

AANBEVELING KINDEROPVANG

26 oktober 1999, Publicatienr. 6A/99

Colofon

Uitgave:

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 579
fax: 070 - 3 499 796

Druk:

SER-huisdrukkerij

© 1999, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid

AANBEVELING KINDEROPVANG

De Stichting van de Arbeid acht het van belang dat er, ter vergroting van de arbeidsparticipatie van ouders met jonge kinderen, voldoende voorzieningen voor kinderopvang beschikbaar zijn.

Uit de cijfers blijkt dat er nog altijd een tekort is aan kinderopvangplaatsen voor 0-4-jarigen. Het tekort aan buitenschoolse opvang is nog groter.

In bijna de helft van de cao's is thans een afspraak over kinderopvang opgenomen. Onverlet de primaire verantwoordelijkheid van ouders hebben ook overheid en bedrijfsleven verantwoordelijkheid voor, respectievelijk belang bij, kinderopvang. Zeker nu het kabinet extra middelen voor uitbreiding van kinderopvang ter beschikking stelt, acht de Stichting van de Arbeid het van belang dat het aantal bedrijfsplaatsen in de kinderopvang toeneemt.

De Stichting van de Arbeid beveelt in dat verband cao-partijen en ondernemingen aan om een regeling voor kinderopvang te treffen respectievelijk na te gaan of en hoe een dergelijke regeling kan worden uitgebreid.

De Stichting van de Arbeid wil in dit kader wijzen op de mogelijkheid om daarbij een meerkeuze-systeem van arbeidsvoorwaarden¹ te betrekken alsmede op de mogelijkheid regelingen voor kinderopvang zodanig vorm te geven dat gestimuleerd wordt dat werkgevers van beide ouders een bijdrage in de kosten leveren².

1 De verwijzing naar een meerkeuze-systeem van arbeidsvoorwaarden betreft het aanreiken van betalingsmodaliteiten aan de werknemer voor het voldoen van zijn/haar aandeel in de kosten van kinderopvang.

Voor de opvatting van de Stichting van de Arbeid over meerkeuze-systemen als zodanig zie: **Naar arbeidsvoorwaarden op maat, Vergroting van de keuzemogelijkheden voor werknemers betreffende het samenstel van arbeidsvoorwaarden**; 28 april 1999; publicatienr. 1/99

2 In deze aanbeveling wordt niet gesproken over de verdeling van de kosten van kinderopvang tussen werkgever, werknemer en overheid. Zie daarvoor het SER-advies **Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid** van 15 mei 1998, publicatienr. 98/11

Toelichting

In het op 16 juni 1999 gehouden Voorjaarsoverleg tussen een kabinetsdelegatie en de Stichting van de Arbeid is ook gesproken over kinderopvang. In dat verband heeft het kabinet verklaard te hechten aan commitment van sociale partners aan het maatschappelijk belang van kinderopvang. Het heeft daarbij benadrukt dat het niet gaat om het afrekenen op basis van concrete aantallen, maar om het realiseren van een flinke impuls.

De Stichting heeft in reactie daarop aangegeven zich te willen beraden op een aanbeveling inzake uitbreiding van regelingen voor bedrijfskinderopvang.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mevrouw Verstand-Bogaert, heeft de Stichting in vervolg op het Voorjaarsoverleg een brief gestuurd, waarin zij - onder meer - aangeeft dat het kabinet een aanbeveling als hierboven bedoeld zeer van belang acht.³ De Staatssecretaris deed de Stichting voorts de Beleidsnota Kinderopvang toekomen, waarin de voorstellen inzake kinderopvang in het Regeerakkoord verder zijn uitgewerkt (zie voor de hoofdlijnen van de beleidsnota bijlage 1).

De Stichting van de Arbeid heeft zich conform haar toezegging nader beraden, hetgeen heeft geresulteerd in de onderhavige aanbeveling.

Ter toelichting op de aanbeveling wil zij het volgende naar voren brengen.

