

Toelichting Werkgevers Informatie Systeem Kosten Arbeidsvoorwaarden 2007

Werkgevers Informatie Systeem
Kosten Arbeidsvoorwaarden
2007



werkgeversvereniging
openbare
bibliotheken

Toelichting

Deze enquête vormt een onmisbaar deel van het Werkgevers Informatie Systeem Kosten Arbeidsvoorwaarden (WISKA), het beleidsinstrument van alle werkgevers om de kosten van de arbeidsvoorwaarden van jaar tot jaar te volgen.

Algemeen werkgeversbeleid. Ten behoeve van het algemene beleid van de werkgevers op het gebied van de arbeidsvoorwaarden is het nodig de kosten van de CAO Openbare Bibliotheken en het gebruik dat gemaakt wordt van de verschillende CAO-regelingen te volgen, en de samenstelling van het totaal van alle werknemers in kaart te brengen. Het eerste doel daarbij is de financiële gevolgen van wets- en CAO-wijzigingen vast te stellen, zodat deze verantwoord kunnen worden tegenover de subsidiegevers.

Daarnaast stellen de onderzoeksresultaten de WOB in staat om voor alle leden op een gefundeerde wijze te onderhandelen over de CAO-voorwaarden. Dat maakt de garantie groter dat de CAO-voorwaarden voor alle betrokken partijen zo aantrekkelijk mogelijk blijven. Om dit te kunnen doen zijn gegevens van alle WOB-leden nodig.

Individueel Werkgeversbeleid. De antwoorden op de enquêtevragen kunnen ook voor uw eigen organisatie nuttig zijn: u krijgt een overzicht van de samenstelling van het totaal van het personeel en de kosten die verbonden zijn aan de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Door dat overzicht kunt u de eigen uitgaven vergelijken met die van andere organisaties. Het kan helpen bij het voeren van een doelgericht personeelsbeleid en bij de controle op dat beleid. Voor dit doel kunt u daarnaast een *Individueel Rapport van het Werkgevers Informatie Systeem 'Kosten Arbeidsvoorwaarden' (WISKA) 2007* bestellen. Zie daartoe de achterpagina.

Verschillende databronnen. Dit Werkgevers Informatie Systeem wordt gevoed door verschillende databronnen. De gegevens over de samenstelling van het personeel worden geput uit het bestand dat door het pensioenfonds wordt bijgehouden. De tweede databron is deze jaarlijkse enquête, die gericht is op de CAO-kosten en het gebruik dat gemaakt wordt van de verschillende CAO-regelingen.

Alleen met uw hulp

Deze doelen kunnen alleen bereikt worden met uw hulp. Het is noodzakelijk dat de enquête volledig ingevuld wordt. Wij hebben geprobeerd de enquête-vragen zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij uw personeels- en salarisadministratie, zodat u (naar wij hopen) er zo min mogelijk werk aan heeft.

**U kunt het ingevulde Excel-bestand Wiska_2007.xls per e-mail versturen aan
buroplan@planbis.nl**

Bij verzending van een papieren afdruk raden wij u aan om een kopie voor eigen gebruik te maken.



Adresgegevens

'Plan' Onderzoeksadviesburo. Thomassenstraat 19, 3572 KG Utrecht. Telefoon 030-2733019. E-mail: buropplan@planbis.nl

Het ingevulde Excel-bestand Wiska_2007.xls kunt u per e-mail terugsturen naar buropplan@planbis.nl

Uiterste verzenddatum 30 mei 2008

Inhoudsopgave

Toelichting Werkgevers Informatie Systeem Kosten Arbeidsvoorwaarden 2007.....	1
Toelichting	1
Adresgegevens	2
Het ingevulde Excel-bestand Wiska_2007.xls kunt u per e-mail terugsturen naar buropplan@planbis.nl	2
Uiterste verzenddatum 30 mei 2008.....	2
Inhoudsopgave	2
Bonus-Malusregeling retourneren WISKA.....	4
Toelichting bij deze enquête	5
Inhoudelijke wijzigingen t.o.v de WISKA 2006.....	5
Verschillende werknemers	5
Instructie bij het invullen.....	6
0.1 Instellingsgegevens	6
0.2 Datakoppelingsgegevens	6
Toelichting bij de vragen.....	7
Bij vraag 1.2.2 Invalkracht	7
Bij vraag sa 2.3 Eindejaarsuitkering	7
Bij vraag sa 2.4 Jubileumgratificatie.....	7
Bij vraag sa 2.8 Invalkracht.....	8
Bij vraag sa 3.2 en verder Regeling Toelage Onregelmatige Diensten.....	8
Bij vraag sa 6 Vakantierecht	9
Bij vraag sa 7.1 en 7.2 Ouderschapsverlof.....	10
Bij vraag 7.3 en 7.4 Zorgverlof.....	10
Bij vraag sa 8.1 Vergoeding overwerk.....	11
Bij vraag sa 10.6 Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid.....	11
Bij vraag sa 13 Eenmalige vergoeding bij opheffing functie.....	12
Toelichting bij vraag sa 14 Aantal door personen bezette formatieplaatsen.....	12
Bij vraag sa 15.1, 15.4 e.v. Beloningsverhogingen.....	13
Bij vraag sa 15.2 Mobiliteitstoelage	13
Bij vraag sa 15.3 Arbeidsmarkttoelage	14
Bij vraag sa 16.1 Reis- en verblijfkosten	14

Toelichting bij vraag pa 2.1 Aanstellingen	14
Toelichting bij vraag pa 2.2 Formatieuren	14
Toelichting bij de vragen pa 5.4 tot en met pa 5.6 over Mobiliteit	15
Pa 7 Spaarloon- of Levensloopregeling	15
Bij vraag pa 9.5 Studiefaciliteiten	16
Bij vraag vragen pa 10.1 en 10.2 Regeling financiering fietsenplan	16
Bij vraag pa 11.1 Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	16
Bij vraag pa 12.3 Vergoeding waarneming hogere functie	17
Bij vraag pa 14.1 Arbeidsgehandicapte werknemers	18
ONDERTEKENING OPGAVE T.B.V. CONTRIBUTIE EN STEMRECHT	19
Bestelformulier Individueel Rapport	20

Bonus-Malusregeling retourneren WISKA

De WOB-ledenvergadering heeft in 1989 besloten dat alle leden die onder de CAO Openbare Bibliotheken vallen, verplicht aan de WISKA (toen nog Enquête Kosten Arbeidsvoorwaarden, EKA geheten) zouden deelnemen, zodat op die manier de WOB aan haar informatieverplichtingen zou kunnen voldoen en daarnaast het CAO-beleid met de benodigde gegevens kan worden ondersteund.



