het blijkt dat deze omrekening betekent dat de directiefuncties DA t/m DCuit verhoogd worden met 0,04 t.o.v. LA en met 0,03 of 0,04 t.o.v. LB.

De aandacht wordt nog gevraagd voor de afspraak in het actieplan LeerKracht dat deze toelage bedoeld is voor de directeur van de school zodat degenen op directiefuncties die geen directeur van een school zijn niet in aanmerking komen. Directiefuncties op een bestuurskantoor bijvoorbeeld doen niet mee. Daarom is de FPE-tabel voor het sommatiemodel niet aangepast.

De grafiek lijkt behoorlijk verontrustend op het eerste gezicht. De werkgeverslasten schijnen maar steeds te stijgen! Daarom is een geruststellende opmerking op zijn plaats.

De stijging van de werkgeverslasten gaat in principe gepaard met een stijging van de inkomsten. Tijdens de declaratie merkte je daar weinig van omdat de complete betaling door OCW werd afgewikkeld via de declaratie. Met de lumpsumbekostiging volgt de GPL in principe de stijging van de werkgeverslasten en kunnen deze wijzigingen dus nog steeds ondervangen worden. Bovendien dient bedacht dat als afzonderlijke elementen die nu leiden tot stijging van de WG-lasten, als algemene componenten in de algemene salarisstijgingen waren opgenomen, er geen sprake was geweest van stijging van de WG-lasten maar de loonkosten als zodanig hetzelfde waren gebleven.

Voorbeeld: iedere werknemer krijgt nu in oktober de jaarlijkse uitkering van € 110. Daardoor leidt het tot een stijging van de WG-lasten. Dat had ook verwerkt kunnen worden als een algemeen geldende verhoging in de salarisschalen. Dan was het niet direct zichtbaar geweest maar had het niet geleid tot stijging WG-lasten.

Als je naar alle afzonderlijke beloningselementen kijkt dan is het inderdaad niet verwonderlijk dat de WG-lasten gestegen zijn. Wellicht dat over enige tijd besloten wordt om al die toeters en bellen gewoon onder te brengen in het normsalaris en dan zakt het percentage WG-lasten weer.

6.3 Opslag en premie Vervangingsfonds en Participatiefonds

De opslag en premie van de fondsen is de afgelopen periode nogal aan verandering onderhevig geweest. Het meest overzichtelijk is dat te illustreren aan de hand van onderstaande tabel.

Premies	05-06	06-07	vanaf 1-1-07	1-5-2007	1-10-2007	1-2-2008	1-8-2008
VF	8,60%	8,83%	7,59%	6,97%	7,59%	8,31%	7,98%
<i>regulier</i>	6,95%	7,64%	6,86%	6,24%	6,86%	7,58%	7,25%
<i>'eigen verlofdeel'</i>	1,35%	0,89%	0,73%	0,73%	0,73%	0,73%	0,73%
<i>eigen bijdrage</i>	0,30%	0,30%	-	-	-	-	-
<i>uit budget PB</i>	1,65%	1,19%	0,73%	0,73%	0,73%	0,73%	0,73%
<i>naar budget PB</i>	1,35%	1,35%	1,35%	1,35%	1,35%	1,35%	1,35%
PF	2,85%	2,23%	2,06%	2,06%	2,06%	1,51%	1,51%
Totaal	11,45%	11,06%	9,65%	9,03%	9,65%	9,82%	9,49%
	t.o.v. GPL						
Opslag	05-06	06-07	vanaf 1-1-07		07-08 a	07-08 b	08-09
VF	4,87%	5,32%	4,46%		4,82%	4,83%	5,11%
PF	2,00%	1,55%	1,55%		1,47%	1,48%	1,06%
Totaal	6,87%	6,87%	6,01%		6,29%	6,31%	6,17%

In de tabel geven we de ontwikkeling weer van de premies en van de opslag.

De premies zijn het percentage van het bijdrage-inkomen dat betaald moet worden voor degenen die verplicht bij het VF resp. PF zijn aangesloten. Daarbij is afzonderlijk gespecificeerd welk deel van de premie betaald moet worden uit het budget PB sinds de decentralisatie van een deel van de kosten van vervanging van verlof vanaf 1 augustus 2004. Het betreft het verlof dat in de CAO PO nu is opgenomen in de artikelen 8.10 t/m 8.15 (lang buitengewoon verlof) en 8.19 t/m 8.21 (betaald en onbetaald ouderschapsverlof).

Voor de betaling van dat deel uit het budget PB is een toekenning gerealiseerd zoals eveneens aangegeven in de tabel.

Vanaf de invoering van de lumpsumbekostiging bleven de kosten voor vervanging van onbetaald verlof en betaald ouderschapsverlof voor rekening van de werkgever zelf. Onbetaald verlof houdt immers in dat dan de financiële middelen voor de loonbetaling aan de betrokkene vrijvallen en dit geld kan dan dus voor vervanging ingezet worden. Dat geldt ook bij betaald ouderschapsverlof.

Voor de doorbetaling van degene die dat betaalde ouderschapsverlof opneemt, is al sinds 2001 de bijdrage opgenomen in het budget PB die in principe toereikend is.

De daling van de premie op dat onderdeel in 06-07 naar 1,19% gaf daarom enige verlichting van de premiedruk voor de werkgever. We hadden ingeschat dat deze premie nog lager uit zou vallen gelet op de omvang van met name het betaald ouderschapsverlof. Die inschatting bleek later ook juist met de verdergaande verlaging van de premie per 1 januari 2007. Vanaf die datum is de eigen bijdrage van de werkgever van 0,30% stopgezet en is de premie voor het verlofdeel gedaald met 0,16%. Daarmee is de bijdrage van het gedecentraliseerde deel teruggebracht naar 0,73%.

Vanaf de invoering van lumpsum vallen nieuw aangestelde personeelsleden niet langer onder de verplichte verzekering, maar komen of voor eigen rekening of ze worden vrijwillig verzekerd bij het Vervangingsfonds (of desgewenst bij het Risicofonds). De omvang van dit bestand zal dus geleidelijk toenemen en de inschatting is dat mede daardoor de kosten van de vervanging van deze groep zullen stijgen. Deze stijging is behalve in absolute zin eveneens in relatieve zin. De premie voor de vrijwillige verzekering bedroeg aanvankelijk 2,5%, maar de stijging heeft zich al spoedig gemanifesteerd en zal naar verwachting nog wel iets blijven toenemen. Daarom heeft het Vervangingsfonds besloten om de premie voor de vrijwillige verzekering met ingang van 1 oktober 2007 te verhogen naar 3,5%, vervolgens per 1 augustus 2008 op 4,7% en vanaf 1 januari 2009 op 5%.

De daling van de premie voor het 'eigen verlofdeel' in 2007 wordt niet verwerkt in de opslag, omdat de middelen voor die premie in het budget PB zijn opgenomen. Dit verlof valt niet onder de verzekering en dus zijn die premies vrijgevallen. De kosten van de vervanging van dat verlof zijn en blijven voor rekening van de werkgever die dat kan bekostigen met de vrijvallende loonkosten van de verlofganger.

Dit premiedeel is nu gedaald met 0,16% terwijl de eigen bijdrage van 0,30% is vervallen omdat deze bijdrage niet langer nodig bleek voor een sluitende begroting van het Vervangingsfonds. Ten opzichte van de periode voor 1 januari 2007 is er dus sprake van een (geringe) lastenverlichting.

In het overzicht van de werkgeverslasten is het percentage voor het Participatiefonds in de afgelopen periode geleidelijk gedaald. Dat kan verklaard worden uit een feitelijke afname van het aantal uitkeringsgerechtigden in dezelfde mate. De krappe arbeidsmarkt is dan ook de reden voor de verdere daling in 2008.

6.4 Overzicht premies sociale zekerheid

Voor een nader inzicht in de ontwikkeling van de premies voor de sociale zekerheid hebben we de gegevens opgenomen van de afgelopen jaren. Deze spreken in belangrijke mate voor zich. Het blijkt dat de totale premiedruk de afgelopen jaren redelijk stabiel lijkt te zijn.