Kinderopvang staat de laatste jaren zeer in de belangstelling bij werknemers met als gevolg dat de vraag het aanbod op veel plaatsen overtreft.

De vraag naar kinderopvang wordt aangewakkerd door de gunstige economische ontwikkeling en doordat in steeds meer huishoudens door beide partners wordt gewerkt. De daarmee gepaard gaande veranderende verdeling van betaalde arbeid en zorgtaken binnen huishoudens roept ook de vraag op naar mogelijkheden tot uitbesteding van zorgtaken zoals kinderopvang.

Het CPB becijfert de benodigde formele capaciteit in 2002 op 105.000-131.000 plaatsen (voor opvang van 0-4-jarigen én buitenschoolse opvang voor 4-13-jarigen). In 1996 bedroeg de totale capaciteit nog 84.000 plaatsen.⁴

De beschikbaarheid van kinderopvangvoorzieningen is niet alleen in het belang van de betrokken werknemers/ouders, maar ook in het belang van sectoren en ondernemingen. Dit geldt in het bijzonder voor sectoren en ondernemingen die moeilijk aan personeel kunnen komen. Ondernemingen die kinderopvangvoorzieningen aanbieden hebben een streepje voor op ondernemingen die dat niet doen. In die zin is kinderopvang een arbeidsvoorwaarde als vele andere.

³ Brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 juli 1999, AV/RV/99/25427

⁴ Bron: Centraal Planbureau; **Macro Economische Verkenning 1999**

De Stichting van de Arbeid beschouwt kinderopvang als een van de drie belangrijke elementen in het kader van de combineerbaarheid van betaalde arbeid en zorgtaken. De andere twee, die hier verder buiten beschouwing blijven⁵, zijn verlofvormen en differentiatie van arbeidsduur/deeltijdarbeid.

Kinderopvang is een zaak van alle betrokken belanghebbenden, ouders, overheid en ondernemingen.

Het zijn in de eerste plaats de *ouders* die verantwoordelijk zijn voor de verzorging van hun kind(eren) en dus voor ook voor opvang gedurende perioden dat zij die zelf niet kunnen verzorgen. Financiering zou dan primair uit eigen middelen moeten plaatsvinden en de organisatie zou via de markt (al dan niet met een werkgever als intermediair) moeten geschieden.

Daarnaast is er ook een verantwoordelijkheid voor de *overheid* voor adequate en toereikende kinderopvangvoorzieningen aangezien daarmee een groot maatschappelijk belang is gemoeid, namelijk vergroting van de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid. Deze zou tot uiting kunnen komen in het stellen van kwaliteitsregels en in financiële ondersteuning.

Vervolgens is al aangegeven dat ook *ondernemingen/werkgevers* een belang hebben bij kinderopvangfaciliteiten voor hun werknemers. Hierbij speelt niet alleen de aantrekkelijkheid van de onderneming op potentiële werknemers, maar zeer zeker ook het aan zich binden dan wel het voorkomen van uittrekking van ervaren werknemers zodra er kinderen komen.⁶

Dit beeld van gespreide verantwoordelijkheden en belangen sluit ook aan bij de geleidelijk gegroeide praktijk waarin sociale partners voor een groter deel de financiering van kinderopvang op zich hebben genomen. Dit blijkt uit het feit dat het aandeel van de bedrijfsplaatsen in de kinderopvang de afgelopen jaren is toegenomen, terwijl het aandeel gesubsidieerde opvangplaatsen is gedaald. Zo bedroeg het aantal bedrijfsplaatsen in 1990 nog 6000 op een totaal van 31.000 plaatsen, in 1997 was dit gestegen tot 37.800 op een totaal van 89.000 plaatsen (bron: SGB Monitor 1997).

In ongeveer de helft van de cao's is een afspraak over kinderopvang opgenomen (stand 1996/1997).⁷ De dekkinggraad van de betrokken cao's is 61%, dat wil zeggen dat 3,68 miljoen werknemers in Nederland (op een totaal van bijna 5,5 miljoen) bij een werkgever werken die gehouden is aan een regeling inzake kinderopvang.

