Salaris-administratie binnen het onderwijs

INTERIM WORX

Inleiding

In het onderwijs is het personeel het belangrijkste kapitaal; de werknemers zorgen voor de kwaliteit van het onderwijs. De beloning van werknemers in het onderwijs is specifiek. Salarisadministratie binnen deze sector kent dan ook veel bijzonderheden en vraagt om specialistische kennis. Door de verschillende en complexe cao's, typerende software (inrichting) en hoeveelheid gedetailleerde regels is salarisadministratie binnen het onderwijs niet voor iedere salarisadministrateur weggelegd. Bij het werven van (interim) salarisadministrateurs in deze sector is het daarom belangrijk dat kandidaten over passende kennis en vaardigheden beschikken. Vaak zijn dit payroll specialisten met kennis van de branche en/of kennis van veel binnen het onderwijs gebruikte software, zoals Visma | Raet of AFAS

1. Verschillende cao's in het onderwijs

De arbeidsvoorwaarden in het onderwijs verschillen per functie en onderwijssector. Zo kent het onderwijs verschillende cao's, waaronder de cao voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs. Bovendien zijn er ook aparte cao's voor onderzoeksinstellingen en onderwijs gerelateerde organisaties. Voor de salarisadministratie betekent dit dat er per onderwijsinstelling verschillende regels kunnen gelden. Zo verschillen bijvoorbeeld de percentages van de eindejaarsuitkering per cao. Hoewel alle onderwijs cao's uitgebreid zijn en afwijken van veel andere cao's, staat de cao voor het primaire onderwijs bekend als het meest complex door de hoeveelheid bijzonderheden. Deze variëren van andere regels voor het invullen van de werkgeversverklaring, waarbij in het primaire onderwijs meer componenten mogen worden meegenomen voor het berekenen van het jaarinkomen dan bij het middelbaar of voortgezet onderwijs, tot afwijkende regels in het geval van ouderschapsverlof in het geval van ziekte en een iets andere regeling voor Duurzame Inzetbaarheid dan in de andere cao's.

Salarisschalen verschillen per cao in het onderwijs

Ieder cao heeft tevens een eigen loongebouw. De systematieken verschillen per onderwijssector, wat maakt dat de salarisadministrateur goed op de hoogte moet zijn van de verschillende regelingen. Bovendien kunnen er daarnaast individuele afspraken worden gemaakt met een werknemer binnen een onderwijsinstelling. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer tijdelijk een andere functie waarneemt. Die werkzaamheden moeten op een andere manier en wellicht via een andere salarisschaal verloond worden. Naast deze waarnemingstoeslag, heb je binnen het onderwijs vaak te maken met salarisverschillen door een arbeidsmarkttoeslag of garantietoeslag, deze komen straks aan de orde.

Bijzonderheden pensioenregeling in het onderwijs

Een overeenkomst in de verschillende onderwijs cao's, en tevens specifiek voor de sector onderwijs, is hoe het pensioen van een werknemer wordt opgebouwd. Iedere werknemer in het onderwijs is namelijk aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP), het bedrijfstakpensioenfonds voor de overheid en het onderwijs. Dat betekent dat opgebouwde dienstjaren bij een voorgaande onderwijsinstelling meetellen voor het pensioen. Dit geldt overigens voor onderwijsondersteunend personeel, zoals leerkrachten, maar niet per definitie voor niet-onderwijs ondersteunend personeel, zoals salarisadministrateurs. Afhankelijk van bepaalde voorwaarden mogen sommige dienstjaren wel meegenomen worden en andere weer niet.

2. Mogelijkheid tot meerdere dienstverbanden binnen onderwijs

Een ander element dat salarisadministratie binnen het onderwijs bijzonder maakt, is dat er per werknemer gelijktijdig meerdere dienstverbanden mogelijk zijn. Een leerkracht kan naast zijn contractueel overeengekomen werkzaamheden ook nog andere of extra werkzaamheden uitvoeren. In andere sectoren wordt dit doorgaans vastgelegd met een addendum, maar in het onderwijs wordt hiervoor een nieuw dienstverband opgesteld. Daarbij zijn er verschillende soorten dienstverbanden, afhankelijk van de werkzaamheden. Het hoofddienstverband beslaat de primaire werkzaamheden. Bijvoorbeeld het lesgeven van een docent Nederlands. Daarnaast is er een mogelijkheid tot nevendienstverband of sub-dienstverband. Van een nevendienstverband is sprake wanneer bijvoorbeeld een docent ook werkzaamheden uitvoert voor de website van de school. Een sub-dienstverband wordt toegevoegd wanneer een docent als vervanging optreedt van een andere docent of wanneer je bijvoorbeeld al werkzaamheden verricht als docent Nederlands en vervolgens ook als docent Engels aan de slag gaat. Een sub-dienstverband krijgt geen eigen nummer inkomstenverhouding, wat een nevendienstverband wel krijgt. Behalve het voorkomen van verschillende soorten dienstverbanden zoals het besproken hoofd-, sub- en nevendienstverband, is ook de keuzevrijheid voor het voltijd dienstverband een bijzonderheid van het onderwijs. De norm van een fulltime dienstverband binnen onderwijs is 36,86 uur. Echter werken sommige medewerkers 38 of zelfs 40 uur. Afhankelijk hiervan varieert de ADV regeling. Ook dit is dus branche specifiek.