Tabel premiepercentages werkgever

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
OP/NP	14,05%	15,85%	13,68%	13,54%	13,82%	14,00%
AAOP	1,35%	1,20%	1,05%	0,60%	0,30%	0,30%
VUT/FPU basis	2,25%	2,50%	1,68%	1,85%	1,85%	1,80%
FP-opbouw	1,95%	2,15%				
WAO/WIA basis	5,10%	5,60%	5,40%	5,15%	5,65%	5,70%
WAO rekenpremie	2,26%	1,39%	0,98%	0,48%	0,57%	0,47%
WAO/WIA-WGA				0,75%	0,15%	0,15%
WW	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
ZFW	6,75%	6,75%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Bijdrage ZVW			6,50%	6,50%	7,20%	6,90%
UFO-premie	0,80%	0,80%	0,78%	1,06%	1,12%	1,12%
Totaal	34,51%	36,24%	30,07%	29,93%	30,66%	30,44%

6.5 BAPO-kosten

Onderdeel van de brutosalariskosten zijn de BAPO kosten met de volgende gegevens.

Tabel BAPO-kosten

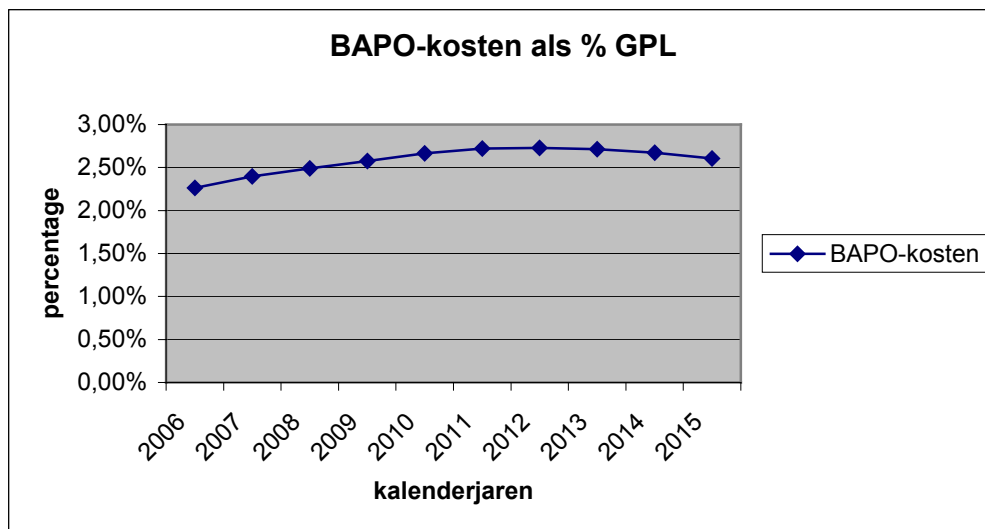
Percentages					
t.o.v. brutosalaris	2004	2004-2005	2005	2005-2006	2006*
Bruto BAPO-loonkosten	3,08%	3,48%	3,79%	3,91%	4,06%
Eigen bijdrage	0,77%	0,83%	0,85%	0,89%	0,94%
Netto BAPO-kosten	2,30%	2,65%	2,94%	3,02%	3,14%
t.o.v. GPL					
Bruto BAPO-loonkosten	2,14%	2,38%	2,51%	2,61%	2,82%
eigen bijdrage	0,54%	0,57%	0,56%	0,59%	0,65%
Netto BAPO-kosten	1,60%	1,82%	1,94%	2,01%	2,18%

* Voorlopige cijfers

De invoering van de lumpsumbekostiging bracht met zich dat het departement niet langer in staat is deze kosten exact te volgen. Sinds 2006 komen er dus geen nieuwe cijfers meer.

Uit de weergegeven tabel blijkt dat de netto BAPO-kosten in de afgelopen periode relatief fors zijn gestegen. Op basis van het meetjaar gegeven dat de netto kosten rond de 1,8% lagen en een stijging werd voorzien is per 1 augustus een verhoging van 0,2% doorgevoerd, maar het lijkt erop dat deze verhoging reeds in 05-06 volledig heeft plaats gevonden.

Uit een recent verschenen publicatie omtrent de raming van de ontwikkeling van de incidentele looncomponent (ILC) en BAPO blijkt ook een verdere stijging van de kosten van de BAPO. De komende kalenderjaren is sprake van een jaarlijkse stijging van zeker 0,1%-punt tot 2011.



Tegelijkertijd is er echter sprake van een daling van de ILC met name als gevolg van een geleidelijke verjonging van het personeelsbestand. Deze daling lijkt de stijging van de BAPO meer dan volledig te compenseren, zodat het op de totale GPL geen opwaartse druk betekent. Toch is het gewenst de wijzigingen van ILC en BAPO apart zichtbaar te maken om een scherp beeld te houden van alleen de BAPO-kosten.

7. Afwijkende personele kosten in vergelijking met het gemiddelde

In deze paragraaf bespreken we een aantal componenten die de oorzaak kunnen zijn van afwijkingen op school/bestuursniveau ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Deze afwijkingen worden vaak aangeduid als risico's. Dat is echter betrekkelijk. Er zal waarschijnlijk geen enkel personeelslid zijn dat precies past binnen de landelijk berekende GPL. Zo beschouwd zijn dan alle personeelsleden risico's. Daarom is het beter de term risico te reserveren voor kosten die niet of moeilijk te beheersen zijn. Daarom blijven we liever spreken van componenten in de personele uitgaven waarbij afwijkingen aan de orde kunnen zijn t.o.v. die landelijke gemiddelden.

Achtereenvolgens komen aan de orde:

- opbouw personeelsbestand
- herintreders en zij-instromers
- garantieregelingen
- de directietoelagen in relatie tot de kosten directie
- incidentele looncomponent
- wijziging GGL i.v.m. T-1 systematiek

7.1 Opbouw personeelsbestand

De gemiddelde leeftijd van het personeel is een belangrijke factor in de lumpsumbekostiging. Bij een gemiddelde leeftijd van 40 kan het zijn dat alle leeftijdsgroepen evenredig vertegenwoordigd zijn, het is echter ook heel goed mogelijk dat u een relatief oudere groep hebt en een relatief jonge, omdat u een aantal jaren geleden gestart bent met een verjonging. Elke leeftijdsgroep brengt extra kosten met zich mee.

Ouder personeel

Ouder personeel kan een beroep doen op de BAPO-regeling. BAPO-verlof brengt kosten met zich mee voor de werkgever. De landelijk gemiddelde kosten van het BAPO-verlof zijn verwerkt in de GPL. U ontvangt een gemiddelde vergoeding voor het BAPO-verlof. Per jaar en per school kunnen de kosten van het BAPO-verlof afwijken van de gemiddelde vergoeding. Meer dan gemiddeld BAPO-verlof betekent dat u uit andere potjes middelen moet halen, minder dan gemiddeld betekent dat u geld 'overhoudt'.

In de lumpsumtoekenning is 2% gerelateerd aan de BAPO.

Bij bespreking van de BAPO-kosten komt vaak naar voren dat de inschatting is dat die kosten in de toekomst zullen oplopen. Daarbij wordt gewezen op de thans bestaande bonusregeling bij aansluitende gebruikmaking van de FPU-regeling (alleen nog mogelijk voor personeelsleden die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren) en de inschatting dat het gebruik van de BAPO de komende jaren zal toenemen, mede als gevolg van de afspraken die gemaakt zijn met het sociaal akkoord over de levensloopregeling. Inderdaad is te verwachten dat bij een langere periode doorwerken voordat men op een of andere wijze met pensioen kan, het gebruik van de BAPO zal stijgen.

De Regeling VUT, Prepensioen en Levensloop (VPL) 2006 leert echter wel dat het hier geen drastische wijziging op korte termijn betreft. De FPU verdwijnt, maar de rechten van de huidige oudere werknemers blijven voor een belangrijk deel intact.

Nader onderzoek naar de ontwikkeling van de kosten die samenhangen met de ILC (zie paragraaf 6.5) en de BAPO laten zien dat er geen reden is voor de vrees dat de kosten van BAPO sterk zullen toenemen. Wel wordt stijging van BAPO voorzien, maar de ILC daalt sterker, waardoor het totale effect zelfs onder nul uitkomt.

In hoofdstuk 3 is uitgebreid aandacht besteed aan de berekening van de personele kosten van het BAPO-verlof. Voorbeelden kunt u daar vinden.

Vanaf ongeveer hun 45^{ste} kunnen personeelsleden in aanmerking komen voor een jubileumgratificatie. Indien u veel oudere personeelsleden in dienst hebt, zal de jubileumgratificatie dus vaker uitbetaald worden.