⁵ Zie hiervoor, onder meer, Stichting van de Arbeid, **Advies over voorstellen voor een Algemene Wet Arbeid en Zorg**, 2 juni 1999, publicatienr. 3/99

⁶ Aldus de Sociaal-Economische Raad in zijn advies **Arbeid, Zorg en Economische zelfstandigheid** van 15 mei 1998, publicatienr. 98/11

⁷ C. van den Brekel; **Kinderopvang binnen cao's**; FNV, 1997. Recentere cijfers zijn op dit moment niet beschikbaar; begin 2000 kunnen de uitkomsten van een onderzoek van de Arbeidsinspectie naar kinderopvangafspraken in CAO's tegemoet worden gezien.

Volgens een in het najaar van 1996 door de Arbeidsinspectie uitgevoerd onderzoek kende 54,2% van de ondernemingen met 100 of meer werknemers een formele regeling inzake kinderopvang.⁸

Overigens moet worden bedacht dat ook daar waar regelingen zijn getroffen, wachtlijsten kunnen bestaan. De omvang van deze wachtlijsten is niet bekend.

Met de onderhavige aanbeveling wil de Stichting een nieuwe⁹ impuls geven aan het overleg binnen bedrijfstakken en ondernemingen over het tot stand brengen van regelingen voor kinderopvang. Dat overleg kan gaan over het introduceren van een regeling, daar waar deze er nog niet is, of over het verbeteren van een bestaande regeling. Bij dit laatste kan worden gedacht aan uitbreiding van de capaciteit voor opvang van 0-4-jarigen, aan het treffen van een regeling voor buitenschoolse opvang of aan verbetering van de kwaliteit van een bestaande regeling (bijvoorbeeld een verruiming van de doelgroep van de regeling of een nieuwe afspraak over de ouderbijdrage).

Vooraf in sectoren met veel kleine bedrijven lijkt het het meest praktisch kinderopvang via een bedrijfstakfonds te financieren omdat langs die weg een evenwichtiger verdeling van kosten wordt bereikt. Door een bepaald percentage van de loonsom (enkele procentpunten) voor kinderopvang te reserveren en/of te storten in een fonds kunnen kindplaatsen gehuurd worden of kan naar keuze gastouderopvang worden gefinancierd.

Bemiddelingsbureaus kunnen hulp bieden bij de opzet en verdere uitwerking van een fonds waaruit (ook) een regeling voor kinderopvang kan worden gefinancierd.

Aangehecht is een CAO-voorbeeldreglement op fondsbasis van de SUK (bijlage 2).

Wat de fiscale stimulansen voor kinderopvang betreft kan worden opgemerkt dat het kabinet heeft besloten de bestaande systematiek niet te wijzigen. Wel heeft het extra geld vrijgemaakt voor deze stimulansen.

Er zijn fiscale stimulansen voor werkgevers en voor ouders.

Gekozen is voor een verhoging van het percentage van de afdrachtvermindering voor werkgevers in het kader van de Wet vermindering afdracht inkomstenbelasting en premie (WVA). In 1999 is het percentage ingevolge de WVA verhoogd van 20 naar 30; voor 2001 wordt een verdere verhoging van dit percentage voorzien.

Ook de aftrekmogelijkheden voor ouders worden verruimd (verhoging plafond in de buitengewone lastenaftrek per 2000).

⁸ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie; **Emancipatie in arbeidsorganisaties**; maart 1997

⁹ Zij deed dit eerder in de **Overwegingen en aanbevelingen inzake de combinatie van arbeid en zorg van 18 maart 1997**, publicatienr. 2/97 en in **Agenda 2002, Agenda voor het cao-overleg in de komende jaren** van 9 december 1997, publicatienr. 13/97

Voor de bepaling van de ouderbijdrage wordt veelal aansluiting gezocht bij de ouderbijdragetabel van het Ministerie van VWS.