Omdat een klein aantal leden deze verplichting niet of te laat nakwam is op de ledenvergadering van 15_12-2000 besloten tot een opslag op de contributie van ten hoogste 50% om de kosten van rappels e.d. te berekenen waar ze worden veroorzaakt. Voor de helderheid is dit besluit vertaald in een Bonus-Malusregeling: de leden die op tijd en volledig inleveren delen mee in de netto-opbrengst van de opslag. De Malus en Bonus bestaan uit een toeslag-, respectievelijk kortingspercentages op de contributie.

Tijdtabel:

Terugzending vóór 2 juni (binnen 6 weken):
op tijd, geen Malus. U komt in aanmerking voor een mogelijke Bonus.

Terugzending vóór 17 juni (binnen 8 weken)
te laat. Malus van 15%. Geen Bonus.

Terugzending vóór 1 juli (binnen 10 weken)
aanmerkelijk te laat. Malus van 30%. Geen Bonus.

Terugzending na 1 juli.
data kunnen niet meer verwerkt worden. Malus van 50%. Geen Bonus.

Niet terugzenden.
Malus van 50%. Geen Bonus.

Als datum geldt de datum van ontvangst. Het is daarom nodig de WISKA tenminste twee werkdagen vóór de sluitdatum op de post te doen.

Let op: In het geheel niet inleveren heeft nog een tweede nadeel, omdat stemrecht en contributie dan ambtshalve worden vastgesteld. Hetgeen betekent dat u nooit meer dan 1 stem kunt uitbrengen en, bij herhaalde niet-opgave, steeds een 10% verhoging van de geschatte formatie wordt toegepast voor berekening van de contributie.

Bonusregeling: Het totaal aan ontvangen malusbedragen wordt na aftrek van kosten naar rato van de eerder in het jaar berekende contributie verdeeld onder de leden die de WISKA op tijd teruggestuurd hebben.

Toelichting bij deze enquête

Inhoudelijke wijzigingen t.o.v de WISKA 2006

Nieuwe vragen

- SA 3.8 ab Evaluatie van de belangrijkste ORT wijziging
- SA 10.3-5 Vragen over arbeidsongeschiktheid en IVA of WGA uitkeringen
- SA 15.7 ab Nieuwe vragen over beloningen die hoger zijn dan in de CAO is geregeld
- SA 5.2 Nieuwe vraag over intredende werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd
- SA 5.9-10 Aantal en omschrijving niet of moeilijk vervulbare vacatures
- PA 7.2 Aantal deelnemers levensloopregeling

Vervallen

- SA 10.4-6 Vragen over uitbetaalde WAO-uitkeringen
- SA 5.2 Vragen over persoonskenmerken intredende werknemers
- PA 14.1 Aantal dienstverbanden gehandicapte werknemers

Verschillende werknemers

Als gevraagd wordt naar aantallen werknemers dan gaat het om het aantal werknemers dat in dienst is van uw organisatie en op enigerlei wijze onder de CAO valt.

- Wep-werknemers (werkervaringsplaatsen) en WAGW-werknemers zijn in dienst van en worden betaald door de Openbare Bibliotheken. Dezen zijn dus werknemer in de zin van de CAO.
- Daarentegen zijn WSW-medewerkers geen CAO-werknemer. Zij zijn niet in dienst van de bibliotheekorganisatie, maar worden net zoals uitzendkrachten ingehuurd. De aanvullende bijdragen die een bibliotheekorganisatie uitbetaalt, zijn geen CAO-kosten en zijn voor deze enquête niet van belang.
- ID-werknemers zijn werknemers in dienst van de bibliotheek als er een arbeidscontract is waarbij de bibliotheek en de ID-werknemer de contractpartijen zijn. Anders zijn het ingeleende krachten.

Als gevraagd wordt naar aantallen formatie-uren dan gaat het altijd om formatie-uren die zijn uitbetaald aan werknemers die onder de CAO vallen.

Als gevraagd wordt om uitbetaalde bedragen dan gaat het altijd om geld dat is uitbetaald in het kader van de CAO.

Afkortingen

AAW	Algemene Arbeidsongeschiktheid Wet
IVA	Regeling uitkering wegens 80-100% arbeidsongeschiktheid
ARBO	Arbeidsomstandigheden
JWG	Jeugdwerk Garantie Plan
ORT	Onregelmatigheidstoeslag
Pobob	Parttime Opleiding Bibliothecaris Openbare Bibliotheken
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAGGS	Wet Arbeidsvoorwaarden Gepremieerde en Gesubsidieerde Sector
WAGW	Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers
WAO	Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wep	Werkervaringsplaats
WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (30-80%)
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WULBZ	Wet Uitbetaling Loon bij Ziekte
WW	Wachtgeld en Werkloosheidswet
ZVW	Zorgverzekeringswet
ID	Instream / doorstroom banen

Instructie bij het invullen

1. Het gaat bij alle vragen om het **kalenderjaar** 2007. Soms wordt gevraagd naar de situatie op de **peildatum** 31-12-2007.
2. Bij de beantwoording van de vragen altijd alle vragen invullen. Wilt u alstublieft geen vragen overslaan.
3. Indien het gevraagde bij uw organisatie niet voorkomt, dan a.u.b. 0 invullen.
4. Mocht u onverhoopt de vragen niet exact kunnen beantwoorden, dan kunt u volstaan met een schatting. Probeert u echter alstublieft dit soort schattingen tot het minimum te beperken. Geeft u, in het geval dat een schatting noodzakelijk is, duidelijk aan dat het een schatting betreft door het antwoord tussen haken () te plaatsen.
5. Soms wordt extra toelichting geboden op de WISKA-website:
<http://www.planbis.nl/wiska.html>.
6. VRAGEN. Als u vragen onduidelijk vindt of vragen hebt over de enquête, dan kunt u contact opnemen met onderzoeksadviesburo Plan,. Dat kan per email (buropplan@planbis.nl) of per fax (030-2730982). Ook kunt u bellen (telefoon 030-2733019). Als u faxt, kopieer dan de pagina waar uw vraag betrekking op heeft, schrijf uw vraag, uw naam en uw telefoonnummer er duidelijk bij en verzend de pagina. Wij bellen u dan zo snel mogelijk terug, mèt het antwoord.
7. U kunt de meeste getallen afronden op gehele getallen.