In het algemeen zijn oudere werknemers duurder, maar daar staat tegenover dat de inkomsten die zij meebrengen door de leeftijdsafhankelijke bekostiging ook hoger zijn. Toch wordt vaak verondersteld dat het financieel voordeliger is om oudere werknemers 'in te ruilen' voor jongere werknemers als de mogelijkheid zich voordoet. Oudere werknemers hebben immers BAPO-kosten, komen vaker in aanmerking voor jubilea-uitkeringen en dergelijke. Een niet onbelangrijke factor in deze afweging is echter het korten van de WAO/WIA basispremie voor personeelsleden die aan het begin van het kalenderjaar 55,5 jaar of ouder zijn (Zie daarvoor paragraaf 1.2.) Daardoor gaan de werkgeverlasten fors omlaag.

Jonger personeel

Betaald ouderschapsverlof zal relatief vaker voorkomen in de jongere leeftijdsgroep. In 2001 zijn aan het budget voor personeelsbeleid middelen toegevoegd om betaald ouderschapsverlof te kunnen bekostigen. De raming van de kosten van het betaald ouderschapsverlof op landelijk niveau door OCW is toen gebaseerd op een aantal veronderstellingen. Deze betroffen de leeftijdsgroep, het aantal kinderen, de spreiding van het beroep op verlof, de mate van vervanging en de kosten van de vervanger. Wij geven ze hier weer:

- a. De kosten worden overwegend gemaakt voor personeel in de leeftijdsgroep van 20 t/m 40 jaar.
- b. Gemiddeld heeft de populatie van 20 t/m 40 jaar 1,8 kind dat in aanmerking komt voor ouderschapsverlof.
- c. Het aantal verlofopnamen is gelijkmatig gespreid over de jaren.
- d. Ieder personeelslid maakt volledig gebruik van het recht op betaald ouderschapsverlof.
- e. Ieder personeelslid dat gebruik maakt van betaald ouderschapsverlof wordt gedurende het ouderschapsverlof volledig vervangen.
- f. De gemiddelde personeelslast van de verlofganger is gelijk aan die van de vervanger.

Op basis van de gegevens uit schooljaar 2000-2001 hanteerde OCW de volgende kengetallen voor de landelijke berekeningen voor het basisonderwijs. Zo'n 38% van de personeelsleden valt in de leeftijdscategorie 20 t/m 40 jaar (37,6%). Het percentage van bijna 38% van het aantal fte's van het personeel dat tot de leeftijdsgroep 20 t/m 40 jaar behoort, geeft een indicatie voor elk afzonderlijk schoolbestuur. Is dat percentage lager dan zullen de kosten ook lager dan gemiddeld zijn en omgekeerd. Op diezelfde wijze is een relatie te leggen met de GPL. In paragraaf 4.3 is nader ingegaan op de berekening van de kosten van ouderschapsverlof.

7.2 Herintreders en zij-instromers

Een belangrijke oorzaak voor verschillen tussen inkomsten en uitgaven, blijkt de leeftijd van het personeel. Ouder personeel is meestal duurder dan jonger personeel. Daarom wordt bij de berekening van het budget voor personeelskosten rekening gehouden met de gemiddelde leeftijd van de leraren van de school. Uit analyses op de loonkosten blijkt dat de verschillen in het aantal periodieken zo goed mogelijk worden gecompenseerd door de gewogen gemiddelde leeftijd van het personeel mee te laten tellen in de bekostiging. Deze leeftijdscompensatie gaat uit van de landelijke gemiddelde relatie tussen leeftijd en beloning van personeel op een school. De leeftijd is de beste benadering van de anciënniteit die we hebben, maar het is geen perfecte benadering. Als personeel op een bepaalde leeftijd meer of juist minder periodieken heeft, dus

meer of juist minder salaris ontvangt dan landelijk gemiddeld op die leeftijd, dan draagt dat bij aan het herverdeeleffect.

In de onderstaande tabel ziet u de landelijke gemiddelde leeftijd in relatie tot de schaal. De leeftijd op 1 oktober 2003 wordt vergeleken met het niveau in de schaal in 2003.

Verdeling leeftijd OP binnen schalen

schaal	Leeftijd	schaal	Leeftijd
LA 1	25,2	LB 1	26,3
LA 2	25,4	LB 2	27,0
LA 3	26,0	LB 3	28,0
LA 4	27,1	LB 4	29,3
LA 5	28,0	LB 5	30,0
LA 6	29,4	LB 6	31,6
LA 7	30,9	LB 7	32,9
LA 8	32,7	LB 8	34,2
LA 9	34,3	LB 9	36,2
LA 10	35,9	LB 10	37,0
LA 11	37,7	LB 11	38,3
LA 12	38,8	LB 12	39,6
LA 13	39,1	LB 13	40,5
LA 14	39,8	LB 14	41,7
LA 15	41,4	LB 15	42,3
LA 16	42,0	LB 16	44,2
LA 17	42,5	LB 17	44,8
LA 18	49,5	LB 18	49,6

De realisatiegegevens over het meetjaar 2004/2005 zijn de basis geweest voor de bepaling van de vaste voet en de leeftijdsafhankelijke bijdrage in de GPL.

Voor 2008-2009 correspondeert iedere verhoging met 1 jaar van de GGL met € 716 extra loonkosten per fte OP. Hebt u bijvoorbeeld een leraar in LA 5 met een leeftijd van 26 jaar in plaats van het landelijke gemiddelde van 28 jaar, dan betaalt u zo'n € 1.432 meer aan loonkosten dan u aan inkomsten ontvangt. Omgekeerd is een leraar in LA 5 met een leeftijd van 30 jaar in plaats van de landelijk gemiddelde leeftijd van 28 jaar € 1.432 goedkoper.

Bovenstaande leert ook dat een werkgever met relatief veel zij-instromers vaak hogere loonkosten heeft bij een lagere GGL. Herintreders daarentegen kunnen de loonkosten drukken, daar zij in relatie tot hun leeftijd in een lagere salarisregel zitten.

Als opvallend voorbeeld werken we hier de mogelijke extra loonkosten van een zij-instromer uit. De Interimwet zij-instroom leraren maakt het mogelijk om een leerkracht te benoemen die niet in het bezit is van de gebruikelijke onderwijsbevoegdheid, maar die wel in staat moet worden geacht om zowel op een kwalitatief verantwoorde wijze onderwijs te geven en tegelijkertijd met behulp van een toegesneden scholing en begeleiding na maximaal 2 jaar te voldoen aan de geldende bekwaamheidseisen. Als u een zij-instromer hebt benoemd, dan vindt inschaling plaats op grond van het laatstverdiende salaris, bijvoorbeeld:

Het laatstverdiende salaris van uw 26-jarige zij-instromer bedroeg € 3.000. Bij z'n benoeming wordt hij ingeschaald in LA15. Op 28-jarige leeftijd zit hij in LA17, terwijl zijn collega's die de PABO hebben doorlopen en vervolgens in LA1 zijn benoemd, gemiddeld volgens de tabel in LA5 zitten. Voor u als werkgever is deze zij-instromer t.o.v. de leerkracht in LA5 bij invoering van

de lumpsumfinanciering ongeveer € 14.800 per jaar duurder. (Dit verschil wordt wel elk jaar kleiner, omdat de zij-instromer in zijn eindschaal zit en geen periodieken meer ontvangt.)

Bij lumpsumbekostiging is de GGL van uw onderwijzend personeel mede bepalend voor de hoogte van de inkomsten. Deze zij-instromer telt mee als 28-jarige en in het te ontvangen budget is voor hem gerekend met het gemiddelde salaris van een 28-jarige, dus met globaal LA5. Het aspect van de leeftijd werkt door in de bepaling van de GGL aan de batenkant en in de jaarlijkse toekenning van periodieken aan de lastenkant. Op deze relatie komen we ook nog terug in paragraaf 7.5 over de incidentele looncomponent.

7.3 Garantiereregelingen

Wellicht hebt u personeelsleden in dienst die een salarisgarantie genieten op grond van rechtspositionele regelingen. Stel er zijn twee scholen samengevoegd. Eén van de directeuren is benoemd tot directeur van de nieuwe school. De andere directeur is gaan werken in de functie van leerkracht. Zolang deze ex-directeur bij de werkgever in dienst blijft, houdt hij recht op het salaris dat behoorde bij zijn directeursfunctie. Hij wordt nog betaald volgens de DA- of DB-schaal. De loonkosten die bij z'n nieuwe 'LA-functie' horen, kunnen daardoor maar zo € 15.000 hoger uitvallen dan de loonkosten die horen bij een 'gewone' LA-functie.