Nu het kabinet voor deze kabinetsperiode heeft gekozen voor aansluiting bij bestaande belastingfaciliteiten, zoals de WVA, behoeven CAO-regelingen op dit punt geen aanpassing.

Tot besluit wijst de Stichting nog op bijlage 3, waarin ter informatie enkele rekenvoorbeelden van de kinderopvang van 0-4-jarigen zijn opgenomen.

Hoofdpijnen van de Beleidsnota Kinderopvang

Op 8 juni 1999 heeft het kabinet de 'Beleidsnota Kinderopvang' aan de Tweede Kamer aangeboden. In deze nota zijn de kinderopvangvoorstellen uit het Regeerakkoord verder uitgewerkt. Het kabinet streeft ernaar om de totale kinderopvangcapaciteit met 71.000 plaatsen uit te breiden. Daarvan zouden 28.000 plaatsen beschikbaar moeten komen voor 0-4-jarigen en 43.000 plaatsen voor 4-12-jarigen.

De gemeenten worden verantwoordelijk voor de uitbreiding van deze kinderopvangcapaciteit. Zij krijgen 250 miljoen gulden om 32.000 gesubsidieerde en 39.000 niet-gesubsidieerde (bedrijfs- en particuliere) plaatsen te creëren.

Tevens heeft het kabinet voor de periode 1999-2002 150 miljoen gulden uitgetrokken voor fiscale stimulering van kinderopvang. Doel hiervan is om de financiële drempel voor ouders te verlagen en werkgevers verder te stimuleren om hun werknemers faciliteiten voor kinderopvang aan te bieden.

In 1999 is het eerste gedeelte, 25 miljoen, van dit bedrag beschikbaar gesteld. Hiermee is het percentage van de afdrachtvermindering kinderopvang voor werkgevers in het kader van de Wet vermindering afdracht inkomstenbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) van 20 naar 30 verhoogd.

Per 2001 is een verdere verhoging van dit percentage voorzien.

Tijdens de huidige kabinetsperiode zal worden onderzocht of het mogelijk is een fiscaal model in te voeren via de inkomstenbelasting, waarbij het kabinet tevens aanstuurt op een vaste werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang, onafhankelijk van het inkomen van de werknemer. Met dit laatste beoogt het kabinet om kinderopvang minder duur te maken voor werkgevers met lager betaalde werknemers.

Cao-voorbeeldreglement op fondsbasis Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen

INLEIDING

In toenemende mate worden kinderopvangregelingen in CAO's vastgelegd. De Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen (SUK) heeft, als uitvoeringsorganisatie van met name CAO-regelingen voor kinderopvang, de afgelopen jaren veel kennis vergaard over de wijze van vastleggen van kinderopvangregelingen in CAO's.

Op basis van de ervaring van de SUK is een voorbeeldreglement inzake kinderopvang ontwikkeld. De SUK hoopt met dit voorbeeldreglement suggesties aan te reiken ten behoeve van de uitwerking en vastlegging van een kinderopvangregeling voor uw sector.

De opzet, aard en inhoud van de kinderopvangregeling zal per bedrijf of bedrijfstak verschillen. Toch zijn enkele algemene opmerkingen te maken. Het is aan te bevelen met betrekking tot de kinderopvang minimaal de volgende elementen in de CAO te regelen. Hiermee wordt de regeling afgebakend:

- de ingangsdatum en eventueel de looptijd van de kinderopvangregeling
- de omvang van het budget (indien dit gelimiteerd is), c.q. het heffingspercentage
- de gevolgen in geval van uitputting van het budget
- de verwijzing naar de commissie die de kinderopvangregeling uitwerkt
- de uitsluiting van aanspraken met terugwerkende kracht (zie ook art. 6 lid 1 en 5 van het voorbeeld reglement)
- de verwijzing naar verdere regelgeving (voorwaarden en wijze van aanmelding, ouderbijdrageregeling, uitvoeringsinstantie, e.d.)