0.1 Instellingsgegevens

Ten gevolge van de reorganisaties zijn ook instellingsgegevens gewijzigd. Daardoor zijn soms de bij ons bekende gegevens onjuist. Wij verzoeken u daarom vriendelijk deze volledig en juist in te vullen.

0.2 Datakoppelingsgegevens

Met ingang van de WISKA-1998 wordt het databestand dat opgebouwd wordt uit deze enquête gekoppeld aan de pensioenfondsdata. Het is daarom nodig voor ons om exact te weten op welke zelfstandige organisaties deze enquête betrekking heeft.

Indien de door u aangeleverde gegevens in deze enquête betrekking hebben op verschillende, zelfstandige organisaties, die bij de WOB te boek staan als aparte werkgevers, wilt u dit dan hieronder vermelden? Indien de tabel te klein is, a.u.b. een volledige lijst meesturen.

De in deze enquête ingevulde gegevens omvatten de gegevens van **verschillende, zelfstandige organisaties**, die onafhankelijk van elkaar bij de WOB zijn aangesloten. De namen en vestigingsplaatsen van deze organisaties zijn:

	Naam	Vestigingsplaats	Pensioenfondsnummer
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

Toelichting bij de vragen

Bij vraag 1.2.2 Invalkracht

Cao artikel 1 lid 1 letter s Invalkracht

s invalkracht: onder invalkracht wordt verstaan diegene, die zich beschikbaar heeft gesteld om op afroep van de werkgever op arbeidsovereenkomst te komen werken.

De invalkracht is niet verplicht aan deze oproep gehoor te geven en heeft niet de garantie van een minimum werktijd;

Bij vraag sa 2.3 Eindejaarsuitkering

CAO-Artikel 76 Eindejaarsuitkering

1 Jaarlijks in de maand december heeft de werknemer recht op een structurele eindejaarsuitkering van 1,5 %, berekend over het door de werknemer in dat kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalaries, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoeslag als bedoeld in artikel 27 van de CAO.

2 De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is en/of geen volledig dienstverband heeft, heeft naar evenredigheid aanspraak op de structurele eindejaarsuitkering.

De eindejaarsuitkering telt mee voor de pensioenopbouw; echter,

a De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, of de personeelsvertegenwoordiging, overeenkomen dat (een deel van) het in het eerste lid genoemde percentage in dat kalenderjaar wordt bestemd t.b.v. een instellingsgebonden gratificatieregeling ex artikel 63 van de CAO.

b Indien de werkgever op 1 december van het betreffende kalenderjaar geen overeenstemming heeft bereikt als hiervoor bedoeld onder 2a, wordt de eindejaarsuitkering volledig uitgekeerd.

Bij vraag sa 2.4 Jubileumgratificatie

CAO artikel 62 Jubileumgratificatie

1 Aan de werknemer wordt een gratificatie wegens 25-jarig dienstjubileum toegekend ter hoogte van de helft van zijn maandsalaris en bij zijn veertig- en vijftigjarig dienstjubileum ter hoogte van zijn gehele maandsalaris.

2 Onder het maandsalaris wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen de vakantietoeslag over een maand en het bedrag, dat gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige diensten is genoten, gemeten in de periode van drie maanden voorafgaande aan het jubileum.

3 Voor de bepaling van het aantal jaren m.b.t. de toekenning van de jubileumgratificatie, tellen

– de jaren in dienstverband doorgebracht bij een werkgever onder de werkingssfeer van de CAO; alsmede

– de diensttijd doorgebracht bij diens rechtsvoorgangers en rechtsopvolgers.

CAO Artikel 63 Instellingsgebonden gratificatieregeling

1 a De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, dan wel de werknemersvertegenwoordiging overeenkomen (een deel van) de structurele eindejaarsuitkering ex artikel 76 van de CAO te bestemmen ten behoeve van (de uitbreiding van) een instellingsgebonden gratificatieregeling.

1 b De vereiste instemming als bedoeld onder a heeft zowel betrekking op:
– het (voorgenomen) besluit van de werkgever (een deel van) de structurele eindejaarsuitkering ex artikel 76 van de CAO ten behoeve van een instellingsgebonden gratificatieregeling te bestemmen, als ook op
– de inhoud van de instellingsgebonden gratificatieregeling.

2 De werkgever zal uiterlijk binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar de ondernemingsraad, dan wel de werknemersvertegenwoordiging ex artikel 67 van de CAO, vertrouwelijk inzicht geven in de omvang en de (volledige) besteding van de ten behoeve van de instellingsgebonden gratificatieregeling bestemde middelen.

Bij vraag sa 2.8 Invalkracht

Cao artikel 1 lid 1 letter s **Invalkracht**

s invalkracht: onder invalkracht wordt verstaan diegene, die zich beschikbaar heeft gesteld om op afroep van de werkgever op arbeidsovereenkomst te komen werken. De invalkracht is niet verplicht aan deze oproep gehoor te geven en heeft niet de garantie van een minimum werktijd;

Bij vraag sa 3.2 en verder Regeling Toelage Onregelmatige Diensten

NB: de Regeling onregelmatige diensten is grotendeels afgeschaft per 1-1-2006.

Bijlage C: Regeling Toelage Onregelmatige Diensten (Ex artikel 11)

Artikel 1

1 Onder onregelmatige dienst wordt verstaan het in opdracht van de werkgever aan de werknemer opgedragen werk, dat wordt verricht op andere uren dan maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 22.00 uur, en op zaterdag tussen 9.00 en 18.00 uur.

Artikel 2

1. De vergoeding voor onregelmatige diensten bestaat uit een toelage per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het tot een bedrag per uur herleide salaris. Dit genoemde percentage wordt ten hoogste berekend over het op dezelfde wijze herleide maximumsalaris van schaal 4 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken.

2. Het gestelde in dit lid vervalt per 1 januari 2006.

a De Toelage onregelmatige diensten op maandag tot en met vrijdag van 18.00 tot 22.00 uur wordt gesteld op 25%, maar de werknemer ontvangt geen toeslag over de tijdigingeroosterde eerste gewerkte avond per kalenderweek.

b De Toelage op zaterdag van 09.00 uur tot 18.00 uur wordt gesteld op 25%, maar de werknemer ontvangt geen toeslag over de tijdig ingeroosterde eerste gewerkte zaterdag per tijdvak van 3 weken. Onder tijdig wordt ten deze verstaan dat de werkgever het rooster

tenminste vier weken voor de desbetreffende dienst ter kennis van de werknemer heeft gebracht.

c In afwijking van het gestelde onder a. en b. geldt voor de functie van invalhulp het volgende: Toelage 10% voor werkzaamheden op maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur en voor werkzaamheden op zaterdag van 09.00 tot 18.00 uur.