7.4 De directietoelagen in relatie tot de kosten directie

Bij de vaststelling van de directietoelage is uitgegaan van gemiddelden in de diverse schoolsoorten. De verschillen tussen de gemiddelde GPL's van de functieschalen LA en directie PO, LB sbo en directie sbo, LB (v)so en directie (v)so zijn bepalend voor de hoogte van de directietoelage in de schoolsoorten. Deze benadering leidt ook heel duidelijk tot herverdeeldeffecten. De omvang van het verschil tussen de bekostiging en de feitelijke lasten laat zich eenvoudig berekenen. De omvang van de toeslag of toeslagen zijn direct te vergelijken met het verschil tussen de lasten van de directieschaal en de leerkrachtschaal. Ruwweg is het beeld dat de meeste basisscholen voordeel hebben bij een aantal leerlingen tussen de 98 en 196 leerlingen, en vaak ook nog wel bij minder dan 98 leerlingen. Boven de 200 leerlingen hangt het sterk af van de exacte inschaling van de directie.

Bij directies van de grotere scholen (groter dan 200 ln, maar kleiner dan 400 ll) waar beide directieleden in hun eindschaal zitten, is de toeslag nog toereikend om de loonkosten te kunnen betalen.

Voorbeeld

We gaan uit van een school met een landelijke GGL en de landelijke GPL (€ 55.300). De directie-opslag is € 13.900, plus 1 extra toeslag directie.

De school heeft 250 leerlingen, 1 directeur DB15 en 1 adjunct-directeur AA11.

De school ontvangt 2 x € 13.900 voor de directie, plus de extra toeslag, is € 30.900

Het verschil tussen DB15 (incl. bindingstoelage) en GPL LA bedraagt
€ 82.900 - € 55.300 = € 27.600.

Het verschil tussen AA11 en GPL LA bedraagt
€ 61.800 - € 55.300 = € 6.500.

De meerkosten van de directie bedragen in dit geval dus € 34.100. Indien beide directieleden in hun eindschaal zitten is de toeslag net onvoldoende om de meerkosten te kunnen betalen.

Bedenk hierbij wel dat de meerkosten lager uit zullen vallen als de directie ouder is dan 55,5 jaar. De werkgeverslasten dalen dan immers omdat de basispremie WIA niet meer afgedragen hoeft te worden.

Problemen ontstaan pas als de school groter is dan 400 leerlingen en de directeur bezoldigd wordt naar de DC-schaal en de adjunct naar de AB-schaal. Daar is de toeslag te weinig om de

loonkosten van de directie te kunnen bekostigen. Dat geldt uiteraard in versterkte mate voor scholen met meer dan 900 leerlingen.

Op zich zijn deze uitkomsten van de berekeningen niet onbekend geweest bij de opstelling van de bekostigingsformules. Daarom was daarover al afgesproken dat de uitkomsten van het meetjaar ook op dit punt nader geanalyseerd zouden worden. Daarbij zou de uitkomst van de berekening van alle inkomsten van een school in de beschouwing van de herverdeeleffecten doorslaggevend zijn en niet uitsluitend de uitkomst van dit ene onderdeel. De weergave van de herverdeeleffecten naar schoolgrootte heeft daar uitsluitel over gegeven en gaf geen reden tot bijstelling van de systematiek.

7.5 Incidentele Looncomponent

De incidentele looncomponent (ILC) is bedoeld om fluctuaties in periodieken op te vangen, zowel van het zittende personeel maar ook van het uitstromende en instromende personeel. De totale loonsom kent een jaarlijkse groei omdat het personeel standaard jaarlijks in augustus een periodiek krijgt tot het maximum van de schaal is bereikt. De ILC is niet stabiel, omdat er jaarlijks personeel instroomt en uitstroomt en de stappen tussen de periodieken niet gelijk zijn. Is er sprake van een stabiel personeelsbestand dan zal de gemiddelde leeftijd een jaar later met één jaar verhoogd zijn en in de uitkomst van de berekening van de GGL (vanwege de aftopping op 50 jaar gaat de GGL niet automatisch met 1 punt omhoog) terug te vinden zijn. In de lumpsum die de school krijgt, zit voor een deel al een vergoeding voor de ILC. In de bekende formules voor de bepaling van de lumpsum zit een vast bedrag en een leeftijdsafhankelijke vergoeding. De berekeningen zijn zodanig dat er een goede balans is tussen het vaste bedrag en het bedrag per leeftijdsjaar en is zo gekozen dat de kleinst mogelijke herverdeeleffecten ontstaan.

De scholen ontvangen dus een vergoeding voor de ILC. De omvang van deze vergoeding kan echter afwijken van de daadwerkelijke kosten die de ILC voor de school met zich meebrengt. Het salaris van oudere leerkrachten groeit niet meer, omdat zij al aan het maximum van hun schaal zitten. Wanneer een school een hoog percentage leerkrachten heeft die al aan het eind van hun schaal zitten, dan neemt voor deze school de totale loonsom minder sterk toe dan het landelijk gemiddelde. Dit levert een financieel voordeel op. Omgekeerd, dus in het geval van een personeelsbestand waar bijna iedereen nog een periodiek krijgt en hiermee negatief afwijkt van het landelijk gemiddelde, heeft de school een nadeel.

De verandering in de gemiddelde leeftijd van de leerkrachten blijkt op landelijk niveau gering te zijn. Het totale effect van doorstroom, uitstroom en instroom geeft een tamelijk stabiel beeld waarbij wijzigingen zich heel geleidelijk voltrekken. Uiteraard kan dat beeld van school tot school anders zijn, zeker op bestuursniveau. Daarom is het aan te raden de personele gegevens op dit punt goed op een rij te zetten. Gaat u maar eens na wat de ontwikkeling is geweest in de gemiddelde leeftijd van de leerkrachten gedurende de afgelopen jaren. Voor een nog scherper beeld zou u de GGL van de afgelopen jaren ook kunnen berekenen (met de aftopping op 50 jaar). U beschikt reeds over de GGL op de teldata vanaf 1 oktober 2003. Dan hebt u dus aardig zicht op de ontwikkeling over meer jaren. Dat zal stellig een indicatie geven van wat u de jaren daarna verwachten kunt. Ook hierbij geldt weer dat de grootte van het bestuur er toe doet. Hoe meer leerkrachten, hoe stabiel het beeld zal zijn van de ontwikkeling van de GGL.

OOP en directie geen leeftijdsafhankelijke component

Voor de meest voorkomende functies, LA in het primair onderwijs en LB voor het sbo en het (V)SO geldt dus een leeftijdsafhankelijke component, want, zoals al eerder aangegeven, is rekening gehouden met de verschillen in salarislasten op basis van de leeftijd. Het OOP kent geen leeftijdsafhankelijke component. Dat bleek niet zinvol. De salarisschalen zijn daar betrekkelijk kort en de leeftijd varieert mede daardoor zo sterk dat er geen werkbare leeftijdsafhankelijke relatie is te leggen. Het blijkt ook niet mogelijk voor de directiefuncties. Voor de directieschalen bij de verschillende onderwijssoorten geldt daarom een toeslag. De toeslag is

het verschil tussen de GPL van de LA- of LB-functie en de GPL van de directie bij de betreffende schoolsoort.

In de lumpsum wordt voor het OOP in het (V)SO de gemiddelde personeelslast van schaal 4 als uitgangspunt genomen en voor de directieschalen bij de verschillende soorten onderwijs geldt een toeslag.

Conclusie

Om te kunnen beoordelen of de lumpsumvergoeding voldoende is om de jaarlijkse periodieken op te kunnen vangen, is het van belang een goed inzicht te hebben in de salarisschalen van de personeelsleden. Zitten nog relatief weinig personeelsleden in de maximumschaal (de GGL van de school is dan relatief laag), dan moeten extra middelen gereserveerd worden om de periodieken te kunnen betalen.

Het voorgaande leert dat de incidentele looncomponent een lastige factor is die niet eenvoudig is te bepalen. Daarom is aan te raden de relatie tussen de inkomsten met de verandering in de GGL en de uitgaven met de jaarlijkse periodieke verhoging goed te analyseren en daarbij zo goed mogelijk in te schatten wat het effect is van uitstroom, doorstroom en instroom. Er is al eerder gewezen op bijvoorbeeld het effect van een jonge zij-instromer met een relatief hoge inschaling bij binnenkomst.