Ingeval de CAO een raamovereenkomst is, kan worden volstaan met een kort artikel, dat de belangrijkste elementen bevat. In dat geval wordt in de CAO-tekst verwezen naar overige uitvoeringsbepalingen, die als bijlage zijn opgenomen in de CAO danwel op een andere wijze verkrijgbaar zijn.

Indien een sector de kinderopvangregeling uitgebreider in een artikel van de CAO wil opnemen, verwijzen wij graag naar de inleiding van het voorbeeldreglement. De tekst kan, aangevuld met bovengenoemde elementen, hiertoe worden aangewend.

In het hierna volgende voorbeeldreglement zijn de meest voorkomende uitvoeringszaken geregeld. De SUK adviseert in een reglement alle voorzienbare zaken te regelen teneinde vragen en onduidelijkheden zoveel mogelijk te voorkomen. Er zullen echter altijd zaken ongeregeld of onduidelijk blijven. In dat geval dient een daartoe aangewezen commissie te beslissen.

Onderstaand reglement is slechts een voorbeeld van de wijze waarop men de kinderopvang kan regelen. De wijze van financiering, aanmelding en uitvoering verschillen sterk per organisatie.

In dit voorbeeldreglement is voor de volgende uitgangspunten gekozen:

- het betreft een bedrijfstakregeling met meerdere individuele werkgevers

- de bedrijfstak heeft een fonds opgericht waaruit de kinderopvang wordt gefinancierd
- bij CAO is een commissie ingesteld die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de kinderopvangregeling
- de commissie draagt zorg voor de inning van de werkgeversbijdragen en stort deze bijdragen in het kinderopvangfonds

In de inleiding van het voorbeeldreglement zijn deze uitgangspunten nogmaals verwoord.

Voor verdere informatie over het formaliseren van een kinderopvangregeling kunt u contact opnemen met de afdeling Relatiebeheer van de SUK, telefoonnummer 030 2323150.

VOORBEELDREGLEMENT OP FONDSBASIS

(De cursief gedrukte woorden houden een keuze mogelijkheid in)

Inleiding (facultatief)

CAO-partijen zijn in (de) het desbetreffende artikel(en) van de CAO (naam CAO) de Regeling Kinderopvang overeengekomen. *De Regeling Kinderopvang heeft tot doel het bestaande personeel voor de bedrijfstak te behouden en de wervingskracht van de bedrijfstak te vergroten (desgewenst aan te vullen met of te vervangen door andere doelstellingen).*

Dit reglement is een nadere uitwerking van de Regeling Kinderopvang.

CAO-partijen hebben een commissie kinderopvang ingesteld welke belast is met de uitvoering van de kinderopvangregeling. De commissie kinderopvang bestaat uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemerszijde. Ten behoeve van de kinderopvangregeling is een fonds in het leven geroepen waaruit de kinderopvang wordt gefinancierd.

Personeelsleden die onder de werkingsfeer van de CAO vallen kunnen voor de regeling in aanmerking komen. De regeling heeft betrekking op kinderen van *0 tot 4 of 13 jaar*. De kosten worden enerzijds door het fonds gedragen, anderzijds door de werknemer in de vorm van een inkomensafhankelijke ouderbijdrage. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst in behandeling genomen voorzover de middelen van het fonds toereikend zijn. Indien het fonds niet over voldoende middelen beschikt, wordt een wachtlijst ingesteld eveneens op volgorde van binnenkomst.

De commissie kinderopvang heeft besloten de uitvoering van de regeling aan de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen (SUK) uit te besteden. De SUK is een landelijk werkende organisatie voor bedrijfsgerichte kinderopvang.

