

Inhoudsopgave:

1. STK en de sportverenigingen	blz. 3
-Inleiding	
-Het eerste contact	
-Dienstbetrekking/loondienstverhouding	
2. Overeenkomsten	blz. 4
-Arbeidsovereenkomst	
-Overeenkomst met de vereniging	
-CAO/algemene arbeidsvoorwaarden	
3. Salaris en door te berekenen lasten	blz. 5
-Salaris	
-Door STK in rekening te brengen salariskosten	
-Netto salaris voor de sportleider	
4. Aansluiting bij STK	blz. 6
-Gegevensformulier vereniging	
-Machtiging automatische incasso	
-Gegevensformulier sportleider	
-Gegevens nieuwe contracten	
-Aanmelding/afmelding	
-Beëindiging relatie met STK	
5. Betekenis van de administraties	blz. 7
-Salarisadministratie	
-Contractadministratie	
-Ziekte-administratie	
6. Ziekteverzuim	blz. 9
-Ziekteverzuimbeleid en preventie	
-Salaris ingeval van ziekte	
-Aanvulling ziekingeld	
-Vervanging bij ziekte	
7. Relatie werkgever/werknemer	blz. 10
-Ontslagaangelegenheden	
-Conflictbemiddeling	
-Rechtsbijstand	
-Aansprakelijkheidsverzekering	
-Spaarloonregeling / levensloopregeling	

Bijlage: inlegvel voor handleiding STK

1. STK en de sportverenigingen

Inleiding

De Stichting Sporttechnisch Kader Drenthe, verder aangeduid als **STK**, voert voor sportverenigingen en -organisaties de salaris- en personeelsadministratie uit. STK kent een stichtingsbestuur, bestaande uit 5 tot 7 leden, welke in beginsel vanuit de verschillende sportbonden worden voorgedragen.

De dagelijkse werkzaamheden van de stichting worden uitgevoerd door de bureaumedewerksters.

Het bureau is bereikbaar op werkdagen van 8.30 - 12.00 uur; en op maandag, dinsdag en donderdag tevens van 13.00 tot 15.00 uur.

In vrijwel alle gevallen fungeert STK als formeel werkgever. Zij sluit dan met de vereniging een overeenkomst tot opdracht alsmede een arbeidsovereenkomst met de sportleider waarna op detacheringbasis tewerkstelling van de sportleider plaatsvindt.

Daar waar in dit document de term sportvereniging staat kunt u ook lezen sportorganisatie, sportinstelling of een instelling welke sportfuncties heeft.

Het eerste contact

Het eerste contact tussen sportvereniging en STK bestaat meestal, naast een kennismaking, uit het aanbieden van diensten door STK voor uw sportvereniging of –organisatie en het maken van specifieke berekeningen. Dit is kosteloos en geheel vrijblijvend.

Dienstbetrekking/loondienstverhouding

In de meeste gevallen moet de relatie tussen de sportvereniging en de sportleider worden gezien als een “dienstbetrekking”. De criteria hiervoor zijn als volgt:

- *de sportleider is verplicht gedurende enige tijd arbeid te verrichten;
- *er wordt loon betaald;
- *er is sprake van een gezagsverhouding.

Indien er inderdaad sprake is van een dienstbetrekking dan betekent dit dat zowel een premieplicht voor de sociale verzekeringen als dat ook loonbelasting dient te worden afgedragen. Met ingang van 01-01-2006 worden zowel de sociale premies als loonbelasting aan de fiscus afgedragen.

2. Overeenkomsten

Arbeidsovereenkomst

Wanneer er sprake is van een “dienstbetrekking” wordt er een arbeidsovereenkomst tussen de sportleider en STK opgesteld. In deze arbeidsovereenkomst zijn de rechten en plichten van de sportleider en de werkgever opgenomen. Onder meer wordt de duur van de overeenkomst, het aantal werkuren, het salaris en de onkostenvergoeding vermeld.

Een arbeidsovereenkomst kan zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd worden afgesloten. “Onbepaalde tijd” wijst op een zogenaamd vast contract; het biedt de sportleider maximale zekerheid maar bindt de sportvereniging echter sterk.

Een overeenkomst voor “bepaalde tijd” duurt meestal een half jaar (bijvoorbeeld gedurende een seizoen) of een jaar (vaak als een soort proefcontract). De wettelijke proeftijd echter duurt nooit meer dan 2 maanden.