7.6 Wijziging GGL i.v.m. T-1 systematiek

Voor het bepalen van de leeftijdcompensatie van een schooljaar wordt op 1 oktober van het voorgaande jaar de gemiddelde leeftijd van het personeel op een school vastgesteld. In de tijd die zit tussen de vaststelling en de betaling kan de gemiddelde leeftijd zijn veranderd.

Wanneer de school in de loop van het schooljaar door personeelsverloop jonge leerkrachten moet vervangen door oudere leerkrachten, wordt hierop in de bekostiging niet meteen geanticipeerd, zodat financiële nadelen voor het bestuur ontstaan. Gaan in de loop van het schooljaar oudere personeelsleden met bijvoorbeeld de FPU en worden ze vervangen door jonge leerkrachten, dan gebeurt het tegenovergestelde. Een zelfde effect treedt in principe op bij gebruik van de BAPO-regeling en herbezetting van de verlofganger door een jongere leerkracht. Het bestuur heeft een financieel voordeel gedurende enige tijd waarbij de omvang afhankelijk is van het moment van herbezetting. Is dat voor 1 oktober dan telt die nieuwe leerkracht al mee op de 1 oktobertelling voor de bekostiging van het daaropvolgende schooljaar. Vindt de herbezetting plaats na 1 oktober dan telt de nieuwe leerkracht pas mee op de telling 1 oktober van het daaropvolgende schooljaar en heeft het pas effect voor de bekostiging van het daarop weer volgende schooljaar. De doorwerking kan dus traag zijn.

8. (Voortgezet) speciaal onderwijs

De bekostiging van het (voortgezet) speciaal onderwijs - (V)SO - verloopt in grote lijnen analoog aan de bekostiging van de basisschool en de speciale school voor basisonderwijs. Het (V)SO kent echter een aantal bekostigingsfactoren die niet of nauwelijks voorkomen in het primair onderwijs. Zo ontvangt het (V)SO extra middelen voor de ambulante begeleiding van leerlingen die teruggeplaatst zijn van het speciaal onderwijs naar het reguliere onderwijs. Ook krijgt het speciaal onderwijs middelen voor ambulante begeleiding om juist te voorkomen dat leerlingen naar het speciaal onderwijs gaan. In dit hoofdstuk besteden we nog extra aandacht aan:

- dienstreizen
- afwijkende schalen (ruimere inzet van bijv. orthopedagoog)

8.1 Dienstreizen

De ambulante begeleiders van de (V)SO maken veel dienstreizen. De vergoeding voor de dienstreizen van leerkrachten ten behoeve van de ambulante begeleiding is gekoppeld aan de toewijzing van de extra formatie (in geld) hiervoor. Omdat het toch om een behoorlijke kostenpost gaat, dient u dan ook rekening te houden met een fikse post dienstreizen voor uw ambulante begeleiders.

8.2 Afwijkende schalen

In paragraaf 7.5 is vermeld dat de bekostiging OOP gebaseerd is op de GPL van de schaal 4 functie. Onderstaand geven we aan hoe deze schaal zich verhoudt tot een aantal van de overige functies in het (V)SO. Ook hier maken we nog eenmaal gebruik van de fre's, omdat deze de verhouding uitdrukken t.o.v. schaal 4.

functie	schaal	fre	loonkosten wtf = 1	verhouding schaal 4	naar GPL schaal 4
omrekenfunctie	S 4	122		1	35.650
orthopedagoog	S 11-1	227	41.960	0,5374	22.549
orthopedagoog	S 11-18	227	75.855	0,5374	40.764
logopedist	S 8-1	168	36.065	0,7262	26.190
logopedist	S 8-13	168	54.120	0,7262	39.302
conciërge	S 3-1	117	28.230	1,0427	29.435
conciërge	S 3-9	117	38.130	1,0427	39.758

Conclusie

Uitgaan van schaal 4 voor de berekening van de OOP-lumpsum geeft geen noemenswaardige afwijkingen indien duurder personeel, dan wel goedkoper personeel wordt benoemd dan de normfunctie.

Omdat onder lumpsumfinanciering echter niet meer na te gaan is hoeveel geld voor de onderscheiden functies beschikbaar is, bestaat het risico dat door een andere verdeling van functies, of een andere verdeling van de aanstellingsomvang, er toch tekorten kunnen gaan ontstaan. Van belang is dan dat met name voor het OOP een nauwkeurige begroting wordt gemaakt.

9. Overige uitgaven gerelateerd aan personeel

Naast de directe loonkosten zijn er nog diverse andere zaken die met personeel te maken hebben en die geld kosten. Voor de meeste kostenposten is in het budget voor personeelsbeleid een vergoeding verstrekt. Omdat u echter zelf kunt bepalen hoe deze middelen ingezet worden, komen ze hier aan de orde. We besteden aandacht aan:

- Arbo (hoger ziekteverzuim, hogere bijdrage)
- Bonus-malus VF
- Ruimere CAO toepassing
- Dienstreizen/reiskosten woon-werkverkeer
- Ontslag/niet doorstaan instroomtoets PF
- Verwijzingspercentage samenwerkingsverband

9.1 Arbo

De scholen ontvangen via de materiële instandhouding (MI) en het budget voor personeelsbeleid middelen om het arbo-beleid op school te bekostigen. Met deze middelen kunnen diensten bij bijvoorbeeld een arbo-dienst ingekocht worden. Het budget is afgestemd op een basisdienstverlening.

De kosten die de arbo-dienst in rekening brengt voor de dienstverlening is afhankelijk van het ziekteverzuimpercentage. De vergoeding die de school ontvangt, is toereikend om de kosten bij een laag verzuimpercentage (0 - 5%) te kunnen betalen. Heeft een school een hoog verzuimpercentage, dan brengt de arbodienst een hoger bedrag in rekening. Het Vervangingsfonds stelt in samenwerking met de arbodiensten een basiscontract integrale arbozorg op.

9.2 Bonus-malus Vervangingsfonds

De werkgever betaalt premie aan het Vervangingsfonds om daarmee o.a. de kosten van ziektevervangende te kunnen declareren bij het fonds. Het fonds kent een premie-differentiatiesysteem.

Met ingang van 1 augustus 1995 is een nieuw systeem van verrekening van ziekteverzuim in werking getreden. Elke school wordt ingedeeld in een trede afhankelijk van de mate van gedeclareerde loonkosten wegens ziekteverzuim ten opzichte van de betaalde premie. Door dit systeem worden bevoegde gezagen gedwongen het ziekteverzuim beheersbaar te houden en worden niet of nauwelijks verzuimende scholen niet geconfronteerd met hoge premies. Bij een hoog ziekteverzuim moet de werkgever bijbetalen (malus), bij een laag verzuim is het mogelijk dat de werkgever geld terugkrijgt (bonus). De hoogte van de malus is afhankelijk van de trede waarin de werkgever wordt ingedeeld op basis van de verhouding tussen de in het voorgaande schooljaar betaalde premie en de in dat jaar gedeclareerde vervangingskosten wegens ziekte. De malus wordt berekend over het bijdrage-inkomen.

In schema ziet het er als volgt uit (reglement 2008-2009)

Verhoudingspercentage	trede	malus
< 101 %	0	0,00%
101 tot 110%	1	0,50%
110 tot 125%	2	1,20%
125 tot 150%	3	1,87%
150 tot 200%	4	2,07%
200 tot 300%	5	2,84%

300 tot 400%	6	3,61%
400% en hoger	7	4,38%

Voorbeeld

Het bijdrage-inkomen bedraagt:	€ 850.000
de betaalde premie bedraagt:	€ 34.000
de gedeclareerde loonkosten wegens ziekte bedragen:	€ 69.000
de verhouding is:	202,94 %
de werkgever komt in trede:	5
de malus bedraagt: 2,84% x 850.000:	€ 24.140

Indien de werkgever veel ziektevervangende declareert, moet dus terdege rekening gehouden worden met de malus. Deze malus komt ten laste van de eigen middelen van de werkgever.

9.3 Ruimere CAO-toepassing

In de CAO PO zijn de arbeidsvoorwaarden van het personeel geregeld. Aan deze regels moet de werkgever zich houden.

Diverse artikelen geven de werkgever de ruimte om iets extra's voor het personeel te doen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van artikel 6.19 (incidentele beloningsvormen). Deze extra's gelden dan vanzelfsprekend voor iedereen.

