



Salarisadministrateur en Payrollprofessional

Beroepscompetentieprofiel

Inhoudsopgave

Algemene inleiding.....	3
Colofon	4
Ontwikkel- en legitimeringsproces	5
DEEL I: Beroepscompetentieprofiel	6
1 Algemene informatie over het beroep	6
1.1 Inleiding.....	6
1.2 Beschrijving van het beroep.....	7
1.3 Loopbaanperspectief	11
1.4 Trends en innovaties	12
2 Overzicht van kerntaken en werkprocessen in het beroep	16
3 Beschrijving van de kerntaken.....	17
3.1 Kerntaak 1: Controleert en muteert individuele en collectieve gegevens	17
3.2 Kerntaak 2: Bereidt de uitbetaling van lonen, belastingen, afdrachten en de loonaangifte voor	20
3.3 Kerntaak 3: Verricht controles en verstrekt informatie over de salarisadministratie.....	22
DEEL II: Kennis- en vaardigheidseisen.....	25
4 Overzicht kennis- en vaardigheidseisen per NIRPA-register	25

Algemene inleiding

Wat is een beroepscompetentieprofiel?

Een beroepscompetentieprofiel (bcp) beschrijft de werkzaamheden en competenties die nodig zijn om een bepaald beroep uit te oefenen. Hierbij wordt uitgegaan van een vakvolwassen werknemer die al drie jaar in het beroep werkzaam is.

Centraal in het beroepscompetentieprofiel staan de kerntaken, opgesplitst in een aantal werkprocessen en de competenties die noodzakelijk zijn bij de uitvoering van de werkzaamheden.

De inhoud van een beroepscompetentieprofiel moet herkenbaar zijn voor het bedrijfsleven. Daarom worden deze profielen opgesteld in opdracht van of in samenwerking met het (georganiseerde) bedrijfsleven en/of beroepsgroepen.

Wat is de functie van een beroepscompetentieprofiel?

Een beroepscompetentieprofiel kan verschillende functies vervullen. Binnen een branche kan het een hulpmiddel zijn bij functiewaardering, het kan ook gebruikt worden voor verdere professionalisering van werknemers, voor de ontwikkeling van competentie-instrumenten en als voorlichtingsmateriaal.

Daarnaast kan een beroepscompetentieprofiel dienen als input voor opleidingen in het beroepsonderwijs en bij particuliere opleiders. Het bedrijfsleven is immers 'afnemer' van mbo- of hoger gediplomeerden, en is daarom in hoge mate richtinggevend voor de eisen die gesteld moeten worden aan deze gediplomeerden. De eisen hebben zowel betrekking op de aard en inhoud van de werkzaamheden als op de mate van bekwaamheid waarmee iemand handelt: zijn competenties.

Wat is de functie van de kennis- en vaardigheidseisen?

In deel II van het BCP zijn de vakkennis- en vaardigheidseisen opgenomen. Dit zijn de (theoretische) vaktechnische eisen die worden gesteld aan startende beroepsbeoefenaren die korte tijd (of nog niet) werken in het beroep. Het betreft basiskennis over loonheffing, sociale zekerheid, arbeidsrecht pensioen en een paar kleinere secundaire vakgebieden, die nodig zijn voor de (junior) beroepsbeoefenaar.

Beroepsbeoefenaren die deze vakkennis en vaardigheidseisen beheersen, kunnen worden toegelaten tot het beroepsregister RSa. Er zijn ook meer gespecialiseerde vakkennis- en vaardigheidseisen opgenomen voor gevorderde beroepsbeoefenaren, deze kunnen worden toegelaten tot het beroepsregister RPP.

Colofon

De Gedragscode en Beroepscode Payroll Professional is een uitgave van de Stichting Nederlands Instituut van Register Payroll Accounting, het kwaliteitskeurmerk voor Payroll Professionals.

NIRPA geregistreeerde Payroll Professionals en collectief geregistreeerde organisaties zijn gerechtigd deze Gedragscode en Beroepscode te publiceren. Voor niet- NIRPA geregistreeerden en niet-collectief geregistreeerden geldt dat niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidstape of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Bronvermelding:

NIRPA Beroepscompetentieprofiel 2021
 NIRPA Beroepscompetentieprofiel 2018
 ECABO Beroepscompetentieprofiel 2014

Uitgave: 1 december 2021

Ontwikkeld door	ECABO, Afdeling Kwalificeren en Examineren in samenwerking met vertegenwoordigers vanuit de branche (bedrijfsleven). Ontwikkelaar: Paul Dorsemagen, senior-adviseur. Supervisor: Kirsten Wittenberg, senior-adviseur
Revisie	Paul Dorsemagen Antoinette Megens en Robinet Bargeman, Bureau STERK
In opdracht van	Nederlands Instituut Register Payroll Accounting (NIRPA)
Verantwoording	Vastgesteld door Raad van Toezicht NIRPA op 1-12-2021 te Amersfoort

Ontwikkel- en legitimeringsproces

Deskresearch op basis van brondocumenten

- Trendonderzoek Salarisprofessionals 2019 en 2020 Performa, Berenschot
- CBS-gegevens over Salarisadministrateurs in 2019
- UWV-overstapberoepen 2020
- BCP Salarisadministrateur NIRPA 2018

Panel met praktijkdeskundigen d.d. 22 juni 2021

Naam	Werkzaam bij/ organisatie
Marcel Derikx	Salarispoint
Francois van Langevelde	Brouwers accountants
Roelof van Marrum	Operius advies
Clementine Prins	BDO Accountants & Belastingadviseurs
Henk-Jan Reef	Vereniging van Nederlandse Salarisadministrateurs (VNSa)
Karin Stam	ADP
Sjaak Visscher	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, P-direct

Vastgesteld door de Raad van Toezicht van NIRPA d.d. 01-12 2021

Naam	Functie	Werkzaam bij/ organisatie
Jos Andeweg	Voorzitter	
Martijn Brand	Lid	ADP Nederland
Ria van 't Klooster	Lid	NRTO
Marcel van der Sluis	Bestuurder	NIRPA
Aldo Veenstra	Lid	CLANSA management
Saskia van der Zande	Lid	EY

DEEL I: Beroepscompetentieprofiel

1 Algemene informatie over het beroep

1.1 Inleiding

Dit beroepscompetentieprofiel is opgesteld in opdracht van het Nederlands Instituut Register Payroll Accounting (NIRPA) en beschrijft de beroepseisen voor salarisadministrateurs met de titels Register Salarisadministrateur (RSa) en Register Payroll Professional (RPP).

De titel RSa mag gevoerd worden door bezitters van het Praktijkdiploma Loonadministratie (PDL®) of één door het NIRPA daarmee tenminste gelijkgesteld diploma, respectievelijk na het succesvol afleggen van het door een erkende EVC-instelling afgenomen EVC-traject.

De titel RPP mag gevoerd worden door bezitters van het diploma Vakopleiding Payrollservices (VPS®) of een door het NIRPA tenminste gelijkgesteld diploma, respectievelijk na het succesvol afleggen van het door een erkende EVC-instelling afgenomen EVC-traject.

