

Bijlage 8 – Kwaliteitscriterium K3 Casuïstieken  
Europese openbare aanbesteding voor de uitvoering van de salarisadministratie en behorende dienstverlening  
ten behoeve van VISTA college met kenmerk EOA.2025.INK.2.

Aanbestedende dienst:  
Opgesteld door:  
Datum:  
Status

VISTA college  
Jordy Kerstges & Jacqueline Brouwers  
14 juli 2025  
Definitief



## Inhoud

Casus 1: Van stagiair naar docent.....	3
Casus 2: Correctie ouderschapsverlof met terugwerkende kracht .....	3
Casus 3: Controle WAZO-specificatie UWV .....	3
Casus 4: WNT-norm en beloning nieuwe bestuurder .....	4
Casus 5: Uitrust reiskostenvergoeding via cafetariaregeling .....	4
Casus 6: Functioneel beheer.....	5



Onderstaand worden casuïstieken weergegeven welke moeten worden gepresenteerd als onderdeel van de beantwoording van subgunningscriterium "K3 casuïstieken". Voor meer informatie wordt verwezen naar het hoofdstuk 5 van het Beschrijvend Document Deel A met kenmerk EOA.2025.INK.2.

### **Casus 1: Van stagiair naar docent**

Gedurende een periode van vijf (5) maanden loopt een student stage binnen VISTA college, in deze periode ontvangt de stagiair een stagevergoeding van € 300,- bruto per maand. Na de stageperiode treedt de stagiair aansluitend in dienst in de functie van docent Schaal trede LB, trede 1, conform de CAO MBO. Dit soort overgangen komt regelmatig voor binnen een mbo-instelling.

Opdracht:

- Licht toe hoe u als salarisverwerker ervoor gaat zorgen dat deze overgang correct wordt verwerkt in AFAS, denk hierbij aan contractaanpassing, ketenbepaling, salarisschaal, ingangsdatum, belastingen en rechten/plichten).
- Een toelichting waar de risico's zitten als dit administratief niet correct gebeurt (denk aan sociale zekerheid, cao-rechten, verlofrechten)
- Licht toe welke cao-artikelen hierbij relevant zijn.

### **Casus 2: Correctie ouderschapsverlof met terugwerkende kracht**

Een docent die voor 1,0 fte, in schaal LB, trede 12, had vanaf 1 juli 2025 recht op 0,2 fte betaald ouderschapsverlof, maar dit administratief niet doorgevoerd. In maart 2026 wordt deze fout ontdekt. De ouderschapsverlofregeling in de CAO MBO (en de Wet betaald ouderschapsverlof) vereist dat deze met terugwerkende kracht hersteld wordt, inclusief herrekening van loon, vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Opdracht:

- Licht toe hoe u deze situatie administratief gaat herstellen in AFAS.
- Maak de benodigde herberekeningen voor salaris, eindejaarsuitkering en vakantiegeld over de periode juli 2025 t/m februari 2026 en licht deze toe.
- Licht toe welke controlemechanismen u gebruikt om soortgelijke fouten te voorkomen.

### **Casus 3: Controle WAZO-specificatie UWV**

VISTA ontvangt van het UWV een WAZO-specificatie (bijv. i.v.m. zwangerschaps- en bevallingsverlof). Deze uitkeringen moeten worden verrekend met het loon van de medewerker, waarbij juistheid en volledigheid van de gegevens essentieel zijn.

Opdracht:

- Geef aan welke stappen u neemt bij de controle van deze specificatie.
- Licht toe welke gegevens uit AFAS u gebruikt om dit te verifiëren.
- Geef aan wat u doet als er afwijkingen zijn tussen UWV-specificatie en de salarisadministratie?

**Casus 4: WNT-norm en beloning nieuwe bestuurder**

VISTA college valt onder de reikwijdte van de WNT en heeft een nieuwe bestuurder aangesteld, deze treedt per 1 april 2025 in dienst. De bestuurder ontvangt een bruto maandsalaris van € 17.500,- exclusief toeslagen (vakantietoeslag en eindejaarsuitkering). Daarnaast ontvangt de bestuurder een eenmalige aanstellingsbonus van € 15.000,-. De WNT-norm voor 2025 bedraagt € 233.000,- op jaarbasis. De bestuurder heeft geen recht op overgangsrecht.