3. Afbouwregeling. Voor de werknemers die op 1 januari 2006 een Toelage als bedoeld sub a, b en c in het vorige lid ontvangen, geldt de volgende afbouwregeling. Werknemers als bedoeld sub a en b die een toelage van 25% hebben ontvangen, ontvangen

_ in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 een toelage van 20%;

_ in de periode van 1 juli 2006 tot 1 januari 2007 een toelage van 15%;

_ in de periode van 1 januari 2007 tot 1 juli 2007 een toelage van 10%;

_ in de periode van 1 juli 2007 tot 1 januari 2008 een toelage van 5%;

Werknemers als bedoeld sub c die een toelage van 10% hebben ontvangen, ontvangen

_ in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 een toelage van 8%;

_ in de periode van 1 juli 2006 tot 1 januari 2007 een toelage van 6%;

_ in de periode van 1 januari 2007 tot 1 juli 2007 een toelage van 4%;

_ in de periode van 1 juli 2007 tot 1 januari 2008 een toelage van 2%;

De werkgever kan in overleg met de betrokken werknemer de onregelmatigheidstoelage in het kader van de afbouwregeling afkopen. De afkoopsom dient daarbij te worden berekend op basis van het ten tijde van het vaststellen van de afkoopsom van toepassing zijnde salaris, en van het dienstenpatroon van de betrokken werknemer over een representatieve periode in het verleden. Met behulp daarvan berekent de werkgever als afkoopsom het aan de betrokken werknemer naar verwachting in totaal in de toekomst verschuldigde bedrag aan Toelage, bij continuering van het representatieve dienstenpatroon.

4. De toeslag voor het verrichten van werkzaamheden op zondag wordt gesteld op 90% indien de werknemer zich voor onbepaalde tijd beschikbaar stelt voor het werken op tenminste 4 en ten hoogste 9 zondagen per 13 weken (maximum van de Arbeidstijdenwet); de toeslag bedraagt 50% indien de werknemer zich voor bepaalde tijd beschikbaar stelt voor het werken op zondag en/of voor minder dan 4 zondagen per 13 weken;

5. Voor de overige hierna vermelde tijdstippen gelden de volgende percentages:

a 20% voor werkzaamheden, verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur;

b 30% voor werkzaamheden, verricht op zaterdag van 6.00 tot 9.00 uur, resp. tussen 18.00 en 22.00 uur;

c 40% voor werkzaamheden, verricht op maandag t/m zaterdag tussen 0.00 en 6.00 uur en 22.00 en 24.00 uur;

d 70% voor werkzaamheden, verricht op feestdagen genoemd in artikel 33.

Bij vraag sa 6 Vakantierecht

CAO-Artikel 27 Vakantierecht

- 1 Aan de werknemer wordt in elk kalenderjaar vakantie met behoud van salaris verleend.
- 2 Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder het salaris mede verstaan het bedrag aan toelage onregelmatige dienst, dat in de drie kalendermaanden voorafgaande aan het aanvangstijdstip van de vakantie gemiddeld in een maand is toegekend.
- 3 Het vakantieverlof wordt gesteld op 180 uur per kalenderjaar.
- 4 Aan het vakantieverlof bedoeld in het vorige lid wordt met ingang van 1 januari 2006 voorwaardelijk 7,2 uur per kalenderjaar toegevoegd. De voorwaarde is dat bij de

tweede ziekmelding per kalenderjaar de helft daarvan (3,6 uren) vervallen, en bij de derde ziekmelding per kalenderjaar de tweede helft (3,6 uren).

Bij vraag sa 7.1 en 7.2 Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof

CAO Artikel 36 Arbeid en zorg

Over de uren waarop aan de werknemer ouderschapsverlof is verleend volgens hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg, vindt 25% salarisdoorbetaling plaats.

Wet Arbeid en Zorg over Ouderschapsverlof

1. De werknemer die in familierechtelijke relatie staat tot een kind heeft recht op ouderschapsverlof van dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Ten aanzien van het recht op ouderschapsverlof is het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg van toepassing. Zie voor de exacte – uitgebreidere – uitwerking aldaar

Bij vraag 7.3 en 7.4 Zorgverlof

Wet Arbeid en Zorg over Zorgverlof

Calamiteiten-, c.q. Kortdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof c.q. kort verzuimverlof, als bedoeld in de Wet arbeid en zorg, met behoud van loon (zie uitzondering onder b m.b.t. bloed- en aanverwanten in de derde en vierde graad) voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, dan wel voor de hierna aangegeven tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten:

- a Wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Indien dit verlof wordt vervolgd door kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na één dag.
- b Bij overlijden van bloed- of aanverwanten; vier dagen bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote, ouders, stiefouders, kinderen, stief- en aangehuwde kinderen; twee dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde en vierde graad: ten hoogste één dag onbetaald verlof. Is de werknemer belast met de regeling van de begrafenis en/of de nalatenschap, dan worden ten hoogste vier dagen verleend.
- c Bij de bevalling van zijn echtgenote: twee dagen. (Deze dagen kunnen worden toegevoegd aan het kraamverlof).

Op het calamiteitenverlof c.q. het kort verzuimverlof als bedoeld in lid 2 van dit artikel is het bepaalde in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg van toepassing. Zie voor de exacte – uitgebreidere – uitwerking aldaar.

Langdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon, die levensbedreigend ziek is, indien het betreft:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in onderdeel a als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer;
- c. een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.

Bij vraag sa 8.1 Vergoeding overwerk

CAO Artikel 11 Vergoeding overwerk

De vergoeding voor het verrichten van overwerk wordt vastgesteld overeenkomstig de bij deze CAO behorende bijlage B: de Regeling Overwerk en Overwerkvergoeding.

CAO artikel 23 Overwerk

- 1 a Aan de werknemer kan door de werkgever in bijzondere gevallen incidenteel overwerk worden opgedragen tot ten hoogste een negende deel van de werktijd van een werknemer met een volledig dienstverband als bedoeld in artikel 21 lid 1.
- b Op verzoek van de werkgever én met instemming van de werknemer kan de in lid 1 sub a genoemde begrenzing worden overschreden.
- 2 De werknemer die jonger is dan achttien jaar en de werknemer die 55 jaar of ouder is, is gerechtigd overwerk te weigeren.