In de basis zijn de beroepseisen van de registers RSa en de RPP gelijk, daarom zijn ze verwoord in één beroepscompetentieprofiel en wordt er in dit bcp grotendeels gesproken over de salarisadministrateur. Voor het register RPP gelden daarnaast hogere beroepseisen, deze zijn aanvullend beschreven in de rechterkolommen van dit beroepscompetentieprofiel.

Een aanzienlijk deel van de salarisadministrateurs is actief als dienstverlener bij verloners, administratie- en accountantskantoren, of als ZZP-er. Daar waar nodig wordt deze groep in het beroepscompetentieprofiel apart aangeduid als “dienstverlenend salarisadministrateur” of als “dienstverlener”. De salarisadministrateur van een bedrijf of instelling met een eigen administratie wordt daar waar nodig aangeduid als intern salarisadministrateur.

Functiebenamingen:

- Salarisadministrateur
- Loonadministrateur
- Salarisadviseur
- Beloningsadviseur
- Salarisconsulent
- Payroll-professional
- HR-payrollmedewerker
- Salarisspecialist
- Specialist werkgeverszaken
- Senior-salarisadministrateur
- Medewerker salarisadministratie
- Hoofd salarisadministratie
- HR-payrollmanager

Dit beroepscompetentieprofiel bevat de beroepseisen voor de salarisadministrateur. Per organisatie en per individu kunnen de functie- eisen en het niveau van de beroepsuitoefening behoorlijk verschillen. Het beroepscompetentieprofiel is zo geformuleerd dat het voor de meeste salarisadministrateurs in ieder geval herkenbaar is en dat het gebruikt kan worden voor de beroepsregisters, voor functieprofielen en voor vakopleidingen.

In dit beroepscompetentieprofiel staan alle meest voorkomende beroepshandelingen. In de praktijk mogen bepaalde beroepshandelingen niet worden uitgevoerd door dezelfde medewerker vanwege functiescheiding (compliance). De beroepshandelingen waar dit voor geldt, verschillen per organisatie en zijn afhankelijk van de branche en de organisatiegrootte. Daarnaast mogen dienstverlenende salarisadministrateurs bepaalde handelingen soms niet uitvoeren omdat de verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij de klant/opdrachtgever, of omdat accountancyprotocollen dit niet toestaan.

Er is voor gekozen om dit beroepscompetentieprofiel te beschrijven in de mannelijke vorm. Daar waar “hij” staat beschreven, kan ook “zij” worden gelezen.

1.2 Beschrijving van het beroep

<p>Werkomgeving</p>	<p>De salarisadministrateur is in de praktijk actief in verschillende soorten organisaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verloner, administratie- of accountantskantoor • Zelfstandige zonder personeel ZZP • Bedrijf of instelling (met eigen salarisadministratie): • Leverancier van salarissoftware of bij een uitgeverij van vakliteratuur, als vakspecialist • Opleidingsinstituut of onderwijsinstelling, als docent (vaak naast de primaire beroepsuitoefening). <p>De dienstverlenende salarisadministrateur werkt op een gespecialiseerde afdeling bij een verloner, een administratie- of accountantskantoor. Hij onderhoudt interne contacten met directe collega's en met de leidinggevenden. Daarnaast heeft hij externe contacten met instellingen als de Belastingdienst, het UWV, diverse verzekeraars, pensioenfondsen, Arbodiensten, CAK, Stichting PAWW, deurwaarders en met de externe klanten waaraan de diensten worden verleend. Soms heeft de salarisadministrateur ook contact met fiscalisten, advocaten, notarissen etc. voor het inwinnen van specialistisch advies. De dienstverlenende salarisadministrateur werkt soms op locatie bij de klant.</p> <p>De interne salarisadministrateur werkt doorgaans op een afdeling HR, Salarisadministratie of Financiën. Hij heeft interne contacten met collega's van afdelingen HR en Financiën en met medewerkers waarvoor hij de verloning doet. Daarnaast heeft hij externe contacten met instellingen als de Belastingdienst, het UWV, diverse verzekeraars, pensioenfondsen, Arbodiensten, CAK, Stichting PAWW en met deurwaarders. In geval van uitbesteding onderhoudt een interne salarisadministrateur contacten met een verloner, of een administratie- of accountantskantoor.</p>
<p>Typerende beroepshouding</p>	<p>De salarisadministrateur werkt nauwkeurig en behoudt zijn concentratie, ook als de werkomstandigheden minder gunstig zijn. De salarisadministrateur is gezond kritisch en controleert altijd aangeboden gegevens en output (na verwerking) op juistheid, plausibiliteit en op autorisatie.</p> <p>De salarisadministrateur werkt met vertrouwelijke gegevens van personen en het bedrijf of de bedrijven die klant zijn. Van hem wordt verwacht dat hij op integere wijze omgaat met de aan hem toevertrouwde informatie. Hij draagt zorg voor een goede dossiervorming.</p> <p>De salarisadministrateur houdt zich aan privacywetgeving en is zich bewust van de risico's m.b.t. informatiebeveiliging (cyber-security) en gaat daar in zijn werkzaamheden adequaat mee om.</p> <p>De salarisadministrateur is in staat om zich de gevolgen van de toepaste wet- en regelgeving voor individuen en bedrijven/instellingen voor te stellen en deze indien nodig te signaleren. Hij communiceert in heldere taal over de verloning en doet dit zodanig dat het begrijpelijk is voor vakgenoten en voor leken. Daarbij zoekt hij nadrukkelijk de samenwerking op met andere afdelingen zoals HR en Financiën (intern salarisadministrateur) of met de klant (dienstverlenend salarisadministrateur).</p> <p>In de contacten met interne en externe klanten toont hij geduld en tact. Hij moet daarbij in staat zijn om de regels toe te passen én om de relatie</p>