3. Complexiteit door roosterpakketten en LIO-ers

Binnen het onderwijs heb je te maken met roosterpakketten. Daarbinnen hebben veel werknemers geen vast rooster, maar een wisselend rooster. Het kan hierbij voorkomen dat een werknemer de ene week 5 dagen werkt en de andere week maar 4 dagen. Dit is zeer bepalend voor de verwerking van het salaris binnen het onderwijs, doordat er gewerkt wordt met SV-dagen, ofwel sociale verzekeringsdagen. Een SV-dag is elke dag die een werknemer betaald krijgt, ook als er maar 1 uur op een dag gewerkt wordt. Op basis van het aantal SV-dagen wordt het maandsalaris bepaald, maar het heeft ook invloed op de berekening van premies als WW, WAO en in sommige gevallen de pensioenberekening. Vaak worden de SV-dagen door systemen automatisch berekend, maar salarisadministrateurs moeten deze wel controleren.
Daarnaast krijg je bij de salarisverwerking in het onderwijs te maken met Leraren in Opleiding (LIO-ers). Zij maken ook deel uit van de salarisadministratie, doordat zij salaris dienen te ontvangen en verzekeringsplichtig zijn. De complexiteit zit in het feit dat voor deze categorie andere regelingen bestaan dan voor ‘reguliere’ medewerkers. Zo zijn er vergoedingen die voor andere werknemers wel gelden, maar voor LIO-ers niet. Als salarisadministrateur is het belangrijk deze regelingen goed toe te passen.

4. Het schooljaar is het boekjaar

In beginsel loopt het boekjaar bij het gros van de bedrijven gelijk aan het kalenderjaar. Binnen het onderwijs wordt er gebruik gemaakt van een gebroken boekjaar, zodat deze gelijk loopt met het schooljaar. Financieel-administratief betekent dit dat het boekjaar loopt van augustus tot en met juli. Op deze manier zijn de resultaten over het schooljaar in één keer overzichtelijk en geeft het een beter beeld dan wanneer er twee halve schooljaren op de jaarrekening staan. Voor de salarisadministratie binnen het onderwijs betekent dit dat de eindejaarsuitkering in juli wordt uitgekeerd. Afhankelijk van of een onderwijsinstelling sluit in de zomervakantie of niet, kan het voorkomen dat het salaris voor zowel juli als augustus in 1 maand moet worden uitgekeerd. Daarnaast gelden cao-wijzigingen daardoor ook per 1 augustus, in plaats van per 1 januari.

5. Bijzondere toeslagen en mutaties in het onderwijs

Binnen elke sector zijn er mutaties of toeslagen die veel voorkomen of sectorspecifiek zijn. Binnen het onderwijs heeft salarisadministratie te maken met verschillende typen toeslagen, namelijk:

- **Arbeidsmarkttoeslag:** Wanneer een werknemer een individuele regeling treft waarbij zijn of haar salaris meer is dan het maximum in de salarisschaal. Het verschil tussen het maximum in de salarisschaal en het daadwerkelijke loon wordt geadministreerd als arbeidsmarkttoeslag.
- **Waarnemingstoeslag:** Wanneer een werknemer extra uren uitvoert in een functie waarbij een andere salarisschaal van toepassing is. Bijvoorbeeld voor het overnemen van een andere klas. Het verschil wordt geregistreerd als waarnemingstoeslag.
- **Garantietoeslag:** Wanneer de functie van een werknemer door bezuinigingen of reorganisatie in een andere salarisschaal komt en werknemer zijn/haar salaris behoudt. Het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het oude salaris wordt geregistreerd als garantietoeslag.