CAO Bijlage B Regeling Overwerk en Overwerkvergoeding, artikel 4 en 6

artikel 4

- 1 De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk alsmede een geldelijke beloning, met dien verstande dat de geldelijke beloning slechts wordt toegekend, indien en voor zover door het verrichten van overwerk de werktijd, geldende voor een werknemer met een volledig dienstverband wordt overschreden.
- 2 Indien het functioneren van de bibliotheek zich tegen het toekennen van het in het vorige lid bedoelde verlof verzet, wordt in plaats van het verlof voor ieder een bedrag in geld toegekend, gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.

artikel 6

- 1 De geldelijke beloning per uur verricht overwerk krachtens artikel 4 lid 1, wordt gesteld op een percentage van het tot een bedrag per uur herleidde salaris.
- 2 Het percentage is:50% tenzij het overwerk is verricht op zondag, op een der dagen bedoeld in artikel 28, tweede en derde lid van de CAO, of op de dag volgende op deze tussen 0.00 en 6.00 uur, in welk geval het percentage 100% is.

Bij vraag sa 10.6 Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid

CAO Artikel 39 Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid

1. a. De werkgever betaalt aan de werknemer die wegens ziekte als bedoeld in BW 7:629 geheel of gedeeltelijk verhinderd is om zijn bedongen werkzaamheden te verrichten, gedurende 6 maanden zijn laatstgenoten salaris door, en vervolgens gedurende de tweede 6 maanden van het eerste ziektejaar 90%, gedurende de eerste 6 maanden van het tweede ziektejaar 80% en gedurende de tweede 6 maanden van het tweede ziektejaar 70% van het laatstgenoten salaris.
- 2.
3. Onder het laatstgenoten salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris dat wordt afgeleid uit de som van:
 - het bruto maandsalaris dat de medewerker geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat, incl. vakantietoeslag, eventueel vermeerderd met:

- de gemiddeld per maand ontvangen toelage onregelmatige diensten, gemiddeld genomen over de periode van 3 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

Bij vraag sa 13 Eenmalige vergoeding bij opheffing functie

Artikel 73 Eenmalige vergoeding bij opheffing functie

De werknemer die in dienstverband voor onbepaalde tijd werkzaam is én wiens dienstverband door de werkgever is opgezegd wegens opheffing van zijn functie anders dan in de gevallen beschreven in Artikel 72 heeft recht op een door de werkgever uit te keren eenmalige vergoeding overeenkomstig de bepalingen van Bijlage D2 Regeling eenmalige vergoeding.

Bijlage D2 Regeling eenmalige vergoeding (ex artikel 73)

Bijlage D2 Artikel 2

1a De in artikel 1 bedoelde eenmalige vergoeding bedraagt:

- één maand brutosalaris per gewerkt dienstjaar tot aan de leeftijd van 40 jaar;
- anderhalve maand brutosalaris per gewerkt dienstjaar vanaf de leeftijd van 40 tot 50 jaar;
- twee maanden brutosalaris per gewerkt dienstjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar, met als maximum de werkelijke inkomstenderving tot de aanvang van de kalendermaand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Toelichting bij vraag sa 14 Aantal door personen bezette formatieplaatsen

Aantal door personen bezette formatieplaatsen

De jaarlijks terugkerende enquête naar 'het aantal door personen bezette formatieplaatsen' ten behoeve van de bepaling van contributie en stemrecht kon in de WISKA opgenomen worden omdat de opgave niet langer door een registeraccountant ondertekend hoeft te worden. De externe verklaring is alleen op verzoek van het WOB-bestuur vereist, hetgeen nu niet aan de orde is.

Statuten, artikel 16 lid 4:

- Voor het stemrecht in enig jaar is het aantal formatieplaatsen per 1 januari van het daaraan voorafgaande jaar bepalend. Uiterlijk per 1 juni van dit voorafgaande dient ieder lid aan het bestuur schriftelijk opgaaf te doen van het in de vorige volzin bedoelde aantal formatieplaatsen. Deze opgaaf dient *op verzoek van het bestuur* te worden gestaafd door een verklaring van een registeraccountant.
- De in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening in de instelling gecreëerde arbeidsplaatsen tellen per volle-tijd arbeidsplaats mee als een halve formatieplaats.
- De in het kader van een schriftelijke detacheringsovereenkomst met een derde-niet-lid, niet zijnde een organisatie met winstoogmerk, onder het gezag van het betreffende lid in de instelling gecreëerde arbeidsplaatsen tellen per volle-tijd arbeidsplaats mee als een halve formatieplaats.

Verdere toelichting (WOB 2426, pag. 66):

In de formulering onder het derde gedachtestreepje wordt getracht plaatsing via een commercieel uitzendbureau uitgesloten te houden. Plaatsing via het niet-commerciële uitzendbureau van de arbeidsbureaus START valt er dus wel onder. Plaatsing via een ander medelid van de WOB wordt ook uitgesloten, om dubbeltellingen in stemrecht en contributie te voorkomen.

FTE-berekeningen

Indien in uw organisatie een volledige baan **36 uren** beslaat, dan heeft een werknemer naar evenredigheid van het aantal aanstellingsuren een voltijdse aanstelling (1.0 FTE) bij 36 uur of een deeltijdse aanstelling van minder dan 1 FTE bij een aanstelling van minder dan 36 uur. Bij 18 uur dus een 0.5 FTE aanstelling, bij 14.4 uur een $14.4 / 36 = 0.4$ FTE aanstelling. Een werknemer in volledige dienst is dan per jaar $36 * 52 = 1872$ uren aangesteld.

Indien in uw organisatie een volledige baan **38 uren** beslaat, dan heeft een werknemer naar evenredigheid van het aantal aanstellingsuren een voltijdse aanstelling (1.0 FTE) bij 38 uur of een deeltijdse aanstelling van minder dan 1 FTE bij een aanstelling van minder dan 38 uur. Bij 19 uur dus een 0.5 FTE aanstelling, bij 15.2 uur een $15.2 / 38 = 0.4$ FTE aanstelling. Een werknemer in volledige dienst is dan per jaar $38 * 52 = 1976$ uren aangesteld.

Indien in uw organisatie een volledige baan **40 uren** beslaat, dan heeft een werknemer naar evenredigheid van het aantal aanstellingsuren een voltijdse aanstelling (1.0 FTE) bij 40 uur of een deeltijdse aanstelling van minder dan 1 FTE bij een aanstelling van minder dan 40 uur. Bij 20 uur dus een 0.5 FTE aanstelling, bij 16 uur een $16 / 40 = 0.4$ FTE aanstelling. Een werknemer in volledige dienst is dan per jaar $40 * 52 = 2080$ uren aangesteld.