	<p>in stand te houden. De dienstverlenende salarisadministrateur kan zich inleven in de situatie van zijn klant en moet makkelijk kunnen schakelen tussen de verschillende klanten voor wie hij de salarisadministratie verzorgt.</p> <p>Kenmerkend voor het werk van de salarisadministrateur is dat hij te maken heeft met frequente veranderingen in de wet- en regelgeving. Veranderingen in wet- en regelgeving worden niet alleen in het najaar, maar steeds vaker door hele het jaar heen gepubliceerd. De salarisadministrateur moet zicht hebben op toekomstige wijzigingen en deze kunnen signaleren zodat de organisatie en/of de klant daarop kan anticiperen. Hij is geïnteresseerd en zelf actief om de veranderingen die te maken hebben met zijn vak bij te houden en zich regelmatig bij te scholen. Indien hij zichzelf onvoldoende deskundig acht voor een probleem of vraag, aarzelt hij niet om anderen te raadplegen of om over te dragen. Hij durft kritisch naar zichzelf te kijken en is veranderingsbereid. De salarisadministrateur heeft er geen moeite mee om zijn werkritme aan te passen aan de periodieke pieken. Hij is stressbestendig en kan zijn eigen werkzaamheden plannen en prioriteiten stellen in overleg met een senior of leidinggevende.</p> <p>De meer ervaren en hoger opgeleide payrollprofessional (RPP) kan op verschillende niveaus effectief communiceren en vervult in zijn handelen een voorbeeldfunctie richting andere salarisadministrateurs, HR-medewerkers en financieel-administratieve medewerkers. Hij heeft overzicht over de werkzaamheden (van zichzelf en in voorkomende gevallen van zijn team). Hij bepaalt prioriteiten, plant werkzaamheden en heeft meer interne en externe contacten. Hij adviseert het bedrijf/instelling of de klant proactief hoe om te gaan met veranderende wet- en regelgeving en over diverse aspecten van HR, arbeidsrecht en financiële administratie, die een verband hebben met de verloning. Hij is daarmee een sleutelfiguur voor het management bij het opstellen van ken-en stuurgetallen en aanlevering van prognoses op het gebied van de loonkosten. De dienstverlenende salarisadministrateur onderkent daarbij commerciële kansen voor aanvullende dienstverlening.</p>
<p>Rol en verantwoordelijkheden</p>	<p>Salarisadministrateurs manifesteren zich in verschillende rollen zoals uitvoerder/verwerker, controleur, adviseur, relatie-beheerder, leidinggevende en ondernemer. Een kleine groep salarisadministrateurs heeft de rol van vakspecialist of docent.</p> <p>Een interne salarisadministrateur kan ook fungeren als opdrachtgever, intermediair en controleur naar een externe partij die de verloning uitvoert.</p> <p>De salarisadministrateur past standaardprocedures toe, is kritisch ten aanzien van standaardprocessen en -procedures en werkt zelfstandig. Hij controleert eerst zijn eigen werk (input en output) en laat dat daarna door anderen controleren. Hij legt tussentijds verantwoording af over de door hem uitgevoerde werkzaamheden aan zijn leidinggevende. Hij is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen werkzaamheden en schrijft in voorkomende gevallen werkinstructies (collegiaal, binnen team).</p> <p>Afhankelijk van het soort organisatie heeft hij meer verantwoordelijkheid voor het eindresultaat (berekening van salarissen en loonafdrachten en rapportages) en heeft hij meer of minder contacten met collega's buiten de eigen afdeling en met klanten en/of overige externen.</p>

	<p>De salarisadministrateur kan te maken krijgen met afbreukrisico bij zijn werkzaamheden, met name bij opdrachten onder grote druk en bij contacten met klanten en/of medewerkers. Indien er fouten worden gemaakt in de verloning of bij de afdrachten, kan het bedrijf, de instelling of de klant worden geconfronteerd met hoge boetes of claims.</p> <p>De meer ervaren en hoger opgeleide payrollprofessional (RPP) controleert en accordeert ook het werk van andere salarisadministrateurs. Hij is vaak medeverantwoordelijk voor de verbetering van de werkprocessen. Hij werkt nieuwe salarisadministrateurs in, verzorgt in voorkomende gevallen ook vaktechnische scholing en een deel wordt of is leidinggevend. De dienstverlenende salarisadministrateur kan medeverantwoordelijk zijn voor acquisitie, omzet en relatiebeheer.</p>
Complexiteit	<p>De wet- en regelgeving voor verloning blijft onverminderd complex, ondanks inspanningen van de overheid om deze te vereenvoudigen. De salarisadministrateur moet beschikken over voldoende specialistische kennis van loonheffing, sociale zekerheid, arbeidsrecht en andere relevante regelgeving, zoals pensioen- en privacywetgeving en van interne procedures. Het controleren van gegevens en berekeningen is complex, de salarisadministrateur moet niet alleen toetsen op regels en voorschriften, maar ook op logica.</p> <p>De salarisadministrateur moet voldoende inzicht hebben in (salaris) software, zodat hij weet welke onzichtbare stappen er worden uitgevoerd in de systemen en hij is zich bewust van de consequenties die bepaalde mutaties hebben in het verwerkingsproces. De salarisadministrateur moet niet 'blind' varen op de output welke door het systeem wordt berekend en moet ook zonder softwareonderdelen van de verloning kunnen inschatten en narekenen (voor controles). Tevens kan de salarisadministrateur narekenen of de software juist is ingeregeld.</p> <p>Van de dienstverlenende salarisadministrateur wordt verwacht dat zijn inzicht en vaardigheden in de salarisverwerking zodanig zijn, dat hij in dezelfde periode kan werken aan de salarisverwerking van verschillende klanten en hiertussen gemakkelijk kan schakelen.</p> <p>De salarisadministrateur moet stevig in zijn schoenen staan en moet de leidinggevende of opdrachtgever wijzen op de risico's wanneer de wet- en regelgeving niet juist wordt toegepast.</p> <p>In onverwachte situaties wordt er van hem verwacht, dat hij standaardwerkprocessen toepast en anders een senior of leidinggevende raadpleegt hoe hij moet omgaan met de onverwachte situatie.</p> <p>De salarisadministrateur beantwoordt vragen van overige werknemers van zijn bedrijf of klanten over de verloning en moet soms uitleg geven over veranderingen of reageren op klachten.</p> <p>De werkzaamheden rond de jaarwisseling, waarbij enerzijds afsluitende werkzaamheden van het kalenderjaar moeten worden verricht en anderzijds nieuwe wet- en regelgeving moet worden ingepast in de salarisverwerking, zijn tijdrovend en vragen veel van de salarisadministrateur. Deze werkzaamheden, en in mindere mate die voor de maandelijkse uitbetaling van salarissen, moeten soms onder grote tijdsdruk en zorgvuldig en correct worden uitgevoerd. Afhankelijk van de opdracht komt de salarisadministrateur soms de grenzen van zijn kunnen tegen. In dat geval betreft hij zijn leidinggevende of een ervaren collega erbij. Beginnende salarisadministrateurs hebben veel tijd nodig om zich het beroep eigen te maken (soms wel tot twee jaar).</p>

	De meer ervaren en hoger opgeleide payrollprofessional (RPP) beschikt over voldoende kennis, ervaring en inzicht om adviezen over de verloning en bijbehorende vakdisciplines zoals HR en financiële administratie te kunnen verstrekken aan internen en aan externen en om indien nodig gericht specialistisch advies in te kunnen winnen bij fiscalisten, advocaten, notarissen etc.
Wettelijke beroepsvereisten	Nee
Branche vereisten	Nee
Nederlands en (moderne) vreemde talen	Het beheersingsniveau van het Nederlands is van essentieel belang voor de communicatieve vaardigheden voor de salarisadministrateur. Hij moet beschikken over een goede leesvaardigheid voor het lezen van procedures, handboeken en wettelijke bepalingen. Daarnaast moet hij opmerkingen en adviezen goed kunnen verwoorden en beschrijven. Hij kan in voorkomende gevallen vakmatig communiceren met andere vakdisciplines zoals fiscalisten, advocaten en notarissen. Hij moet zijn organisatie goed kunnen vertegenwoordigen in mondelinge en schriftelijke contacten met externen. De salarisadministrateur dient te beschikken over een goed beheersingsniveau van de Engelse taal. Het aantal bedrijven met Engels als “corporate language” neemt toe. Bij internationale werkgevers, grote accountantskantoren en bij grote verloners is het een pré als er een tweede moderne vreemde taal zoals Duits, Frans of Spaans wordt beheerst.
Rekenen/ wiskunde	Een goed beheersingsniveau van de rekenvaardigheid is noodzakelijk voor het uitvoeren van controles of salarissen juist zijn berekend, voor het verrichten van diverse vierkants- en verband controles.