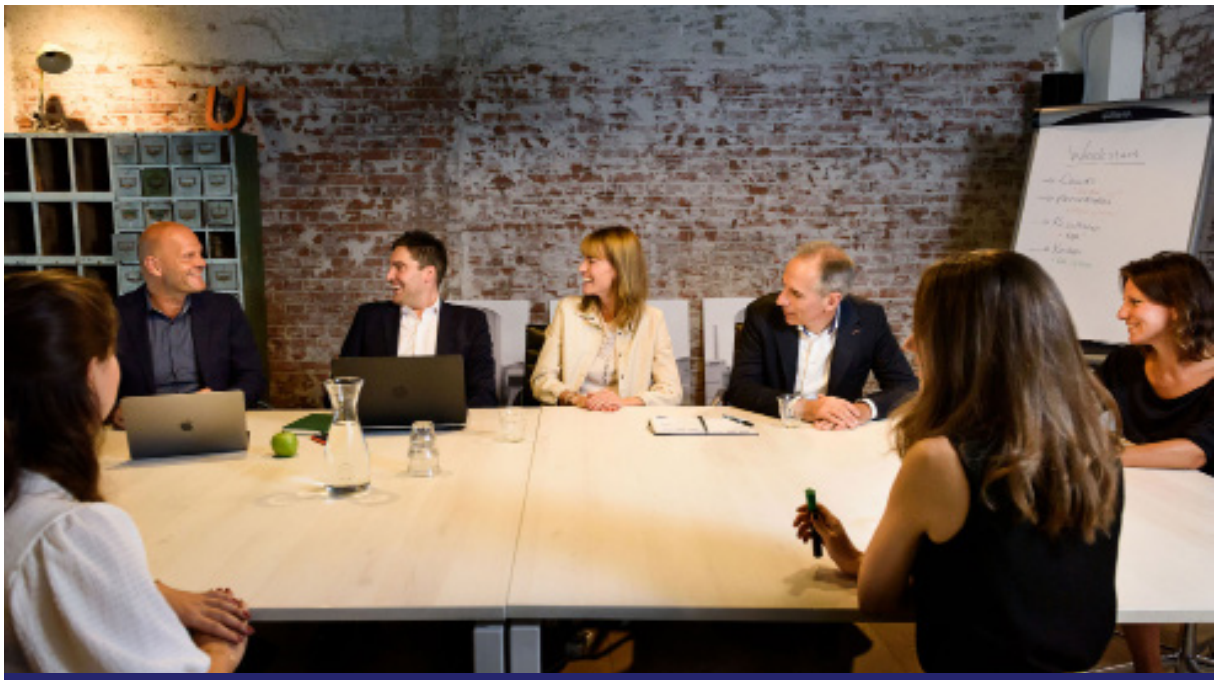
Daarnaast zijn er veelvoorkomende mutaties, bijvoorbeeld declaraties voor woon-werk verkeer. Waar bedrijven in andere sectoren wellicht te maken hebben met leaseauto-contracten, wordt er in het onderwijs veel gereisd met het OV. De salarisadministratie moet deze ritten controleren wanneer deze declaraties worden ingediend. Wanneer werknemers tussen locaties moeten reizen, zoals om trainingen bij te wonen of voor een teambuilding evenement, moet dit op een andere manier verwerkt worden. Dit wordt namelijk gezien als zakelijk reizen, waardoor dit niet valt onder de reguliere reiskostenvergoeding.

6. De beste software voor salarisadministratie binnen het onderwijs

Er zijn verschillende soorten software voor de verloning van medewerkers. Binnen het onderwijs zien wij dat veelal de keuze wordt gemaakt voor Visma | Raet of AFAS Profit. Door de complexiteit van de salarisadministratie binnen het onderwijs, is het belangrijk dat alle mutaties en handelingen erg overzichtelijk zijn. De workflows van AFAS worden door salarisadministrateurs binnen het onderwijs vaak beschouwd als ondersteunend hierbij, doordat er gewerkt wordt met het front-end system (AFAS Profit InSite): de soort “tussenplaats” waar alle mutaties terechtkomen en inzichtelijk zijn, zodat salarisadministrateurs controles uit kunnen voeren voordat deze definitief verwerkt worden in het AFAS backend systeem. Hierbij is bovendien inzichtelijk wie welke mutatie heeft ingevoerd. Hierdoor wordt het systeem in het onderwijs vaak ervaren als inzichtelijk en gebruiksvriendelijk. Daarnaast kan AFAS de verschillende dienstverbanden die naast elkaar binnen het onderwijs mogelijk zijn goed verwerken; het is immers belangrijk dat mutaties op het juiste (hoofd-, sub-, neven-) dienstverband verwerkt worden. Hierdoor zijn de dienstverbanden zeer inzichtelijk. Het feit dat AFAS zelf op de achtergrond snel en tijdig wijzigingen in de onderwijs cao of bijvoorbeeld WKR aanpassingen doorvoert, wordt door de payroll professional binnen de branche ook vaak als plus ervaren.

Op zoek naar een Salarisadministrateur met ervaring binnen het onderwijs?

Is er binnen jouw onderwijsorganisatie behoefte aan expertise of extra mankracht binnen salarisadministratie of afdeling PSA? Speelt er een project, een implementatie of zijn er extra handen nodig in de operatie, op vaste basis of voor tijdelijke duur? Of ben jij een payroll specialist met interesse in een nieuwe interim of vaste baan binnen het onderwijs? InterimWorX is specialist in de bemiddeling van salarisspecialisten binnen het onderwijs en salarisadministrateurs met kennis van o.a. AFAS Profit en Visma | Raet. Neem contact met ons op voor een advies of oriënterend gesprek over wat InterimWorX voor jou of jouw organisatie kan betekenen.



Contact

InterimWorX B.V.
HNK Rotterdam Scheepvaartkwartier
Vasteland 78
3011 BN Rotterdam

010 477 44 58
info@interimworx.nl