Bij vraag sa 15.1, 15.4 e.v. Beloningsverhogingen

Beloningsverhogingen

De WOB heeft zich jegens CAO-partners verbonden onderzoek te doen naar mogelijk buitensporige beloningsverhogingen in de top van de leden-organisaties.

Bij vraag sa 15.2 Mobiliteitstoelage

CAO Artikel 19 Mobiliteitstoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer een individuele tijdelijke mobiliteitstoelage van maximaal twee jaar toekennen.
2. De toelage kan worden toegepast om een werknemer te stimuleren zijn medewerking te verlenen aan door de werkgever beoogde of vastgestelde maatregelen op het gebied van loopbaan, scholing, of toekomstige functie vervulling binnen en/of buiten de instelling.
3. De in het vorige lid bedoelde maatregelen kunnen mogelijkterwijs voortvloeien uit een plan voor scholings_ en loopbaanbeleid als bedoeld in artikel 46.
4. De werkgever kan de toelage verlengen, met inachtneming van de in de vorige leden opgenomen voorwaarden.

Bij vraag sa 15.3 Arbeidsmarkttoeslag

CAO Artikel 20 Arbeidsmarkttoeslag

1. De werkgever kan aan de werknemer een individuele tijdelijke arbeidsmarkttoeslag toekennen in de in de volgende leden bedoelde gevallen.
2. De toeslag kan worden toegepast om een nieuwe werknemer in een ter beoordeling van de werkgever moeilijk vervulbare vacature aan te trekken.
3. De toeslag kan worden toegepast om een werknemer te behoeden voor beëindigen van zijn dienstverband, indien voorkoming hiervan, ter beoordeling van de werkgever, in het belang van de instelling gewenst is.
4. De werkgever kan de toeslag verlengen, met inachtneming van de in de vorige leden opgenomen voorwaarden.

Bij vraag sa 16.1 Reis- en verblijfkosten

CAO Artikel 60 Reis_ en verblijfkosten

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de door hem in verband met dienstreizen gemaakte noodzakelijke reis_ en verblijfkosten van € 0,28 per kilometer, waarin de verblijfkosten verband houdende met deze dienstreizen zijn inbegrepen.
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever op dezelfde dag werkzaamheden verricht in verschillende vestigingen van de werkgever, heeft recht op vergoeding van de tussen die vestigingen afgelegde kilometers conform de bovengenoemde regeling van dienstreizen.
3. Voor het gestelde in het vorige lid geldt de voorwaarde dat tussen het eind en de aanvang van de betrokken werkzaamheden in de beide vestigingen minder dan 3,5 uur ligt, en dat de afstand tussen beide vestigingen minimaal 1 kilometer bedraagt.
4. De werknemer die in opdracht van de werkgever in verschillende vestigingen van de werkgever werkzaamheden verricht, waarbij op dezelfde dag slechts in één vestiging wordt gewerkt, ontvangt voor de daartoe gemaakte reizen vergoeding op basis van de tegemoetkoming voor woon/werkverkeer.

Personeeladministratief deel

Toelichting bij vraag pa 2.1Aanstellingen

Werkdefinities:

- Bij een VASTE AANSTELLING gaat het om een onbepaalde aanstellingsduur.
- Bij een TIJDELIJKE AANSTELLING gaat het om een bepaalde aanstellingsduur.

Toelichting bij vraag pa 2.2 Formatieuren

- **Vaste formatieuren** zijn uren die op een vast contract zijn gebaseerd.

- **Tijdelijke formatieuren** zijn uren die niet op een vast contract gebaseerd zijn.

N.B. Indien een werknemer met een vast contract tijdelijk een aantal uren extra werkt, dan zijn de uren van het vaste contract VASTE aanstellingsuren en de uren die tijdelijk extra gewerkt wordt, TIJDELIJKE aanstellingsuren.

Vervangingsuren i.v.m. ziekte of verlof vervuld door een uitzendkracht of door een ingeleende kracht NIET meetellen; EXTRA uren i.v.m. vervanging die uitbetaald worden aan een werknemer met wie een rechtstreeks arbeidscontract met uw instelling bestaat WEL meetellen.

Toelichting bij de vragen pa 5.4 tot en met pa 5.6 over Mobiliteit

Deze vragen hebben betrekking op de mobiliteit van werknemers. De INDIENSTTREDING wordt gevraagd bij 4.2. en 5.4. De UITDIENSTTREDING wordt gevraagd bij 5.6.

Pa 7 Spaarloon- of Levensloopregeling

Vóór de salarisbetaling van januari 2007 moet de werknemer een keuze maken tussen deelname aan de spaarloonregeling of de levensloopregeling. Het is niet toegestaan om in één kalenderjaar aan beide regelingen tegelijkertijd mee te doen.

Bij pa 7.1

CAO Artikel 15 Spaarloonregeling

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling.

Deelnemen aan de spaarloonregeling 2007 (Bron: Ministerie van Financiën 19_11_2004).

Een werknemer kan bij één werkgevers in het fiscale jaar deelnemen aan de spaarloonregeling, voor het maximum bedrag van € 613,00 per werkgever, per jaar.

Dit betekent dat iedere werknemer éénmaal per jaar tot het maximum van het spaarloon kan sparen. Het is niet mogelijk om de werknemer het resterende bedrag van de spaarloonregeling, dat hij nog niet heeft gespaard, te laten doorsparen bij een volgende werkgever.

Overige voorwaarden vanaf 1 januari 2005:

Vanaf 1 januari 2005 is de beperking tot één werkgever ingegaan.

De werknemer moet op 1 januari (peildatum) in dienst zijn;

De werkgever moet de loonheffingskorting bij de werknemer per 1 januari toepassen.

Het loonbelastingtarief dat een werkgever verschuldigd is over het spaarloon van de werknemer, wordt per 1 januari 2005 verhoogd van 15% naar 25%.

Bij pa 7.2

Artikel 16 Levensloopregeling

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een levensloopregeling

De levensloopregeling stelt de werknemer in staat om jaarlijks voor verlof te sparen, tot maximaal 12% van het jaarsalaris. De inleg is belastingvrij en de uitkering belast.

Bij vraag pa 9.1 Bijscholing

CAO artikel 56 Bijscholing

- 1 De werknemer is verplicht de bijscholingsactiviteiten te volgen die door de werkgever voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig na overleg tussen werkgever en werknemer worden aangewezen.
- 2 Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden, wat betekent dat de eraan verbonden kosten voor rekening van de werkgever komen.
- 3 Het volgen van deze bijscholingsactiviteiten kan in beginsel niet leiden tot overwerk.