De kinderopvangregeling treedt in werking op (datum) *en is geldig tot (datum)*.

artikel 1

Begripsbepalingen

- CAO : naam CAO
- Commissie : de bij CAO ingestelde commissie kinderopvang, die de regeling kinderopvang uitvoert, bestaande uit x vertegenwoordigers van werknemers- en een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgeverszijde

Regeling Kinderopvang	:	de in (de) het desbetreffende artikel(en) van de CAO (naam CAO) vastgestelde regeling, waarvan dit reglement een nadere uitwerking is
Fonds	:	het fonds waaruit de kosten voor kinderopvang worden gefinancierd
SUK	:	de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen, de door de commissie aangewezen uitvoerder van de regeling kinderopvang
Werkgever	:	de werkgever zoals genoemd in de CAO (naam CAO), alsmede de werkgever die als zodanig door de commissie wordt aangemerkt
Werknemer	:	de werknemer op wie de CAO (naam CAO) van toepassing is, alsmede de werknemer die als zodanig door de commissie wordt aangemerkt.
Kind	:	een kind tot <i>4 of 13 jaar</i> , dat op hetzelfde adres als de werknemer woont en door de werknemer duurzaam als eigen kind wordt verzorgd en opgevoed. Desgevraagd dient de werknemer een verklaring uit het bevolkingsregister te overleggen waaruit blijkt dat werknemer en kind op hetzelfde adres woonachtig zijn.
Bijdrageplichtig loon	:	het bruto sociaal verzekeringsloon berekend op jaarbasis van de werknemers die in de maand januari van enig jaar in dienst zijn bij de werkgever
Partner	:	de met de werknemer gehuwde of samenwonende verzorger van het kind
Kindplaats	:	gehele of gedeeltelijke opvangplaats in een kinderdagverblijf <i>of bij een gastouderbureau</i> , dat voldoet aan de desbetreffende gemeentelijke verordening.
Kindercentrum	:	het centrum dat een kindplaats aanbiedt

artikel 2

Werkgeversbijdrage

1. De werkgever is aan het fonds een bijdrage verschuldigd. De grondslag en de hoogte van de bijdrage is vastgesteld in de CAO.
2. De werkgever is gehouden op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken, welke door de commissie worden bepaald, de gegevens te verstrekken die de commissie nodig heeft om de omvang van de verschuldigde bijdrage volgens lid 1 vast te stellen.

3. Indien de werkgever niet aan de in lid 2 bedoelde verplichting voldoet, is de commissie gerechtigd de bijdrage eigenmachtig vast te stellen.
4. De door de commissie vastgestelde bijdrage dient binnen 14 dagen na dagtekening van het daartoe strekkende bericht door de werkgever te worden voldaan.
5. Bij niet-tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. De werkgever is vanaf de dag dat de verschuldigde bijdrage betaald had moeten zijn, zonder nadere kennisgeving, de wettelijke rente verschuldigd over het vastgestelde bedrag.
6. Indien en voorzover de niet-tijdige betaling leidt tot invordering van de vastgestelde bijdrage, is de werkgever gehouden de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet, te voldoen. De buitengerechtelijke kosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van f. 75,-.

artikel 3

Uitvoering

De commissie delegeert de uitvoering van de regeling kinderopvang aan de SUK. De SUK voert op eigen naam de administratie en bemiddeling van de feitelijke kinderopvang. Zij sluit daartoe overeenkomsten met o.a. kindercentra en werknemers. De SUK is bevoegd rechtsmaatregelen te nemen wanneer overeenkomsten niet worden nagekomen. De SUK is over al haar activiteiten in het kader van de uitvoering van de regeling kinderopvang verantwoording verschuldigd aan de commissie.

artikel 4

Aanvraagprocedure

De werknemer kan rechtstreeks bij de SUK informatie inwinnen over de Regeling Kinderopvang. Indien de werknemer in aanmerking wenst te komen voor een bijdrage voor het huren van een kindplaats, stuurt de SUK hiertoe een aanvraagformulier voor kinderopvang, twee werkgeversverklaringen (voor werknemer en partner), alsmede informatie over de hoogte van de eigen bijdrage en de te volgen procedure.