Tijdelijke contracten kunnen, als gevolg van de Flexwet, beperkt worden verlengd. Na enkele verlengingen of na een bepaalde periode wordt het contract dan geacht verder voor onbepaalde tijd te zijn afgesloten. Het bureau kan u hierover exact informeren.

Overeenkomst met de vereniging

Analoog aan de arbeidsovereenkomst wordt er een overeenkomst tot opdracht opgesteld tussen de sportvereniging en STK waarin de relatie tussen de vereniging (feitelijke werkgever) en STK (formele werkgever) wordt vastgelegd.

CAO/algemene arbeidsvoorwaarden

Per 1-7-2003 is de CAO voor sportverenigingen van kracht. De bepalingen in de CAO voor sportverenigingen zijn van toepassing voor alle werknemers die in dienst komen bij de STK's voor de lokale sportorganisaties.

Een CAO-boekje is/wordt aan de sportvereniging en sportleider verstrekt.

3. Salaris en door te berekenen lasten

Salaris

Het salaris wordt vastgesteld in overleg tussen de sportvereniging en de sportleider, waarbij rekening gehouden wordt met hetgeen bepaald is in de CAO voor Sportverenigingen. Onderdeel van de CAO is het functiewaarderingsstelsel, waarbij aan de hand van de in de Quick Scan vastgestelde functies het salaris in elk geval het vastgestelde minimum van de schaal moet bedragen. Valt het salaris tussen het minimum en maximum van de schaal dan wordt jaarlijks per 1 juli een periodieke verhoging van 3% toegekend.

De opbouw van een salaris kan op twee verschillende manieren plaatsvinden:

1. alleen een bruto salaris;
2. een brutosalaris met daarnaast een onkostenvergoeding.

De belastingdienst heeft richtlijnen met betrekking tot de maximaal toelaatbare onkostenvergoedingen. STK is verplicht zich aan deze richtlijnen te houden. Het bureaupersoneel is op de hoogte van de meest recente normen hiervoor.

Door STK in rekening te brengen salarislasten

Naast het bruto-salaris van de sportleider is er sprake van enkele sociale lasten welke geheel of gedeeltelijk voor rekening van de werkgever komen, zoals de zorgverzekeringswet-premie, de WW-premie en de WAO/WIA-premie. De totale lasten worden aan de sportvereniging of organisatie in rekening gebracht.

Deze lasten worden verhoogd met een opslag voor de vorming van een fonds voor (gedeeltelijke) salarisdoorbetaling bij ziekte alsmede een bedrag voor administratieve en bureaunkosten.

De premiepercentages wijzigen regelmatig. Deze zijn daarom op een los inlegvel aangegeven.

Netto salaris voor de sportleider

Het netto-salaris is het salaris wat de sportleider rond de 25^e van de maand op zijn rekening krijgt. Dit is het bruto-salaris verminderd met de eventuele loonheffing (afhankelijk van het al dan niet toepassen van de loonheffingskorting en de hoogte van het salaris).

4. Aansluiting bij STK

Gegevensformulier vereniging

Wanneer een vereniging gebruik wenst te maken van de diensten van STK dan dient zij een aantal gegevens aan STK te overleggen. Hiervoor geldt een standaard invulformulier.

Machtiging automatische incasso

STK verplicht de verenigingen om aan STK een machtiging af te geven teneinde aan de maandelijkse salariële verplichtingen aan de sportleider te kunnen voldoen.

Gegevensformulier sportleider

Voor het uitvoeren van de werkgeversverplichtingen is het noodzakelijk dat ook van de sportleider een aantal gegevens bekend is. Voordat de arbeidsovereenkomst wordt opgesteld krijgt de sportleider daartoe de noodzakelijke formulieren door STK toegezonden.

Daarnaast dient van iedere sportleider een kopie van een identiteitsbewijs te worden overgelegd.

Daarnaast vragen wij van iedere sportleider een verklaring omtrent gedrag op. De benodigde formulieren hiervoor worden door ons verstrekt.

Het niet inleveren van deze verklaring is een ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst.

Gegevens nieuwe contracten

Er is een standaard formulier voor het aanmelden van een nieuw contract met een nieuwe sportleider.

Aanmelding/afmelding

Als uw vereniging tot nu toe zelf als formeel werkgever optrad heeft u een eigen loonbelastingnummer en aansluitnummer bij het UWV.