Bij vraag pa 9.5 Studiefaciliteiten

CAO artikel 64 en bijlage E artikel 1 lid a en b Studiefaciliteiten

- 1 Aan de werknemer, die een opleiding volgt die naar het oordeel van de werkgever in het belang van de instelling is en voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functie(s) binnen de instelling, kan een tegemoetkoming in de studiekosten worden toegekend en buitengewoon verlof worden verleend (volgens bijlage E van de CAO).

Bijlage E, Artikel 1 **Begripsomschrijving** Studiefaciliteiten: a. studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze regeling; b tegemoetkoming in studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze regeling.

Bij vraag vragen pa 10.1 en 10.2 Regeling financiering fietsenplan

CAO-artikel 13 Regeling financiering fietsenplan

In het kader van een fietsenplan kan de werkgever de werknemer verzoeken een eigen bijdrage te leveren. Indien de werkgever de werknemer om een eigen bijdrage verzoekt in het kader van een fietsenplan, dient zulks te geschieden op basis van een bijdrageregeling die in beginsel voor alle werknemers geldt, mits in overeenstemming met de fiscale_ en overige wettelijke voorschriften.

Een zodanige bijdrageregeling dient één of meer van de hierna volgende bijdragemogelijkheden te omvatten:

- een bijdrage van de werknemer door het inleveren van vrije tijd die is ontstaan door de toepassing van artikel 22 (vormgeving 36_urige werkweek);
- de mogelijkheid voor de werknemer tot het genereren van vrije tijd als hiervoor bedoeld indien vrije tijd als hier bedoeld ontbreekt, door tijdelijk extra uren te werken om ruimte te scheppen voor het inleveren van vrije tijd t.b.v. de bijdrageregeling in het kader van een fietsenplan;
- een bijdrage van de werknemer door een (tijdelijke) verlaging van het brutoloon.
- Toepassing van de bijdrageregeling is slechts mogelijk met instemming van de werknemer: de gemaakte afspraken dienen schriftelijk in een bijlage van de arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

Bij vraag pa 11.1 Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

CAO Artikel 14. Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan op grond van dit artikel en de bepalingen van de Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden in Bijlage L van de CAO een aantal arbeidsvoorwaarden tegen elkaar inwisselen. Daartoe worden arbeidsvoorwaarden benoemd, de bronnen, onderverdeeld in zogenaamde tijdbronnen en geldbronnen, die op een bepaalde manier voor bepaalde doelen kunnen worden besteed, de zogenaamde tijddoelen en gelddoelen.

Bijlage L, Artikel 4 Wijze totstandkoming keuze

1. De werknemer maakt individueel zijn keuze in overeenstemming met de werkgever.
2. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij voor 1 september van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen.
3. De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld.
4. De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk. Indien de werkgever het verzoek in het geheel niet dan wel gedeeltelijk inwilligt, doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
5. De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van maximaal één kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer, noch door de werkgever worden gewijzigd. Uitsluitend in geval van een belangrijke wijziging van omstandigheden, dan wel in de arbeidsovereenkomst van de werknemer, kunnen partijen in overleg tot andere keuzes komen.
6. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de financiële gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).
7. De werkgever kan in overleg met de OR/WVT dan wel het personeel een van de leden 2 en 3 afwijkende termijn overeenkomen.

Bij vraag pa 12.3 Vergoeding waarneming hogere functie

CAO Artikel 17. Vergoeding waarneming hogere functie

- 1 Aan de werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, wordt op het tijdstip dat de waarneming ten minste dertig kalenderdagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een vergoeding toegekend. De vergoeding bedraagt het verschil tussen zijn laatstgenoten salaris vóór de waarneming en hetgeen hij bij bevordering tot die hogere functie zou hebben ontvangen.
- 2 De vergoeding is, in afwijking van het vorige lid, het bedrag van de periodieke verhoging, die hij in zijn eigen functie vóór waarneming zou hebben ontvangen, indien die hoger is dan het in het vorige lid bedoelde bedrag.
- 3 Bij niet_volledige waarneming kan de vergoeding op een naar verhouding lager bedrag worden gesteld dan wanneer de vervanging volledig zou zijn geweest.
- 4 De waarneming heeft niet betrekking op vervanging van wegens vakantie afwezige werknemers en kan ten hoogste 24 maanden duren.

CAO Artikel 18. Vergoeding tijdelijke waarneming andere taken

- 1 De werkgever kan aan de werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk andere taken vervult, een vergoeding toekennen.
- 2 De waarneming heeft niet betrekking op vervanging van wegens vakantie afwezige werknemers en kan ten hoogste 24 maanden duren.

Bij vraag pa 14.1 Arbeidsgehandicapte werknemers

Per 1 januari 2006 vervangt de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) de huidige WAO. De WIA bestaat uit twee onderdelen: de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeids- geschikten (WGA) en de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). De WIA geldt voor werknemers die op of na 1-1-2004 ziek zijn (geworden). Zij komen na twee maanden in aanmerking voor een uitkering. **De instrumenten van de WAGW en de Wet Rea zijn opgenomen in de WIA.**

Er zijn verschillende instrumenten van kracht wanneer u een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt. Bovendien zijn er voor u als werkgever een aantal voorzieningen die de financiële risico's minimaliseert wanneer u een arbeidsgehandicapte in dienst wilt nemen.