1.3 Loopbaanperspectief

Het beroep Salarisadministrateur is in de loop der tijd uitgegroeid tot een specialisatie. Het is voor de meeste salarisadministrateurs vaak niet het eerste beroep. Meestal stromen zij in vanuit andere disciplines zoals de financiële administratie, accountancy of HR, maar ook uit andere vakgebieden. Het opleidings- werk en denkniveau van deze medewerkers was en is minimaal mbo-niveau 4, maar steeds vaker wordt dit Ad- of hbo-niveau.

De eerste ervaringen in de salarisadministratie worden opgedaan op de werkvloer, doorgaans gevolgd door de vakopleiding Praktijkdiploma Loonadministratie (PDL®). Met dit diploma op zak kunnen beroepsbeoefenaren zich laten inschrijven in het beroepsregister RSa.

Meer ervaren salarisadministrateurs en/of salarisadministrateurs met een hoger opleidings- werk- en denkniveau (zoals Ad en hbo), kunnen binnen het vakgebied doorleren en doorgroeien tot een gekwalificeerde payrollprofessional. Particuliere opleiders bieden hiervoor specifieke vervolgopleidingen aan zoals VPS®, CBC® en MPS. Beroepsbeoefenaren die in het bezit zijn van het diploma VPS®, kunnen zich laten inschrijven in het beroepsregister RPP.

Door beroepsbeoefenaren wordt er regelmatig bijgeschoold om de vakkennis te actualiseren. Bijscholing en verdiepingscursussen zijn gebruikelijk in dit beroep en worden gestimuleerd door werkgevers. Bijscholing is een verplichting voor geregistreerde beroepsbeoefenaren; jaarlijks moet hiermee een minimum aantal PE-punten worden behaald.

Ervaren salarisadministrateurs kunnen complexere salarisadministraties gaan voeren en zich verder specialiseren, bijvoorbeeld naar branche of op het gebied van internationaal verlonen. De ervaren salarisadministrateur kan uiteindelijk doorstromen naar functies als senior medewerker, adviseur, teamleider, of hoofd salarisadministratie. Ook behoort een functie op een afdeling kennis, wet- en regelgeving bij een softwareleverancier of een interim-functie bij een detacheringsbedrijf tot de mogelijkheden. Of hij kan zich specialiseren richting een HR-functie of beloningsadviseur. Daarnaast wordt een groeiende groep salarisadministrateurs actief wordt als ondernemer, vaak als ZZP-er waarbij hun kennis en ervaring op het gebied van salarisadministratie wordt ingehuurd.

Zoals gesteld in paragraaf 1.1 kunnen ervaren beroepsbeoefenaren hun individuele ervaring laten beoordelen middels een door NIRPA erkende EVC-procedure en op grond daarvan zich laten inschrijven in één van de beroepsregisters van het Nirpa (RSa of RPP), welke van belang kan zijn voor verdere carrièremogelijkheden.

Steeds meer werkgevers raadplegen de NIRPA-registers bij een sollicitatieprocedure voor het vinden van een kandidaat met gedegen kennis en kunde.

1.4 Trends en innovaties

Hieronder worden relevante ontwikkelingen voor het beroep beschreven. Trends en innovaties geven aan in hoeverre het beroep nog kan veranderen onder invloed van vernieuwingen.

Het gaat hierbij om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ontwikkelingen in wetgeving en overheidsregulering en ontwikkelingen in de beroepsuitoefening zelf (bijvoorbeeld technologische veranderingen of marktontwikkelingen in de sector).

Arbeidsmarkt	<p>In het beroepsonderwijs wordt geen specifiek arbeidsmarktonderzoek meer gedaan naar salarisadministratie, zoals dat voorheen werd gedaan door ECABO in de publicatie "Monitor arbeidsmarkt en beroepsonderwijs". In 2014 was het arbeidsmarktperspectief voor de salarisadministrateur voldoende tot goed. Er waren en zijn arbeidsplaatsen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt.</p> <p>Uit het rapport "overstapberoepen" gepubliceerd door het UWV in oktober 2020 blijkt dat financieel administratieve medewerkers een goede kans hebben op een baan als salarisadministrateur.</p> <p>In het algemeen wordt er bij bedrijven en instellingen bezuinigd op secundaire processen zoals HR, financiële administratie en salarisadministratie. De kosten worden gedrukt door automatisering, uitbesteding of juist centralisatie. Dit heeft op termijn vermoedelijk effect op de werkgelegenheid van salarisadministrateurs, vooral voor de lager opgeleiden. De geregistreerde salarisadministrateurs en payrollprofessionals zijn zelf van mening dat de effecten van automatisering op de werkgelegenheid beperkt zullen zijn (Bron: Trendonderzoek salarisprofessionals 2020).</p> <p>Er is een duidelijke trend waarneembaar dat het aantal mensen met een hbo-achtergrond in het beroep toeneemt, onder andere vanwege de toenemende complexiteit van wet- en regelgeving.</p> <p>Daarnaast zijn er indicaties dat het aantal salarisadministrateurs met een vaste betrekking (licht) afneemt en dat het aantal salarisadministrateurs met een tijdelijk contract of als ZZP-er (licht) toeneemt.</p>
Wet- en regelgeving	<p>Door de voortdurende wijzigingen (o.a. in de administratieve eisen, de Arbowetgeving, fiscale wetgeving en in het arbeidsrecht) veranderen percentages, normbedragen en procedures in de salarisadministratie. De wetgeving rondom flexibele arbeid is al jaren in beweging (o.a. Wet Arbeidsmarkt in Balans) en naar aanleiding van het Sociaal Akkoord worden er de komende jaren wederom structurele veranderingen verwacht voor zowel vaste als flexibele arbeid. Belastingwetten worden regelmatig aangepast en vernieuwd, dit heeft gevolgen voor de afwikkeling van de aangiften. Daarnaast verandert ook aanpalende wetgeving over bijvoorbeeld privacy, de aanpak van schijnconstructies en security. De veranderde wet- en regelgeving moet tijdig, juist en volledig in de eigen organisatie worden ingevoerd en dat heeft gevolgen voor de dagelijkse werkzaamheden. Deze veranderingen brengen onzekerheid voor zowel hoger als lager opgeleide beroepsbeoefenaren met zich mee. Indien het bedrijf of de instelling waar de salarisadministrateur werkt, niet juist omgaat</p>