9.4 Dienstreizen/reiskosten woon-werkverkeer

In het primair onderwijs wordt slechts een klein bedrag aan dienstreizen vergoed via de materiële instandhouding. Wanneer bijvoorbeeld een (bovenschoolse) directeur regelmatig tussen locaties reist, dient in de begroting rekening te worden gehouden met een budget voor dienstreizen.

Een werkgever kan werken aan een verbetering van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, bijvoorbeeld om het aantrekkelijk te maken om in een grotere plaats te werken terwijl men in een randgemeente woont. Met de verbetering van de reiskostenvergoeding in de CAO PO is dit nu enigszins ondervangen.

9.5. Ontslag/niet doorstaan instroomtoets Participatiefonds

Ontslag van personeel is helaas niet altijd te vermijden. Het kan gebeuren dat u en uw werknemer, vrijwillig of niet, afscheid van elkaar moeten nemen. In zo'n situatie kunt u een beroep doen op verschillende instanties voor (financiële) ondersteuning en begeleiding: zowel voor u als voor uw (ex-)medewerker.

Het Participatiefonds betaalt de kosten van werkloosheid in het Primair Onderwijs. Hiervoor betaalt u een premie die deze kosten moet dekken. Meldt u dreigend ontslag van uw medewerker in een vroeg stadium, dan kunt u in veel gevallen werkloosheid voorkomen of de duur ervan beperken. En daarmee uiteraard de uitkeringslasten.

Voormelding bij het Participatiefonds

Vanaf 1 juli 2005 nam het Participatiefonds de regie rondom (dreigend) ontslag en de daarop volgende reïntegratieactiviteiten in eigen hand. Dit betekende dat u voortaan (dreigend) ontslag moest melden bij het Participatiefonds via de site van het Participatiefonds. Daarop is later teruggekomen voor werknemers jonger dan 50 jaar. Voor hen hoeft een werkgever in het kader van de instroomtoets tegenwoordig geen voormelding te doen. Of een voormelding voor een werknemer die op de ontslagdatum ouder is dan 50 jaar vereist is, is na te gaan in het reglement Participatiefonds.

Algemene informatie over het nieuwe reïntegratiebeleid van het Participatiefonds vindt u op www.vfpf.nl bij het thema Werkloosheid & Reïntegratie.

Instreamtoets

Zoals gezegd garandeert het Participatiefonds de betaling van kosten van werkloosheidsuitkeringen die op een schoolbestuur drukken. Deze betaling is aan strakke voorwaarden gebonden. Eén ervan is de instroomtoets, waarvan de technische toetsing door Cfi plaatsvindt. De instroomtoets richt zich op de vraag of ontslag niet te lichtvaardig is gegeven en in redelijkheid niet vermeden had kunnen worden. In de instroomtoets kunnen drie 'vormen' van ontslag worden onderscheiden: ontslag op grond van formatievermindering, ontslag op grond van zogenaamde 'kwalitatieve fricties' en ontslag op andere gronden. Gezien de hoogte van de kosten waar een bestuur mee wordt geconfronteerd als een verzoek wordt afgewezen, is het van groot belang dat een bestuur zorgvuldig het gehele traject voorafgaand aan ontslag doorloopt, zodat het aan alle eisen van de instroomtoets voldoet.

Kosten ontslag

De gehele procedure voorafgaand aan het ontslag brengt vrijwel altijd kosten met zich mee die los staan van eventuele wachtgeldkosten. Zo moet er in de regel een dossier van de betreffende werknemer worden opgebouwd en vaak wordt juridische ondersteuning gevraagd. De procedure neemt daarom veel tijd in beslag van het management en brengt aanzienlijke procedurekosten met zich mee.

Kosten outplacement en/of scholing

In sommige gevallen kan outplacement een mogelijkheid zijn om personeel te laten afvloeien. Aanbieden van outplacement is in sommige gevallen een voorwaarde van de instroomtoets, maar ook als instroom in het Participatiefonds geweigerd is, is het verstandig om de ontslagen werknemer begeleiding aan te bieden bij het zoeken naar een andere baan, zodat er niet langer wachtgeld hoeft te worden betaald. Het inschakelen van outplacementbureaus kan de kans op het vinden van een nieuwe baan vergroten. De kosten hiervan komen niet voor vergoeding in aanmerking en de werkgever moet deze dus voor eigen rekening nemen. Bij- en omscholing kan onderdeel uitmaken van het outplacement en maakt ook onderdeel uit van de rddf-plaatsing. De kosten die hieraan verbonden zijn, dienen door de werkgever uit eigen middelen betaald te worden.

Financiële compensatie voor uw (ex-)werknemer

Wachtgeldkosten kunnen behoorlijk oplopen als het Participatiefonds de kosten niet overneemt en kunnen voor een lange periode op de scholen drukken. Daarom kan het voor een werkgever aantrekkelijk zijn op personeel dat moet afvloeien een premie voor vrijwillig vertrek aan te bieden om van het recht op wachtgeld af te zien.

Verloop, werving en selectie

Als personeel zelf ontslag neemt, wat ten tijde van een krappe arbeidsmarkt vaker voorkomt, moet een school kosten maken in verband met werving en selectie van nieuw personeel. In het algemeen geldt dat hoe krappere de situatie op de arbeidsmarkt is, hoe hoger de kosten van werving en selectie zijn. Daarnaast brengt verloop ook kosten met zich mee. Nieuw personeel heeft een inwerkperiode en moet begeleid worden om wegwijs te raken in de organisatie.

9.6 Verwijzingspercentage samenwerkingsverband

In het zorgplan van het samenwerkingsverband is afgesproken hoe de zorgformatie van de deelnemende scholen ingezet wordt. Bij een verwijzingspercentage dat hoger ligt dan 2% zal een deel van de middelen gebruikt moeten worden om het personeel op de speciale school voor basisonderwijs te betalen. Middelen die overblijven zijn vrij besteedbaar voor projecten gericht op verbetering van het zorgbeleid. Bij inzet van deze middelen voor effectieve projecten gaat een deel van de middelen ook terug naar de school, bijvoorbeeld ten behoeve van een project met betrekking tot de intern begeleider. Als het verwijzingspercentage gaat stijgen, zullen

meer middelen aan de sbo overgedragen moeten worden en is er minder beschikbaar voor projecten op de basisscholen. De personele verplichtingen die de reguliere basisschool is aangegaan op deze projectgelden, zullen dan vaak uit een ander potje moeten komen.

10. (Landelijke) gemiddelde personeelslast (GPL) en (landelijke) gewogen gemiddelde leeftijd (GGL)

De gemiddelde personeelslast (GPL) is de grondslag voor de vaststelling van de bedragen die per school en per leerling worden toegekend. Die GPL wordt beïnvloed door algemene salarismaatregelen en door wijzigingen in de premies. Bovendien speelt de landelijke gemiddelde leeftijd een rol bij de bepaling van die GPL. Er moet dus regelmatig aanpassing plaatsvinden van die GPL. Aan het eind van dit hoofdstuk komen we hier uitgebreid op terug.

10.1 Gemiddelde personeelslast

De prijs per formatieplaats wordt aangeduid als de gemiddelde personeelslast, de GPL. In dit bedrag zijn alle loonkosten en werkgeverslasten opgenomen, inclusief vergoedingen en uitkeringen als reis- en verblijfkosten, verplaatsingskosten, jubileumgratificaties en dergelijke, die onder de declaratie vielen.

De macrogegevens op landelijk niveau van het totale aantal formatieplaatsen van functieschaal LA en de totale uitgaven aan personeelskosten voor deze functie, geeft de GPL van de functieschaal LA. Voor de bepaling van de GPL die geldt met ingang van 1 augustus 2006, is het schooljaar 2004-2005 als meetjaar genomen. Deze GPL wordt vervolgens aangepast aan de algemene salarismaatregelen die sindsdien hebben plaatsgevonden, zoals salarisverhogingen en premieaanpassingen.

Er is een GPL vastgesteld voor LA, LB sbo, LB (v)so, directie basisschool, directie sbo, directie (V)SO, OOP. De oop-functies zijn allen omgerekend naar een schaal 4 functie.