- **No-risk-polis.** Uw financiële risico wordt door UWV beperkt wanneer u een arbeids-gehandicapte werknemer in dienst neemt. Als deze werknemer binnen 5 jaar na indienst- treding wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn werk niet meer kan verrichten, dan betaalt u gewoon het loon door gedurende 104 weken. Maar het ziekgeld wordt door UWV uitbetaald. Hierbij maakt het niet uit wat de oorzaak van de ziekte is. Neemt u een **jonggehandicapte werknemer met een Wajong-uitkering** in dienst dan geldt de no-risk polis voor onbeperkte duur.
- **Geen hogere WAO-premie.** Als de werknemer binnen zes jaar nadat hij bij u in dienst is gekomen opnieuw arbeidsongeschikt wordt, telt dat niet mee voor de gedifferentieerde WAO-premie.
- **Korte wachttijd voor WAO.** Mocht een oude klacht van de werknemer binnen vijf jaar nadat hij bij u in dienst is gekomen verergeren, dan geldt een verkorte wachttijd voor de WAO. Uw werknemer ontvangt al na 4 weken een WAO-uitkering, in plaats van pas na de gebruikelijke wachttijd van 104 weken.
- **Loondispensatie voor werknemer met Wajong-uitkering.** U heeft als werkgever recht op loondispensatie als de prestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer met een Wajong- uitkering, vergeleken met werknemers in dezelfde functie, niet in verhouding staat tot het loon dat u moet betalen. U kunt loondispensatie aanvragen bij het UWV, waardoor u minder loon hoeft te betalen. De werknemer zelf merkt geen verandering in salaris, want hij ontvangt hetzelfde loon.
- **Proefplaatsing.** Twijfelt u of het werk wel geschikt is voor de arbeidsgehandicapte werknemer die u in dienst wilt nemen, dan kunt u de werknemer een proefplaats aanbieden voor maximaal drie maanden. Tijdens deze periode verricht de werknemer onbetaalde arbeid met behoud van zijn WAO, WW- of een gedeeltelijke WW-uitkering. Zijn uitkering wordt tijdens de proefplaatsing voortgezet als re-integratie-uitkering. Aanvraag: www.uwv.nl
- **Subsidie voorziening werkgever voor aanpassing van de werkplek.** Heeft uw werknemer een (niet-meeneembare) voorziening nodig voor aanpassing van de werkplek, dan vraagt u bij UWV deze subsidie aan (zie onder voorwaarden). Aanvraag: www.uwv.nl
- **Premiekorting via Belastingdienst.** U ontvangt onder bepaalde voorwaarden drie jaar lang een premiekorting van maximaal € 2.042 op de af te dragen WW en WAO-premies als u een arbeidsgehandicapte in dienst neemt. Heeft de werknemer een Wajong-uitkering (= uitkering voor jongegehandicapten) dan ontvangt u bovendien nog een extra korting op de WAO- premie van € 680 (zie ook onder voorwaarden). Gaat het om een herplaatsing van uw werknemer binnen het bedrijf dan geldt de premiekorting gedurende een jaar. **Meer informatie:** www.belastingdienst.nl

ONDERTEKENING OPGAVE T.B.V. CONTRIBUTIE EN STEMRECHT

Gelieve dit formulier t.b.v. de ondertekening af te drukken, in te vullen en per post of fax terug te zenden

Postadres: Onderzoeksdaviesburo 'Plan', Thomassenstraat 19, 3572 KG Utrecht

Faxnummer: 030-2730982

De opgave per 1-1-2008 wordt door de WOB gebruikt bij de contributie- en stemrechtberekeningen.

sa 14.1 Hoeveel werknemers, omgerekend in fulltime equivalenten (FTE), waren bij u IN DIENST op de aangegeven data?

(N.B. Invalkrachten die op deze data in actieve dienst waren, kunnen meegeteld worden.)

VOLTIJDSE FORMATIEPLAATSEN per 1-1-2008
|
_____ FTE

sa 14.2 Hoeveel in WSW-VERBAND in de instelling werkzame personen waren er op de aangegeven data, omgerekend in fulltime equivalenten (FTE)?

(N.B. Deze FTE's tellen voor de helft mee; het delen door twee wordt echter door ons gedaan. Wilt u hier het volledige aantal FTE's opgeven?)

WSW-PLAATSEN per 1-1-2008
|
_____ FTE

sa 14.3 Aantal op de aangegeven data op basis van een DETACHERINGSOVEREENKOMST in de instelling werkzame personen, Omgerekend in fulltime equivalenten (FTE)?

(dit betreft van instellingen zonder winstoogmerk ingeleende personen, waarover door u met zo'n instelling een schriftelijke detacheringsovereenkomst is afgesloten. Werknemers in het kader van het JeugdWerkGarantie-plan (JWG) en banenpoolers moeten hier eveneens meegeteld worden. N.B. Deze FTE's tellen voor de helft mee; het delen door twee wordt echter door ons gedaan. Wilt u hier het volledige aantal FTE's opgeven?)

INGELEENDE PLAATSEN per 1-1-2008
|
_____ FTE

VERKLARING OPGAVE T.B.V. STEMRECHT EN CONTRIBUTIE: De werkgever verklaart dat bovenstaande opgave geldt voor de situatie per 1-1-2008.

STEMPEL WERKGEVER

ONDERTEKEND DOOR
NAAM

DATUM

HANDTEKENING

Bestelformulier Individueel Rapport

Individueel Rapport van het Werkgevers Informatie Systeem Kosten Arbeidsvoorwaarden (WISKA) 2007.

Ook dit jaar is het weer mogelijk om als extra service een Individueel Rapport te laten maken op basis van het Werkgevers Informatie Systeem Kosten Arbeidsvoorwaarden 2007. U kunt daarmee de loonkosten van uw eigen organisatie volgen en vergelijken met die van de rest van de sector. Het biedt de mogelijkheid de lokale met de landelijke kostenverhoudingen te vergelijken en die uitkomsten te gebruiken bij het overleg over de bekostiging met de subsidiegever.

Het individueel rapport bevat de volgende gegevens:

- Vergelijking van Cao-kosten tussen Openbare Bibliotheken, Provinciale Bibliotheken en Overige bibliotheekorganisaties,
- Vergelijking van de eigen CAO-kosten met die van de rest van de bibliotheekorganisaties

Beide vergelijkingen met de volgende kengetallen:

Loonkosten:

bruto salaris
vakantietoeslag
wachtgelduitkering
gratificaties

Werkgeverslasten

wg sociale lasten
pensioenpremie
ARBO-kosten
LBZ-premie

Kosten Sec. Arbeidsvoorwaarden

woon-werkverkeer
bijscholing
studiefaciliteiten

Bij loon inbegrepen kosten

ORT
overwerk
loondoorbetaling bij ziekte
loondoorbetaling bij
ouderschapsverlof
loondoorbetaling bij
zorgverlof
aanvulling WAO

Ontvangsten

Uitkeringen WAO/AAW
Uitkeringen LBZ-verzekering
Uitkeringen Ziektewet

Kruis a.u.b. onderstaand hokje aan bij een bestelling

- Ja, ik bestel hierbij het Individuele Rapport WISKA 2007 voor onze bibliotheekorganisatie ad € 290,-- exclusief BTW.

STEMPEL

Datum

o heer o mevrouw

NAAM !

HANDTEKENING

DEZE PAGINA ONDERTEKEND OPSTUREN NAAR: Onderzoeksadviesburo 'Plan',
PER POST: Thomassenstraat 19, 3572 KG Utrecht
PER FAX: 030-2730982