	<p>met deze voorschriften, kunnen overheidsinstanties zoals de Belastingdienst en de Inspectie SZW zware sancties opleggen en kunnen klanten claims indienen bij de verloner, het administratie- of accountantskantoor. Klanten kunnen ook claims indienen indien de fiscale mogelijkheden bij de verloning niet optimaal zijn benut. De continue wijzigingen van wetten en regelingen zijn een belangrijke reden voor en het grote aanbod aan vakliteratuur, seminars en cursussen voor beroepsbeoefenaren.</p>
<p>Ontwikkelingen in de beroepsuitoefening</p>	<p><i>Specialisatie binnen teams</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een deel van de salarisadministrateurs specialiseert zich meer richting applicatiebeheer en testen, terwijl een ander deel zich meer specialiseert in advisering en wet- en regelgeving. <p><i>Internationalisering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De internationale mobiliteit van personeel neemt toe. De salarisadministrateur krijgt meer te maken met medewerkers uit het buitenland die hier werken of met Nederlandse medewerkers die in het buitenland werken. <p><i>Flexibilisering arbeidsvoorwaarden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers kunnen steeds vaker kiezen voor individueel afwijkende arbeidsvoorwaarden op maat, zoals het individueel keuzebudget (IKB) en het cafeteria-model. Dit betekent dat de salarisverwerking ingewikkelder wordt. <p><i>Vastleggen, verwerken en verantwoorden in meerdere inkomstenverhoudingen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Per 1-1-2023 wordt het begrip inkomstenverhouding in diverse wetten vastgelegd. Voor de salarisadministrateur betekent dit dat door deze wettelijke basis er bij één natuurlijk persoon meerdere dienstbetrekkingen kunnen ontstaan, en binnen de dienstbetrekking zelfs ook meerdere inkomstenverhoudingen. Dit heeft (verstrekende) gevolgen voor de administratieve verwerking waarbij de afrekening bij één natuurlijk persoon (welke kan bestaan uit meerdere inkomstenverhoudingen), moet voldoen aan alle wettelijke eisen. De werkzaamheden hiervoor zullen tijdrovend en complex gaan worden voor de salarisadministrateur. <p><i>Digitalisering in de salarisadministratie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Naast batchverwerking is realtime verwerking in opkomst in salarissoftware. Dit heeft diverse gevolgen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Mutaties kunnen nog later aangeleverd worden (tot 1 week voor de verloning) ○ Na invoer van mutaties kunnen controles direct worden uitgevoerd ○ Slimme koppelingen tussen diverse functies, zoals stoppen van reiskosten bij ziekte ○ Werkzaamheden kunnen meer gespreid worden in de tijd. • Het accent van het beroep salarisadministrateur zal door automatisering nog meer verschuiven van verwerken naar controleren en adviseren. • De salarissoftware is steeds meer webbased/SaaS, daarmee wordt de verloning minder plaatsgebonden. Internet-portals bieden de mogelijkheid voor invoer door klanten of door verschillende vestigingen van een bedrijf, waarbij de

verwerking en controle plaatsvindt bij een verloner of administratie- of accountantskantoor, of in een centrale salarisadministratie.

- Met Employee Self Service en Management Self Service krijgen medewerkers de mogelijkheid zelf het beheer over hun eigen personeelsgegevens te voeren. Lijnmanagers kunnen zelf muteren en accorderen. Hierdoor daalt het aantal (invoer) mutaties voor HR-medewerkers en salarisadministrateurs.
- De salarisadministrateur kan (eenvoudig) applicatiebeheer doen en aangepaste applicaties testen. De meer ervaren en hoger opgeleide salarisadministrateur (RPP) doet geheel of gedeeltelijk het functionele applicatiebeheer van salarissoftware voor de eigen organisatie en/of de klant.

Adviesfunctie van de salarisadministrateur

- De klant wordt mondiger; de salarisadministrateur moet in voorkomende gevallen steviger in zijn schoenen staan en “nee” durven verkopen als het verzoek indruist tegen wet- en regelgeving. Maar wel met behoud van de relatie.
- De klant is zelf beter geïnformeerd over wijzigingen in wet- en regelgeving en over mogelijke voordelen daarvan (internet). De salarisadministrateur moet goed kunnen duiden wat de klant bedoelt en moet de klant goed uit kunnen leggen of er wel of geen voordeel behaald kan worden in zijn specifieke situatie.
- Het bedrijf/instelling of de klant wil steeds sneller beschikken over gegevens, adviezen en managementinformatie. Opdrachtgevers worden kritischer en verwachten meer transparantie in de werkzaamheden die door de salarisadministrateur worden verricht. De salarisadministrateur moet meer toelichten, signaleren en meer laten zien in rapportages.
- Van de meer ervaren en hoger opgeleide salarisadministrateur (RPP) wordt bovendien verwacht dat hij gevraagd en ongevraagd en met het oog op de toekomst adviezen verstrekt aan het bedrijf/instelling of aan de klant.

Dienstpakket van verloners, administratie- en accountantskantoren verandert

- Steeds vaker bieden dienstverleners in de salarisadministratie de klant een internetportal aan. Daardoor hoeft de dienstverlenende salarisadministrateur mutaties alleen nog maar te controleren.
- De dienstverleners die de salarisadministratie voor klanten verwerken, beschikken over een flexibel aanbod. Uitersten zijn enerzijds het verzorgen van de volledige salarisadministratie en anderzijds het uitvoeren van enkele minimale salarisberekeningen. Een deel van de klanten gaat de eenvoudige mutaties weer zelf invoeren en krijgt dan korting op het tarief.
- De dienstverlenende salarisadministrateur moet nieuwe Ontwikkelingen op de voet volgen en deze signaleren naar zijn klanten. Daarnaast is hij aanspreekpunt van de klant bij vragen over de aanlevering van mutaties en over het gebruik van het internetportal. Daarmee wordt zijn relatie met de klanten intensiever.

- De meer ervaren en hoger opgeleide salarisadministrateur (RPP) wordt steeds meer een “sparring-partner” van de klant en wordt geacht in die rol proactief adviesopdrachten te verwerven.

Uitbesteding en centralisatie van salarisadministratie

- Niet alleen kleinere bedrijven, maar ook grote bedrijven en instellingen besteden de salarisverwerking uit aan verloners, accountants- of administratiekantoren. Sommige bedrijven en instellingen houden de salarisadministraties bewust in eigen beheer of halen de verloning weer in huis.
- Verder centraliseren grote bedrijven en instellingen de lokale salaris- en financiële administraties in financial shared service centers. Dit betekent dat de salarisadministrateurs vanaf één centrale locatie de salarissen verwerken voor alle vestigingen van het bedrijf of de instelling. Een aantal multinationals heeft het financial shared service center verplaatst naar lagelonenlanden.