Zodra STK de werkgeversverplichtingen overneemt dan dient de vereniging zelf voor afmelding als werkgever zorg te dragen.

Beëindiging relatie met STK

De relatie tussen de sportvereniging en STK, vastgelegd in de overeenkomst, eindigt op het moment dat ook de arbeidsovereenkomst met de betreffende sportleider wordt beëindigd en nadat alle daaruit voortvloeiende verplichtingen zijn nagekomen en afgewerkt.

5. Betekenis van de administraties

Salarisadministratie

Alle noodzakelijke handelingen worden door STK verzorgd, zoals het maandelijks verwerken van salarissen en de verzorging van de uitbetaling; afdrachten van sociale premies en loonheffing aan de Belastingdienst; eventuele afdrachten aan pensioenfondsen; meldingen aan de belastingdienst; het produceren en verzenden van de salarisstroomjes en de jaaropgaven voor de sportleiding; betalingsoverzichten (doorberekening) voor de vereniging etc.

Opzet is dat, op het moment dat de salarissen aan de sportleiding worden uitbetaald, de verenigingen inmiddels de daarvoor benodigde gelden aan STK hebben overgemaakt. Door middel van de verleende machtiging loopt dit vanzelf, althans wanneer het saldo toereikend is.

Over te laat overgemaakte of oninbare bedragen wordt, zoals gebruikelijk is, rente in rekening gebracht.

- Het salaris wordt rond de 25e van de maand aan de sportleider overgemaakt;
- De sportleider ontvangt maandelijks een salarisstroom.
- De vereniging moet er rekening mee houden dat mutaties vóór de 10e van de maand bij STK bekend moeten zijn, wil verwerking in die maand nog plaats kunnen vinden;
- Mutaties worden alleen verwerkt wanneer deze schriftelijk door de sportvereniging kenbaar worden gemaakt; mededelingen gedaan door de sportleider zelf worden niet geaccepteerd.
- De vereniging ontvangt maandelijks een overzicht van de betalingsoverzichten.

Contractadministratie

In de contractadministratie worden die gegevens verwerkt welke van belang zijn voor het opmaken van een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst tot opdracht tussen de vereniging en STK.

- Bij de verzending van de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst tot opdracht vragen wij u om de overeenkomsten te ondertekenen en zo spoedig mogelijk te retourneren. De uitbetaling van het loon volgt pas nadat de contracten getekend retour ontvangen zijn. De originele overeenkomsten worden gearhiveerd. Beide partijen ontvangen daarna van STK een kopie-exemplaar voor de eigen administratie;
- Bij het opstellen van de overeenkomsten is het van belang over de juiste gegevens te beschikken teneinde latere mutaties zoveel mogelijk te voorkomen;
- Zoals al eerder werd vermeld: Mutaties, ingebracht vóór de 10e van de maand, kunnen nog worden verwerkt in de salarisadministratie van die zelfde maand; later ingediende mutaties volgen uiteraard een maand later;
- In het geval een vereniging of sportleider niet akkoord kan gaan met een overeenkomst dient dit aan STK te worden gemeld; eigenmachtig wijzigen of aanvullen van de (arbeids)overeenkomst is niet toegestaan en ook niet rechtsgeldig.

Ziekte-administratie

Als een sportleider ziek wordt brengt dit een aantal extra werkzaamheden met zich mee:

-Zowel de zieke sportleider als de sportvereniging maken zo spoedig mogelijk op de dag van aanvang van de ziekte hiervan melding. Te late melding kan namelijk leiden tot te late WIA (voorheen WAO)-betaling door het UWV en achterwege blijven van ziektegeldrestitutie.

-De sportvereniging dient 2 jaar lang het verschuldigde maandbedrag aan STK betalen. In de meeste gevallen wordt echter ziektegeld gerestitueerd. De restitutieregeling vindt u op het inlegvel.

-De sportleider ontvangt bij ziekte, vanuit het opgebouwde fonds, in beginsel zijn normale salaris; of de onkostenvergoedingen tijdens ziekte doorlopen hangt af van de daarover met de vereniging gemaakte afspraken. In het 2^e jaar ziekte mag wettelijk nog maar 70% van het salaris worden betaald.