10.2 Leeftijdsafhankelijke toekenning

Om de bekostiging zo goed mogelijk af te stemmen op de feitelijke kosten wordt rekening gehouden met de verschillen in salarislasten op basis van anciënniteit. Voor het effect van de anciënniteit wordt de leeftijd als indicator gebruikt om die anciënniteit zo goed mogelijk te benaderen. Dat blijkt mogelijk voor de functie van de leerkracht, maar niet voor de functies van directie en onderwijsondersteunend personeel. Daarom is de leeftijdsafhankelijke toekenning alleen van toepassing voor het onderwijzend personeel. Dat blijkt te werken, ook omdat die functie qua omvang in de toekenning het grootst is.

De landelijke gemiddelde leeftijd is gekoppeld aan de landelijke GPL.

In de bekostiging per school wordt gekeken naar de gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) van de leerkracht, die naar rato van de werktijdumfang meetelt.

De GGL wordt bepaald door uit te gaan van de leeftijd in volle jaren op de reguliere teldatum 1 oktober T-1. De gemiddelde leeftijd wordt vervolgens bepaald door deze leeftijden te vermenigvuldigen met de werktijdfactor, waarna de som daarvan gedeeld wordt door de som van de werktijdfactoren en de uitkomst vervolgens rekenkundig wordt afgerond op twee cijfers achter de komma.

Er worden nadere grenzen gesteld bij de bepaling van de gewogen gemiddelde leeftijd. Aan de onderkant wordt een minimum-GGL opgenomen, namelijk 30 jaar.

De leeftijd per leerkracht wordt gemaximeerd. De redenering daarachter is dat de leeftijdscorrectie uitgaat van een samenhang tussen de lengte van de schaal en de leeftijd. Bij een ononderbroken carrièrepatroon zal een leerkracht na een dienstverband van 18 jaar op zijn maximum zitten en dit ongeveer bereiken tussen zijn 40^e en 45^e jaar. Bij onderbreking zal dit later plaats vinden. Zo geredeneerd zal iedere leerkracht rond zijn 50^e jaar wel op het maximum van zijn schaal zitten. Berekeningen met dit maximum laten zien dat de herverdeeffecten zo klein mogelijk worden bij een maximum van 50 jaar. De bandbreedte van de leeftijdsafhankelijke toekenning varieert dus tussen de 30 en 50 jaar en spoort redelijk met de lengte van het carrièrepatroon van 18 jaar.

Voor de bepaling van de GGL tellen alle leerkrachten mee, behalve leraren in opleiding en

leraren die zijn benoemd in uitsluitend een vervangingsbetrekking ten laste van het Vervangingsfonds.

Deze uitzonderingen liggen in zekere zin voor de hand. De LIO zou anders een stevig effect hebben op de bepaling van het gemiddelde, terwijl het in principe om een aanstelling van beperkte duur gaat. Dezelfde overweging geldt ook voor het uitsluiten van de vervanger. In deze GGL-bepaling blijven de directieleden (inclusief de adjunct-directeur) en het onderwijsondersteunend personeel dus buiten beschouwing.

Voorbeeld

Een school heeft vier leraren met de volgende gegevens:

	betrekkingsomvang	Leeftijd 1 okt. T-1	Gewogen leeftijd
Leraar A	0,8642	45	38,8890
Leraar B	0,7538	37	27,8906
Leraar C	1,0000	63	50,0000
Leraar D	1,0000	28	28,0000
Totale gewogen leeftijd	3,6180		144,7796
Gewogen gem. leeftijd			40,02

De GPL is gekoppeld aan de landelijke gemiddelde leeftijd. De leeftijdsafhankelijke toekenning wordt nu uitgewerkt door de GPL uit twee componenten te laten bestaan:

p = een vast bedrag onafhankelijk van de leeftijd (het bedrag p), en

q = een bedrag dat met de gemiddelde leeftijd vermenigvuldigd moet worden.

Er is berekend hoe een goede balans tussen het vaste bedrag en het bedrag per leeftijdsjaar ontstaat. Die wordt zo gekozen dat de kleinst mogelijke herverdeeffecten ontstaan.

Voorbeeld (2008-2009)

De landelijke GGL is 40,21 jaar en de GPL is € 55.300 (LA). De doorrekening leert dat een goede balans is gevonden door uit te gaan van:

een vast bedrag van € 26.522 en

een variabel bedrag van € 716 per leeftijdsjaar.

Bij een GGL van 38,00 ontvangt het bestuur per formatieplaats:

€ 26.522 + 38,00 x € 716 = € 53.729

Berekening leert dat op diezelfde wijze verkregen wordt:

GGL 35,00: € 26.522 + 35,00 x € 716 = € 51.582

GGL 45,00: € 26.522 + 45,00 x € 716 = € 58.742

GGL 55,00: € 26.522 + 50,00 x € 716 = € 62.322

10.3 Het onderhoud van de lumpsumbedragen

Met de realisatiegegevens uit het meetjaar 2004-2005 zijn per school de lumpsumbedragen per 1 augustus 2006 vastgesteld. Deze bedragen worden periodiek bijgesteld. In deze paragraaf wordt aangegeven hoe die periodieke bijstelling in zijn werk gaat.

Periodieke bijstelling bedragen

De lumpsumbedragen bestaan uit een vast bedrag en in de meeste gevallen uit een variabel bedrag afhankelijk van de gewogen gemiddelde leeftijd. De bijstellingen van de lumpsumbedragen vallen uiteen in drie categorieën:

A. De ontwikkeling van de geraamde landelijk gewogen gemiddelde leeftijd.

B. Wijzigingen in het prijsdeel van de lumpsumbedragen.

C. Wijzigingen in de formatie van de onderbouwing van de lumpsumbedragen.

De vaststelling/aanpassingen van de bedragen verloopt periodiek in april en zonodig incidenteel als er zich wijzigingen voordoen die effect hebben op de bedragen.

A. *Wijzigingen als gevolg van de geraamde GGL*

De lumpsumbedragen worden ieder schooljaar bijgesteld voor de ontwikkeling van de landelijk gewogen gemiddelde leeftijd. Om rekening te houden met het feit dat de feitelijke gemiddelde personeelslast bij scholen met relatief oud respectievelijk relatief jong personeel naar verwachting hoger respectievelijk lager zal zijn dan de genormeerde landelijke gemiddelde personeelslast, bestaat een groot aantal lumpsumbedragen uit een vast deel én uit een deel dat afhankelijk is van de gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) van de leerkrachten aan de school. Anders gezegd: er vindt een correctie op de vergoeding plaats, waarbij de omvang van de correctie afhangt van de mate waarin de feitelijke gewogen gemiddelde leeftijd op een school afwijkt van de geraamde landelijke gewogen gemiddelde leeftijd. Het saldo van alle correcties is landelijk gezien nul; de correctie heeft daarmee een budgettair neutraal karakter. De lumpsumformules zullen dan zodanig aangepast moeten worden dat het totaal van de correcties weer nul is.

aanpassing ten gevolge van een nieuwe landelijke GGL

In februari van ieder kalenderjaar wordt door CFI de nieuwe landelijke GGL vastgesteld. Dit geschiedt op basis van door CASO te verstrekken gegevens over de GGL op afgelopen 1 oktober van iedere school. Voor scholen waarvan dit gegeven ontbreekt, wordt dit geraamd. Vandaar dat in de regelgeving sprake is van de geraamde landelijke gewogen gemiddelde leeftijd. Deze nieuwe geraamde landelijke GGL wordt in de oude formules ingevuld. Vervolgens worden de prijzen in de formules zodanig aangepast dat de uitkomst van de nieuwe formules gelijk wordt aan die van de oude formule waarin het oude geraamde landelijke GGL was ingevuld. Voor formules met een vast deel én een GGL-afhankelijk deel wordt het vaste bedrag met hetzelfde percentage aangepast als het GGL-afhankelijke bedrag.

Voorbeeld

Oude geraamde landelijke GGL: 40,01 Nieuwe geraamde landelijke GGL: 39,98

Oude formule: lumpsumbedrag per onderbouwleerling: € 1.214,29 + GGL * € 41,32

Invulling oude geraamde landelijke GGL levert op: € 1.214,29 + 40,01 * € 41,32 = € 2.867,50

Invulling nieuwe geraamde land. GGL levert op: € 1.214,29 + 39,98 * € 41,32 = € 2.866,26

Om weer op de uitkomst € 2.867,50 uit te komen moet de formule worden bijgesteld door de bedragen in de formule te vermenigvuldigen met (2.867,50 : 2.866,26). Dit leidt tot:
€ 1.214,82 + GGL * € 41,34

B. *Wijzigingen in het prijsdeel van de lumpsumbedragen.*

Wijzigingen in het prijsdeel van de onderbouwing van de lumpsumbedragen hangen samen met de ontwikkeling van de genormeerde gemiddelde personeelslast. Deze ontwikkelingen betreffen onder meer de effecten van centrale CAO-afspraken, van gewijzigde sociale lasten en pensioenpremies en van wijzigingen in de opslag voor Vervangingsfonds en voor Participatiefonds.