Salarisadministratie is een volwassen discipline

- Vanwege de complexiteit van de verloning en de consequenties daarvan op het HR-beleid in organisaties, wordt de (ervaren en hoger opgeleide) salarisadministrateur steeds herkenbaarder als adviseur met een duidelijke rol bij onderwerpen als pensioen, arbeidsrecht en employee benefits.
- Bij accountants- en administratiekantoren is salarisadministratie steeds vaker geen aanvullende dienst meer naast de gebruikelijke dienstverlening, maar een apart onderdeel met eigen omzetverantwoordelijkheid en met eigen klanten.

2 Overzicht van kerntaken en werkprocessen in het beroep

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de kerntaken en werkprocessen kenmerkend voor het beroep.

Een *kerntaak* is een kenmerkende taak binnen de beroepsuitoefening. Het betreft een substantieel deel van de beroepsuitoefening naar omvang, tijdsbeslag, frequentie en/of belang.

Een *werkproces* is een afgebakend onderdeel van een kerntaak. Het werkproces kent een begin en een eind, heeft een resultaat en wordt kenmerkend herkend in de beroepspraktijk. De werkprocessen worden in handelingen beschreven opdat duidelijk is wat de beroepsbeoefening inhoudt.

Salarisadministrateur	
Kerntaak	Werkproces
Kerntaak 1 <i>Controleert en muteert individuele en collectieve gegevens</i>	
	1.1 Verzamelt gegevens en muteert en controleert stamgegevens
	1.2 Verwerkt individuele en collectieve mutaties en controleert deze
Kerntaak 2 <i>Bereidt de uitbetaling van de lonen, belastingen, afdrachten en de loonaangifte voor</i>	
	2.1 Treft voorbereidingen voor de uitbetalingen van belastingen, afdrachten en de loonaangifte
	2.2 Stelt het voorstel op voor de te betalen lonen, belastingen en afdrachten en biedt dit aan ter fiatting
Kerntaak 3 <i>Verricht controles en verstrekt informatie over de salarisadministratie</i>	
	3.1 Verricht controles
	3.2 Informeert over salarisadministratie en signaleert commerciële kansen

3 Beschrijving van de kerntaken

In dit hoofdstuk zijn de verschillende kerntaken en de werkprocessen in dit beroepscompetentieprofiel beschreven. Daarnaast staan in de rechterkolom de aanvullende eisen voor de meer ervaren en hoger opgeleide payrollprofessional (RPP) beschreven.

3.1 Kerntaak 1: Controleert en muteert individuele en collectieve gegevens

Kerntaak 1: Controleert en muteert individuele en collectieve gegevens	
1.1 Verzamelt gegevens en muteert en controleert stamgegevens	
<p>Werkproces: De salarisadministrateur controleert of alle benodigde gegevens voor de salarisverwerking aanwezig zijn en controleert de aangeleverde gegevens op volledigheid, op regelgeving en op logica en of deze geautoriseerd zijn. Indien er gegevens ontbreken of gegevens onjuist zijn, neemt hij contact op met leidinggevenden, met andere afdelingen of met de klant om te verifiëren of om deze gegevens op te vragen. Vervolgens rangschikt hij de te verwerken gegevens op prioriteit en voert hij de gegevens in. Hij verzorgt de aan- of afmelding van medewerkers bij diverse instanties als de mutaties daartoe aanleiding geven. Naderhand archiveert hij de gebruikte documenten (digitaal/ handmatig).</p>	<p>Aanvullende eisen voor RPP</p> <p>Werkproces: De interne payrollprofessional instrueert medewerkers van de eigen organisatie hoe de salarisadministratie wordt verzorgd, welke informatie hij van hen nodig heeft, en hoe en wanneer zij deze gegevens moeten aanleveren. De dienstverlenende payrollprofessional maakt afspraken met de klant over hoe de gegevens worden aangeleverd voor de controle en de verwerking en richt (samen met de salarisadministrateur op RSa-niveau) de administratie in van nieuwe klanten.</p> <p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helder vastgelegde afspraken over de aanlevering van salarisgegevens. • Ingerichte administratie voor nieuwe klant. <p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken en overleggen • Plannen en organiseren
<p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toegankelijke, gecontroleerde en bruikbare informatie voor de salarisverwerking in de vorm van lijsten, registers en dossiers. 	
<p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethisch en integer handelen • Analyseren • Kwaliteit leveren • Instructies en procedures opvolgen 	
<p>Vakkennis en vakvaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weten welke gegevens nodig zijn voor de salarisverwerking • Kennis van mutaties in stamgegevens (wijziging NAW-gegevens, indiensttreding en ontslag, tijdelijk, of vast dienstverband, parttimefactor, salarisschaal) • Kennis van periodieke mutaties zoals urenregistratie, verlof- en ziekteregistratie • Vaardigheid met ICT-hulpmiddelen zoals salaris- en HR-software, tekstverwerker, e-mail en spreadsheet • Mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden in het Nederlands en het Engels • Kennis van (digitale) archiveringsystemen en archiveringsvereisten. 	

1.2 Verwerkt individuele en collectieve mutaties en controleert deze

Werkproces:

De salarisadministrateur zorgt ervoor dat het proces van mutatie-aanlevering, mutatievastlegging en salarisberekening optimaal verloopt. Hij start de (proef)run van het geautomatiseerde salarisverwerkingspakket en genereert vervolgens het verwerkingsverslag. Hij controleert door steekproeven of de salarissen juist zijn berekend, vooral daar waar hij mutaties heeft aangebracht en waar hij een grotere kans op fouten voorziet, zoals bij in- en uitdiensttreding van medewerkers, periodes waarin een nieuwe CAO ingaat en bij jaarwisselingen. Hij herstelt verwerkingsfouten of doet een (schriftelijk) voorstel hoe de fout gecorrigeerd kan worden. Hij is alert op loonbeslagen en informeert betrokken medewerkers hierover. Vervolgens genereert hij loonstroken en eventueel de jaaropgaven, digitaal of op papier. Hij genereert, verspreidt en archiveert diverse overzichten en rapportages zoals de loonstaat naar het management en/of de klant. Hij geeft mutaties in gegevens van medewerkers door aan externe instanties zoals verzekeraars en pensioenfondsen. Hij draagt zorg voor de dossiervorming. Piekbelasting komt regelmatig voor in de cyclus van de verloning en rondom de jaarwisseling. Daarnaast komen er regelmatig onverwachte situaties voor. Ondanks de vaak grote tijdsdruk moet de salarisadministrateur zijn eigen werkzaamheden goed plannen, zorgvuldig en correct uitvoeren en de voortgang ervan bewaken.