6. Ziekteverzuim

Ziekteverzuimbeleid en preventie

De Wet Poortwachter probeert de instroom in de WIA (voorheen WAO) te beperken. Deze wet gaat er daarom vanuit dat de werkgever in eerste instantie verantwoordelijk is voor deze WIA-instroom en verplicht de werkgever daarom om al het mogelijke te doen om vervangend werk voor een arbeidsongeschikte medewerk(st)er te zoeken.

Daarnaast gelden voor werknemers de bepalingen van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze wet probeert om in preventieve zin de arbeid zo min mogelijk "belastend" te laten zijn en schrijft allerlei beschermende acties voor. Hierover kunt u van ons, maar ook van uw sportbond, nadere informatie ontvangen. In de praktijk blijkt dat met name persoonlijke aandacht van de direct betrokkenen en inzicht in de arbeidsongeschiktheid het ziekteverzuim positief kunnen beïnvloeden. Om het ziekteverzuimbeleid te optimaliseren heeft STK een overeenkomst met een gecertificeerde Arbodienst gesloten.

Een in alle opzichten volledige ziekmelding (door zowel de sportleider als de vereniging) is dus van groot belang. STK kan slechts een goed verzuimbeleid voeren als de volledige medewerking van de sportleider en de vereniging is gegarandeerd. Niet alleen STK, maar vooral ook de vereniging heeft een taak in de begeleiding van de zieke sportleider. Het is daarom aan te bevelen om binnen de vereniging een vast contactpersoon voor deze taak aan te wijzen welke dan tevens de contacten daarover met STK onderhoudt.

Salaris ingeval van ziekte

Als werkgever draagt STK bij ziekte van de sportleider gedurende maximaal 2 jaar zorg voor de doorbetaling van het wettelijk vastgestelde deel van het salaris.

Na 2 jaar onafgebroken ziekte bestaat de mogelijkheid om het dienstverband te beëindigen.

Aanvulling ziekingeld

Bovenop het wettelijk vastgestelde deel van het salaris vult STK het 1^e jaar het ziekingeld aan tot 100% van het salaris; hiervoor zit een premie-opslag in de u in rekening gebrachte kosten.

Voor het 2^e jaar mag er geen aanvulling worden gedaan en is het salaris 70%.

Vervanging bij ziekte

Ziekte van de sportleider levert bij de meeste sportverenigingen problemen op: er moet plotseling iets geregeld worden en vervanging is vaak moeilijk te vinden. STK kan soms namen van mogelijke vervanging verstrekken maar meestal zal STK u daarvoor doorverwijzen naar instanties welke zich nadrukkelijk met arbeidsbemiddeling bezighouden. STK regelt voor u dus geen vervanging.

Voor de vervangende sportleider kan STK natuurlijk wel de salarisbetaling en de daarmee verband houdende administratie verzorgen.

7. Relatie werkgever/werknemer

Ontslagaangelegenheden

Het kan gebeuren dat, ondanks alle goede bedoelingen, toch een ontslag wordt overwogen of zelfs onvermijdbaar wordt. In dit verband zijn in principe vier situaties denkbaar:

1. Ontslag met wederzijds goedvinden, dus met instemming van beide partijen;
2. Eenzijdige ontslagname door de sportleider; hierbij dient rekening te worden gehouden met een wettelijke opzegtermijn, teneinde de andere partij in de gelegenheid te stellen vervanging te realiseren;
3. Ontslag op initiatief van de vereniging; om bijvoorbeeld financiële redenen, opheffen van de vereniging e.d. In deze gevallen dient een ontslagvergunning bij het centrum voor werk en inkomen(voorheen arbeidsbureau) te worden aangevraagd;
4. Ontslag wegens een dringende reden, bijvoorbeeld wanprestatie e.d. In een dergelijk geval kan eventueel ontslag op staande voet plaatsvinden met toetsing achteraf door de rechter.

Met name in de gevallen als bedoeld onder 3 en 4 moet rekening worden gehouden met schadeclaims welke, afhankelijk van de situatie, behoorlijk kunnen oplopen. Deze schadeclaims of afkoopsommen komen voor rekening van de sportvereniging. STK heeft voor dit doel geen reserves of fondsen.

Ondanks dat STK de formele werkgever is ligt de uiteindelijke verantwoordelijkheid vanzelfsprekend bij de verenigingen, als “dagelijkse werkgever”.