Daarnaast wordt de genormeerde gemiddelde personeelslast ieder schooljaar aangepast met de genormeerde ontwikkeling van de incidentele looncomponent (inclusief genormeerde ontwikkeling BAPO).

Aanpassing in het prijsdeel van de onderbouwing

Wijzigingen in het prijsdeel van de onderbouwing van de lumpsumbedragen, hangen samen met de ontwikkeling van de genormeerde gemiddelde personeelslast. Door CAO-afspraken, wijzigingen van de premies sociale lasten en premies van Participatie- en Vervangingsfonds zullen de werkgeverslasten wijzigen. Deze mutaties leiden tot nieuwe genormeerde GPL-en (OP-BaO, OP-SBaO, OP-WEC, OOP-WEC) en tot een nieuwe aanvullende bekostiging

schoolleiding. De nieuwe GPL-en leiden tot nieuwe lumpsumbedragen, die op twee manieren kunnen wijzigen:

- a. generiek: als het algemene maatregelen betreft, bv. een loonsverhoging voor de sector, worden de lumpsumbedragen generiek verhoogd met een percentage.
- b. specifiek: voor maatregelen die specifiek voor één doelgroep zijn, of maatregelen die per doelgroep een andere financiële gevolgen hebben, kunnen de lumpsumbedragen specifiek worden aangepast.

Het doorrekenen van de diverse maatregelen vindt plaats met de verschillende GPL-en. Daarvoor wordt een genormeerde rangenmix gebruikt. Dit geldt voor OP-BaO, OP-SBaO, OP-WEC, OOP-WEC, directie BaO, SBaO en WEC (de directietoeslag is het verschil tussen de GPL Directie -/- GPL OP-BaO, -sBaO en -WEC). Hiervoor is in eerste instantie de rangenmix uit het meetjaar gebruikt.

Periodiek (ca. 5 jaar) wordt bekeken of deze rangenmix moet worden bijgesteld voor de feitelijke ontwikkelingen in het veld. De herijking leidt niet tot andere actuele GPL-en; alleen het budgettaire verdeelmechanisme wijzigt.

C. Wijzigingen in de formatie van de onderbouwing van de lumpsumbedragen

Wijzigingen in de formatie van de onderbouwing van de lumpsumbedragen zullen over het algemeen een gevolg zijn van beleidsmatige keuzes.

Aanpassingen in het volumedeel van de onderbouwing

De lumpsumbedragen zijn gebaseerd op de GPL x fte. Bij deze volumes gaat het om formatie OP per leerling, formatie OP per schoolgewicht, formatie OP per cumi-leerling, formatie OP per teruggeplaatste leerling i.v.m. ambulante begeleiding, formatie OP per leerling i.v.m. preventieve ambulante begeleiding, formatie OOP per leerling, formatie OP per school (vaste voet WEC) en formatie directie per schoolomvang en schoolcomplexiteit

Onderdeel van het onderwijsbeleid kan zijn om deze volumes aan te passen, bv. wijzigingen in groeps grootte. Zo is de formatie OP per onderbouwleerling in het kader van het beleid rond groeps grootte en kwaliteit in de loop van de tijd verhoogd. Een dergelijke aanpassing van de hoeveelheid fte in de onderbouwing leidt tot een aanpassing van de lumpsumbedragen.

Bekendmaken van bedragen

In de eerste week van april worden de prijsbijstellingen via een ministeriële regeling bekend gemaakt. De regeling omvat de volgende onderdelen:

- De vaststelling van de prijzen per 1 januari jaar t. Die prijzen zijn van invloed op de vergoeding van het lopende schooljaar $(t-1)/t^2$.
- De vaststelling van de prijzen voor eventuele prijswijzigingen na januari jaar t. Dit zijn de lumpsumbedragen per leerling waarmee de scholen een indicatie hebben van de lumpsumvergoeding voor het volgende schooljaar $(t/(t+1))$.

Met de prijzen die gelden per 1 augustus stuurt Cfi rond 15 april de bekostigingsbeschikkingen voor het schooljaar $t/(t+1)$ naar de besturen. Natuurlijk kunnen in de loop van het jaar de prijzen alsnog wijzigen (b.v. door een algemene salaris maatregel (ASM) of door bijstelling van de premies of -eindejaarsuitkering). Hoewel de prijzen nog wel kunnen wijzigen zijn zij voldoende nauwkeurig voor scholen om een eigen planning en begroting te maken.

² . Het is mogelijk dat de doorwerking van premievaststellingen per 1 januari pas worden vastgesteld in de voorjaarsnota in mei/juni. In dat geval vindt de definitieve vaststelling omstreeks juli plaats. Er kan ook nog doorwerking zijn naar de prijzen voor het komende schooljaar.

Budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid

Het Budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid is gekoppeld aan de ontwikkeling van de genormeerde gemiddelde personeelslast. De vaststelling van de nieuwe bedragen voor het schooljaar $t/(t+1)$, op schoolsoortniveau, vindt gelijktijdig plaats met de regeling waarin de prijsbijstellingen voor de lumpsumfinanciering bekend worden gemaakt. Deze systematiek geldt ook voor het Budget bestuur en management.

11 Het betaalritme

Met lumpsum worden enkele nieuwe zaken voor de bekostiging van belang. Dat betreft in het bijzonder het betaalritme.

Betaalritme

De lumpsumbekostiging voor de personele kosten wordt per maand betaald. De bedragen zijn niet elke maand even hoog. De manier waarop de bedragen over de maanden zijn verdeeld is voor alle scholen en besturen hetzelfde. De momenten van betaling en de verdeling van de bedragen over de maanden wordt het betaalritme genoemd. Het betaalritme is zo goed mogelijk afgestemd op de betalingsverplichtingen van de besturen (nettoloon, afdracht premies en loonbelasting, vakantiegeld, eindejaarsuitkering etc.).

Liquiditeitsbehoefte

Uit het verleden en rekening houdend met de wijzigingen in 2006 bleek dat besturen gemiddeld over de maanden augustus tot en met december 40,67% van de totale bekostiging nodig hebben om aan de betalingsverplichting te kunnen voldoen.

De besturen ontvingen over de eerste vijf maanden $5 \times 6,91 = 34,55$ % en ze hebben in 2006 6,12 % ontvangen in verband met de afrekening van de overlopende kosten. In totaal ontving een bestuur dus $34,55 + 6,12 = 40,67$ % van de totale personele vergoeding. Daarmee kon aan de betalingsverplichtingen worden voldaan.

In de periode januari tot en met juli heeft een bestuur 59,33 % van de jaarlijkse vergoeding aan personele kosten nodig om aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen. Het bestuur ontvangt in diezelfde periode 65,45 %. Men houdt dus 6,12 % over. Wat overgehouden wordt heeft men echter weer nodig als aanvulling op het betaalritme in de periode augustus tot en met december van het volgende schooljaar. Immers in die periode van augustus tot en met december ontvangt een bestuur weer 34,55 % terwijl de gemiddelde liquiditeitsbehoefte 40,67% is. Het bestuur kan echter aan zijn verplichtingen voldoen, omdat het nog 6,12 % over heeft uit de afgelopen periode van januari tot en met juli.

Per maand is de personele vergoeding:

Augustus	6,91%
September	6,91%
Oktober	6,91%
November	6,91%
December	6,91%
Januari	10,25%
Februari	9,20%
Maart	9,20%
April	9,20%
Mei	9,20%
Juni	9,20%
Juli	9,20%

De vergoeding voor bestuur en management 2008-2009 heeft de komende jaren een afwijkend betaalritme: 38,5% wordt uitbetaald in 5 gelijke maandelijkse termijnen in 2008 en 61,5% in 7 gelijke maandelijkse termijnen in 2009.

Overige vergoedingen op grond van deze regeling – onder andere bijzondere bekostiging, personeels en arbeidsmarktbeleid - worden uitgekeerd in 12 gelijke maandelijkse termijnen.