Aanvullende eisen voor RPP
Werkproces:

De payrollprofessional verricht activiteiten t.b.v. functioneel applicatiebeheer, bijvoorbeeld door veranderde regelingen in te stellen en door het toekennen en intrekken van autorisaties. In voorkomende gevallen worden software-updates getest. De RPP is daarbij bedacht op potentiële datalekken (m.b.t. privacygevoelige informatie). De payrollprofessional beschrijft de werkprocessen ten behoeve van interne handboeken en voor applicatieontwikkeling door softwareleveranciers. De payrollprofessional bewaakt in voorkomende gevallen de planning van de werkzaamheden van een team. Daarnaast controleert en accordeert hij de mutaties en salarisruns van andere salarisadministrateurs en hij geeft feedback op gemaakte fouten. Hij begeleidt en coacht salarisadministrateurs met minder ervaring, werkt ze in en geeft (soms) leiding. In voorkomende gevallen verzorgt hij ook initiële en reguliere vaktechnische scholing. De payrollprofessional doet voorstellen om de werkprocessen te verbeteren en doet voorstellen voor verbetering van de management rapportages, bijvoorbeeld over secundaire arbeidsvoorwaarden, op verzoek en op eigen initiatief. Daarnaast adviseert de payrollprofessional de klant of zijn leidinggevende over het optimaal gebruiken van fiscale mogelijkheden bij de verloning.

Resultaat:

- Ingeregelde salarissoftware.
- Werkprocesbeschrijvingen in handboeken of in een bestek voor softwareleveranciers.
- Goedgekeurde mutaties en salarisruns.
- (Bege)leiding en opleiding van/aan salarisadministrateurs.
- Heldere verbetervoorstellen m.b.t. werkprocessen.
- Verbeterde of aanvullende managementrapportages.
- Helder en onderbouwd advies voor optimalisering van de fiscale behandeling van de lonen.

Competenties:

- Aansturen
- Begeleiden
- Samenwerken en overleggen

	<ul style="list-style-type: none"> • Presenteren
<p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correcte loonstroken en jaaropgaaf voor medewerkers. • Rapportage cumulatieve totalen van salarissen en loonkosten (loonstaat). • Mondelinge en/of schriftelijke toelichtingen op correcties. • Diverse overzichten en rapportages, op verzoek van het management. 	
<p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ethisch en integer handelen • Formuleren en rapporteren • Vakdeskundigheid toepassen • Analyseren • Plannen en organiseren • Kwaliteit leveren • Met druk en tegenslag omgaan • Instructies en procedures opvolgen 	
<p>Vakkennis en vakvaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in de bedrijfsprocessen rond de salarisverwerking en de werkzaamheden van de afdelingen HR en Financiën • Kennis loonheffing (inclusief sociale zekerheid) • Kennis arbeidsrecht • Kennis over pensioenaangifte (UPA, APG) • Kennis van overige relevante wetgeving, in het bijzonder Wet Arbeidsmarkt in Balans, privacywetgeving (Algemene Verordening Gegevensbescherming), Wet Meldplicht Datalekken, Wet Arbeid en Zorg, WIA, WFSV, Wet WAS en Wet DBA (of opvolger) en enige kennis van pensioenwetgeving. • Rekenvaardigheid voor het controleren van gemuteerde salarisgegevens. • Vaardigheid met hulpmiddelen zoals de website van de Belastingdienst, het digitale handboek loonheffingen, fiscaal memo, CAO, gespecialiseerde websites, almanakken, personeelsgids etc. • Vaardigheid met ICT-hulpmiddelen zoals salaris- en HR-software, tekstverwerker, spreadsheet en e-mail. • Kennis van archiveringssystemen en archiveringsvereisten, zoals de wettelijke bewaartermijnen • Mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden in het Nederlands en het Engels 	
<p>Toelichting:</p> <p><i>Integriteit versus klantentevredenheid</i> De salarisadministrateur staat voor de opgave zijn integriteit te bewaren en goed in te schatten wat de gevolgen zijn van het overtreden van de regelgeving voor de eigen organisatie en voor de medewerker(s) of klant(en) en voor zichzelf. Hij licht in geval van geconstateerde onregelmatigheden zijn leidinggevende schriftelijk in.</p> <p><i>Zelfstandigheid versus verantwoording</i> De salarisadministrateur meldt (te verwachten) problemen of onregelmatigheden altijd aan zijn leidinggevende, compliance officer of opdrachtgever.</p> <p><i>Zelfstandigheid versus deskundigheid</i> De salarisadministrateur moet bepalen of hij de aangewezen persoon is om een vraag te beantwoorden of dat hij de vraag aan een collega of zelfs aan een externe functionaris met de juiste expertise moet doorspelen.</p> <p><i>Vertrouwelijkheid</i> De salarisadministrateur werkt met zeer vertrouwelijke privégegevens en bedrijfsinformatie en kan tevens vroegtijdig op de hoogte zijn van maatregelen die genomen gaan worden in een bedrijf en de effecten daarvan op personen. Hij moet ten aanzien van deze informatie altijd de vertrouwelijkheid in acht nemen.</p>	

3.2 Kerntaak 2: Bereidt de uitbetaling van lonen, belastingen, afdrachten en de loonaangifte voor

Kerntaak 2: Bereidt de uitbetaling van lonen, belastingen, afdrachten en de loonaangifte voor	
2.1 Treft voorbereidingen voor de uitbetalingen van belastingen, afdrachten en de loonaangifte	
<p>Werkproces: De salarisadministrateur controleert de benodigde gegevens voor de belastingen, afdrachten en de loonaangifte op volledigheid en correctheid (o.a. de loonjournaalpost en de betaalstaat). Hij toetst op uitval (=afwijkingen), controleert de berekeningen, vergelijkt de aangifte met die van eerdere periodes en noteert eventuele bijzonderheden. Hij voert aanvullingen op de loonaangifte in en biedt deze ter controle en ter accordering aan bij zijn leidinggevende. Hij werkt het fiscale bedrijfs- of klantendossier bij en archiveert de gebruikte documenten.</p>	<p>Aanvullende eisen voor RPP</p> <p>Werkproces: De payrollprofessional analyseert complexe uitval, al dan niet ter ondersteuning van de salarisadministrateur op RSa-niveau. De payrollprofessional adviseert de eigen organisatie en/of de klant hoe de verwerking effectiever en efficiënter plaats kan vinden.</p> <p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helder en onderbouwd advies aan organisatie/klant t.a.v. verwerking.
<p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correcte betaallijst/bestand, loonjournaalpost, concept-loonaangifte en voorstel afdracht naar (juiste) pensioenfondsen. • Bijgewerkt fiscaal (klanten)dossier met aantekeningen. 	
<p>Vakkennis en vakvaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van wettelijke richtlijnen voor loonaangiften • Kennis van archiveringssystemen en archiveringsvereisten, zoals wettelijke bewaartermijnen • Rekenvaardigheid voor financiële toepassingen • Enig inzicht in boekhouden en enige kennis van boekhoudkundige software • Vaardigheid met hulpmiddelen zoals de website van de Belastingdienst, het digitale handboek loonheffingen, fiscaal memo, CAO, gespecialiseerde websites, almanakken, personeelsgids etc. • Vaardigheid met ICT-hulpmiddelen zoals aangifte-, salaris- en HR-software, tekstverwerker, spreadsheet en e-mail • Mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden in het Nederlands en het Engels 	
<p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formuleren en rapporteren • Analyseren • Kwaliteit leveren • Met druk en tegenslag omgaan • Instructies en procedures opvolgen 	
2.2 Stelt het voorstel op voor de te betalen lonen, belastingen en afdrachten en biedt dit aan ter fiatting	
<p>Werkproces: De salarisadministrateur draagt er zorg voor dat het proces voor de loonaangifte en verantwoording van de loonkosten correct en tijdig verloopt. Hij genereert de loonjournaalpost en controleert deze. In voorkomende gevallen doet hij ook een voorstel om de loonjournaalpost aan te passen. Hij stelt het voorstel op voor de te betalen lonen, belastingen en afdrachten en controleert dit op juistheid. Hij biedt dit ter accordering aan bij zijn leidinggevende en/of opdrachtgever voor verdere fiatting en uitbetaling.</p>	<p>Aanvullende eisen voor RPP</p> <p>Werkproces: De payrollprofessional bewaakt in voorkomende gevallen de planning van de werkzaamheden van een team. Daarnaast controleert en accordeert hij voorstellen en adviezen van andere salarisadministrateurs en hij geeft feedback op gemaakte fouten. Hij begeleidt en coacht salarisadministrateurs met minder ervaring en werkt ze in en geeft soms ook leiding. In voorkomende gevallen verzorgt hij ook initiële en reguliere vaktechnische scholing.</p>