Een en ander dwingt u om zorgvuldig met uw personeel om te gaan. Doet u dit niet dan kan het zijn dat u daarvan op een later tijdstip de rekening gepresenteerd krijgt. Een aspect van dit “goede werkgeverschap” is het regelmatig (bijvoorbeeld één of twee keer per jaar) samen met de sportleider doorspreken wat u van elkaar verwacht en evalueren waar u bijstelling van het functioneren van de sportleider wenst; dus een functionerings- en beoordelingsgesprek. Het is noodzakelijk dat u de inhoud van deze gesprekken duidelijk en schriftelijk vastlegt. Ingeval van een conflict namelijk moet STK hierop kunnen terugvallen. Wanneer deze informatie niet als schriftelijk bewijs aanwezig is dan kan dit in een mogelijke juridische procedure tot ongewenste problemen leiden en zelfs ontslag moeilijk of praktisch onmogelijk maken.

Afgezien van dit formele aspect is het wellicht nog belangrijker te weten dat het veelal motiverend en stimulerend werkt om van elkaar te weten hoe men over elkaars inzet en prestaties denkt.

In die gevallen dat er een ontslagvergunning aangevraagd moet worden zal STK dit, als formele werkgever, moeten opstarten.

-In alle gevallen waarin de sportvereniging er aan denkt om voortijdig een arbeidsovereenkomst met een sportleider te ontbinden is het in het belang van alle betrokken partijen dan u als vereniging vooraf contact zoekt met STK om de te volgen strategie af te spreken;

-Zolang de arbeidsovereenkomst niet formeel is ontbonden is de sportvereniging gehouden aan de plichten, voortvloeiende uit de overeenkomsten, waaronder het blijven doorbetalen van de door STK uitbetaalde en in rekening gebrachte salariskosten.

Conflictbemiddeling

Zoals al eerder werd aangegeven is STK niet in de gelegenheid om de “dagelijkse leiding” te geven aan of overleg te voeren met de sportleiding; STK moet dit overlaten aan de sportverenigingen. Echter, ook gezien de eventuele verdere consequenties is het in het belang van alle partijen om bij conflicten STK reeds in een zo vroeg mogelijk stadium in te schakelen; wellicht is nog een bemiddelingspoging mogelijk of kan in de procedure nog iets worden aangepast.

Vanzelfsprekend is het ook voor de sportleider mogelijk om, ingeval van problemen, STK in te schakelen voor advies of bemiddeling.

Ter voorkoming van conflicten is het behouden van een goede (werk)sfeer van groot belang. Daarnaast is duidelijkheid en eerlijkheid ten opzichte van elkaar onontbeerlijk.

De reeds eerder genoemde functioneringsgesprekken/beoordelingsgesprekken kunnen hierbij een uitstekend hulpmiddel zijn.

Rechtsbijstand

Conflicten tussen werkgever en werknemer hebben soms tot gevolg dat een zaak “escaleert” en tot een zeer complex geheel uitgroeit. In een dergelijk geval kan juridische bijstand gewenst zijn. Deze bijstand kunt u als vereniging zelf invoeren. STK heeft voor dergelijke juridische bijstand niet zelf een voorziening getroffen.

Aansprakelijkheidsverzekering

De bij STK in dienst zijnde en bij de sportverenigingen gedetacheerde sportleiders lopen als gevolg van het uitoefenen van hun functie het risico fouten te maken. Fouten die wellicht verwijtbaar zijn en die mogelijk aansprakelijkheidsstelling tot gevolg kunnen hebben. Een situatie die voor alle betrokken partijen vervelende consequenties kan hebben. De sportorganisaties dienen hiervoor zelf een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten aangezien STK op grond van EBU-voorwaarden zich hiervoor niet kan verzekeren. STK heeft voor haar sportleiding een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten in het kader van de werkgevers-aansprakelijkheid (schade aan de werknemers zelf ten tijde van werktijd).

Spaarloonregeling of levensloopregeling

De sportleider die per 1 januari in dienst is en de loonheffingskorting laat toepassen bij het STK kan deelnemen aan de (fiscaal aantrekkelijke) spaarloonregeling.

In plaats van spaarloon kan ook deelgenomen worden aan de per 1-1-2006 geïntroduceerde levensloopregeling. Tegelijkertijd deelnemen in beide regelingen is fiscaal niet toegestaan.

Nadere informatie is bij het bureau van STK verkrijgbaar.