Artikel 5

Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor een bijdrage voor het huren van een kindplaats dient aan de volgende voorwaarden te worden voldaan:

1. De werknemer dient per kind een aanvraag in bij de SUK door middel van

het aanvraagformulier voor kinderopvang en twee werkgeversverklaringen (werknemer en partner).

2. De aanvraag zal slechts gehonoreerd worden voorzover de middelen van het fonds toereikend zijn.
3. De werknemer is verplicht een inkomens-afhankelijke ouderbijdrage te betalen volgens een door de commissie vastgestelde ouderbijdrageregeling (*kan in dit reglement worden opgenomen*). De commissie stelt jaarlijks de ouderbijdrageregeling vast. De ouderbijdrage dient *door middel van een automatische incasso* maandelijks bij vooruitbetaling aan de SUK te worden betaald.

Artikel 6

Toekenning van bijdrage uit fonds

1. Uit de middelen van het fonds kan door de SUK een bijdrage voor het huren van een kindplaats worden toegekend aan werknemers die het aanvraagformulier voor kinderopvang en de werkgeversverklaringen hebben ingediend bij de SUK.
2. De SUK beziet aan de hand van de ingestuurde formulieren en zo nodig door middel van aanvullende informatie of aan de voorwaarden voor toekenning van een bijdrage is voldaan.
3. Ingeval de werknemer in deeltijd werkzaam is, mag het aantal opvangdagen niet meer bedragen dan het aantal dagen dat de werknemer bij de werkgever werkt.
4. *Aan de hoogte van de bijdrage voor een kindplaats kan een limiet worden gesteld. De limiet wordt jaarlijks door de commissie vastgesteld. De werknemer, die in aanmerking wenst te komen voor een kindplaats waarvan de kosten boven de limiet uitstijgen, dient de meerkosten voor eigen rekening te nemen.*
5. Aanvragen worden in volgorde van binnenkomst van de aanvraagformulieren behandeld. Aanvragen worden niet met terugwerkende kracht in behandeling genomen.
6. De SUK honoreert de aanvraag, indien aan alle voorwaarden is voldaan en nadat de SUK heeft vastgesteld dat voldoende middelen in het fonds aanwezig zijn om deze kosten te dekken. Indien er niet voldoende middelen aanwezig zijn om een aanvraag te kunnen honoreren, wordt door de SUK een wachtlijst aangelegd op volgorde van binnenkomst. De SUK stelt tevens de commissie op de hoogte van het gebrek aan fondsmiddelen. *De commissie kan regels stellen omtrent het verlenen van voorrang in geval van een wachtlijst.*

7. Na honorering van de aanvraag wordt, in overleg met de werknemer, door de SUK ten behoeve van de werknemer met een kindercentrum een overeenkomst gesloten voor een kindplaats. De kosten van de desbetreffende plaatsing worden door de SUK rechtstreeks aan het kindercentrum voldaan.
8. Ouderbijdragen worden door de SUK geïnd en komen ten gunste van het fonds.
9. De SUK is te allen tijde bevoegd om nadere inlichtingen van de werknemer of de werkgever te vragen, indien naar de mening van de SUK de overgelegde stukken te weinig duidelijkheid verschaffen voor toewijzing van een bijdrage in de kosten.
10. Voor flexibele en bijzondere vormen van opvang kunnen bijzondere regels worden gesteld.