Opdracht:

- Maak een berekening van de totale jaarbeloning van deze bestuurder in 2025.
- Licht toe of deze berekening valt binnen de WNT-norm, geef aan of dit binnen WNT-norm blijft.
- Laat zien hoe dit administratief wordt verwerkt in AFAS.
- Licht toe welke signalerings- en controlemaatregelen u instelt om overschrijding van de WNT-norm te voorkomen.

**Casus 5: Uitrust reiskostenvergoeding via cafetarieregeling**

Een medewerker van VISTA College reist dagelijks 40 kilometer enkele reis naar het werk. De standaardregeling binnen VISTA is dat 30 kilometer per dag wordt vergoed tegen een tarief van € 0,19 per kilometer.

De medewerker wil graag gebruikmaken van de mogelijkheid tot uitrust van brutoloon voor een hogere netto reiskostenvergoeding, op basis van de bestaande cafetarieregeling. De medewerker werkt 214 dagen per jaar en wil het niet-vergoede deel van de reiskosten (10 km per dag) financieren met een deel van de eindejaarsuitkering.

Het brutoloon van de medewerker bedraagt € 3.200 bruto per maand. VISTA College wil zekerheid dat de toepassing van de cafetarieregeling fiscaal correct en administratief uitvoerbaar is en voldoet aan de cao en de wettelijke randvoorwaarden.

Opdracht:

- Beantwoord: wat is het maximale bedrag dat op basis van de 214-dagenregeling onbelast mag worden vergoed bij een afstand van 40 kilometer enkele reis tegen het geldende belastingvrije tarief (€ 0,23/km per 2025)?
- Beantwoord: De werkgever vergoedt al 30 kilometer per dag tegen € 0,19/km. Wat is de resterende fiscale ruimte per jaar voor uitrust?
- Laat zien: Maak een volledige berekening van het bedrag dat de medewerker via de uitrust van de eindejaarsuitkering kan ontvangen voor de resterende 10 km per dag, inclusief fiscale toelichting.
- Beantwoord: Welke voorwaarden gelden fiscaal en arbeidsrechtelijk voor toepassing van de uitrustregeling reiskostenvergoeding? Denk aan schriftelijke afspraken, vaste reisdagen, realiteitswaarde van de afstand.
- Beantwoord: Welke looncomponenten mogen op basis van wet- en regelgeving en CAO MBO worden uitgeruild voor een netto vergoeding? Mag bijvoorbeeld het volledige bedrag van de eindejaarsuitkering gebruikt worden?

**Casus 6: Functioneel beheer**

VISTA college is een middelgrote onderwijsinstelling voor middelbaar beroepsonderwijs met vestigingen verspreid over Zuid-Limburg. Binnen de organisatie wordt maandelijks de salarisadministratie uitgevoerd voor een diverse groep personeelsleden, bestaande uit circa 1430 medewerkers, 65 inleners, 50 vrijwilligers en 12 stagiaires. De medewerkers vallen onder de cao MBO, die regelmatig wordt aangepast en waarin diverse toeslagen en regelingen zijn opgenomen die correct en tijdig moeten worden doorvertaald in het salarissysteem.

De uitvoering van de salarisadministratie gebeurt binnen het bedrijfsvoeringssysteem AFAS. Binnen dit systeem zijn workflows ingericht voor onder andere het verwerken van personele mutaties, het accorderen van wijzigingen en het genereren van de salarisrun.

Tijdens de uitvoering van een salarisrun, doen zich de volgende situaties voor:

1. Mutaties van medewerkers (zoals wijzigingen in werktijden en contracten) zijn niet tijdig verwerkt, waardoor enkele salarissen niet worden berekend.
2. Workflowmeldingen blijven hangen in het systeem en bereiken niet altijd de juiste gebruikers.
3. Tijdens de salarisverwerking zijn er veel handmatige correcties nodig om fouten te herstellen.

Laat zijn hoe de functioneel beheerder deze situaties aanpakt, geef per situatie aan:

- Welke concrete stappen worden gezet om het probleem te analyseren en op te lossen.
- Welke interne afdelingen en externe partijen door Opdrachtnemer worden betrokken en hoe met deze wordt afgestemd.
- Hoe wordt geborgd dat soortgelijke problemen in te toekomst worden voorkomen.
- Hoe gebruikers worden ondersteund en geïnformeerd gedurende het proces.