Artikel 7

Einde gefinancierde kindplaats

1. De financiering van een kindplaats uit het fonds eindigt door de opzegging van de kindplaats door de SUK bij het kindercentrum op verzoek van de werknemer. De werknemer is verplicht in alle gevallen het gebruik van een kindplaats schriftelijk bij de SUK op te zeggen. De werknemer dient in geval van opzegging de door de SUK meegedeelde opzegtermijn in acht te nemen. Gedurende de opzegtermijn is de werknemer de ouderbijdrage verschuldigd.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 eindigt de bijdrage uit het fonds op de eerste van de maand nadat het kind de *4 of 13-jarige* leeftijd heeft bereikt.
3. Indien het dienstverband van de werknemer wordt beëindigd en deze daardoor niet meer onder de werkingssfeer van de desbetreffende CAO valt, eindigt het recht van de werknemer op een uit het fonds gefinancierde kindplaats. Dit recht eindigt voorts indien de functie van de werknemer wijzigt in een functie die niet meer onder de werkingssfeer van de desbetreffende CAO valt.
4. De werknemer is verplicht, indien een situatie zoals beschreven in lid 3 van dit artikel zich voordoet, de kindplaats onverwijld schriftelijk bij de SUK op te zeggen.
5. Indien de werknemer het gebruik van een kindplaats niet of niet tijdig opzegt en daardoor ten onrechte een uit het fonds gefinancierde kindplaats (heeft) benut, is de werknemer de volledige kosten van de kindplaats verschuldigd.
6. Het gebruik van een kindplaats wordt door de SUK beëindigd indien de werknemer in gebreke blijft de verschuldigde ouderbijdrage te voldoen.

7. Indien de werknemer te veel of ten onrechte een bijdrage in de kosten voor het huren van een kindplaats heeft genoten doordat deze heeft gehandeld in strijd met de voorwaarden van dit reglement dan zal de SUK deze bijdrage terugvorderen. De bijdrage kan worden verhoogd met de wettelijke rente.

Artikel 8

Bezwarenregeling

Alle bezwaren betreffende de toepassing en uitvoering van de regeling kinderopvang dienen schriftelijk kenbaar gemaakt te worden aan de SUK.

De SUK neemt binnen een redelijke termijn een besluit over de gegrondheid van het bezwaar. Indien daartoe aanleiding bestaat kan de SUK een nieuw besluit nemen.

Op verzoek van de werknemer zal de SUK een bezwaar voorleggen aan de commissie. De SUK informeert de werknemer over het door de commissie genomen besluit op het bezwaar.

Artikel 9

Bevoegdheden commissie

1. De commissie is te allen tijde bevoegd om nadere informatie bij de werkgever in te winnen.
2. In alle zaken betreffende de regeling kinderopvang, waarin dit reglement niet voorziet en in die gevallen waarin de toepassing van dit reglement leidt tot uitkomsten die door een van de betrokkenen in strijd wordt geacht met de bedoeling van deze regeling beslist de commissie.

Artikel 10

Geheimhouding

De commissie en de SUK zijn tot geheimhouding verplicht van de door de werknemer verstrekte gegevens inzake de regeling kinderopvang.

Artikel 11

Slotbepaling

Dit reglement treedt in werking op (datum) en geldt tot (datum/nader order)

STICHTING UITVOERING KINDEROPVANGREGELINGEN

Maliebaan 87

Postbus 8545

3503 RM Utrecht

030 - 23 23 100

BIJLAGE 3

Rekenvoorbeelden kinderopvang 0-4-jarigen

Cijfervoorbeelden gebaseerd op de gemiddelde prijs en ouderbijdragen 1999 en afgezien van een eventuele besparing op de vennootschapsbelasting

Kostprijs opvang 3 dagen per week	f 12.000,-
Ouderbijdrage (maximum)	<u>7.980,-</u> -/-
	f 4.020,-
Verminderde afdracht loonbelasting (30% x f 4.020,-)	<u>f 1.206,-</u> -/-
Bruto kosten	f 2.814,-

Kostprijs opvang 3 dagen per week	f 12.000,-
Ouderbijdrage (minimum)	<u>720,-</u> -/-
	f 11.280,-
Verminderde afdracht loonbelasting (30% x f 11.280,-)	<u>3.384,-</u> -/-
Bruto kosten	f 7.896,-

Kostprijs opvang 3 dagen per week	f 12.000,-
Ouderbijdrage (gemiddeld)	<u>4.824,-</u> -/-
	f 7.176,-
Verminderde afdracht loonbelasting (30% x f 7.176,-)	<u>2.153,-</u>
Bruto kosten	f 5.023,-