	<p>De payrollprofessional kan in voorkomende gevallen de klant of de financiële administratie van de organisatie adviseren over de financieel-administratieve verwerking van de lonen, zoals de koppeling van de looncomponenten aan de juiste grootboekrekeningen.</p> <p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helder en onderbouwd advies over de financieel-administratieve verwerking van de lonen • (Bege)leiding en opleiding van/aan salarisadministrateurs. <p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken en overleggen • Presenteren • Formuleren en rapporteren <p>Vakkennis en vakvaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gevorderd gebruik van spreadsheets (o.a. draaitabellen)
<p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correcte loonjournalpost. • Correcte en tijdig ingediende betaalopdracht voor lonen, belastingen en andere afdrachten. 	
<p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vakdeskundigheid toepassen • Analyseren • Kwaliteit leveren • Met druk en tegenslag omgaan • Instructies en procedures opvolgen 	
<p>Vakkennis en vakvaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in de bedrijfsprocessen rond de salarisverwerking en de werkzaamheden van de afdelingen HR en Financiën • Kennis loonheffing (incl. sociale zekerheid) en loonaangifte-keten • Kennis arbeidsrecht • Kennis van overige relevante wetgeving, in het bijzonder Wet Arbeidsmarkt in Balans, privacywetgeving (Algemene Verordening Gegevensbescherming), Wet Meldplicht Datalekken, Wet Arbeid en Zorg, WIA, WFSV, Wet WAS en Wet DBA (of opvolger) en enige kennis van pensioenwetgeving en aangiftes. • Vaardigheid met hulpmiddelen zoals de website van de Belastingdienst, het digitale handboek loonheffingen, fiscaal memo, CAO, gespecialiseerde websites, almanakken, personeelsgids etc. • Enige boekhoudkundige kennis (loonjournalpost, het vermogen om deze op te stellen en daar waar nodig adviseren bij (her-)inrichting • Rekenvaardigheid voor het controleren van gemuteerde salarisgegevens • Kennis van (digitale) archiveringsystemen en archiveringsvereisten zoals wettelijke bewaartermijnen • Vaardigheid met ICT-hulpmiddelen zoals salaris- en HR-software, tekstverwerker, spreadsheet en e-mail • Mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden in het Nederlands en het Engels 	

Toelichting:

Integriteit versus klanttevredenheid

De salarisadministrateur staat voor de opgave zijn integriteit te bewaren en goed in te schatten wat de gevolgen zijn van het overtreden van de regelgeving voor de eigen organisatie en voor de medewerker(s) of klant(en) en voor zichzelf. Hij licht in geval van geconstateerde onregelmatigheden zijn leidinggevende schriftelijk in.

Zelfstandigheid versus verantwoording

De salarisadministrateur meldt (te verwachten) problemen of onregelmatigheden altijd aan zijn leidinggevende, compliance officer of opdrachtgever.

Zelfstandigheid versus deskundigheid

De salarisadministrateur moet bepalen of hij de aangewezen persoon is om een vraag te beantwoorden of dat hij de vraag aan een collega of zelfs aan een externe functionaris met de juiste expertise moet doorspelen.

Vertrouwelijkheid

De salarisadministrateur werkt met zeer vertrouwelijke privégegevens en bedrijfsinformatie en kan tevens vroegtijdig op de hoogte zijn van maatregelen die genomen gaan worden in een bedrijf en de effecten daarvan op personen. Hij moet ten aanzien van deze informatie altijd de vertrouwelijkheid in acht nemen.

3.3 Kerntaak 3: Verricht controles en verstrekt informatie over de salarisadministratie

Kerntaak 3 Verricht controles en verstrekt informatie over de salarisadministratie	
3.1 Verricht controles	
<p>Werkproces: De salarisadministrateur controleert periodiek of de juiste lonen zijn berekend en of de juiste lonen en afdrachten uitbetaald zijn. Hij verricht diverse vierkants- of verbandscontroles en controleert de loonsom t.o.v. de voorgaande perioden. Voor de jaarafsluiting worden ook belangrijke vaste mutaties gecontroleerd zoals de juiste verwerking van auto's van de zaak, het gebruikelijk loon van de DGA, de SV-plicht van de DGA, deelnemerslijsten voor verzekeringen en pensioenfondsen en of pensioengrondslagen juist berekend zijn. Hij monitort de WKR-ruimte en controleert steekproefsgewijs (per onderwerp) de vergoedingen en verstrekkingen conform de richtlijnen van de WKR. Hij controleert tevens de inhoud van het collectieve deel van de loonaangifte. Hij zorgt voor juiste en tijdige inzending naar de Belastingdienst. Hij rapporteert de diverse controles aan de belanghebbenden. De dienstverlenende salarisadministrateur zet de loonaangifte klaar voor de klant, zodat deze de loonaangifte kan accorderen en indienen.</p>	<p>Aanvullende eisen voor RPP</p> <p>Werkproces: De payrollprofessional formuleert adviezen n.a.v. zijn bevindingen bij de controles voor de organisatie en/of de klant. Hij maakt indien gewenst budgetprognoses van de totale loonsom. De payrollprofessional adviseert de eigen organisatie en/of de klant om zo optimaal mogelijk gebruik te maken van de fiscale wet- en regelgeving (proces en resultaat).</p> <p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heldere en onderbouwde adviezen n.a.v. de controles. • Budgetprognoses van de totale loonsom. <p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken en overleggen • Presenteren <p>Vakkennis en vakvaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gevorderd gebruik van spreadsheets (o.a. draaitabellen)

<p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loonaangifte • Pensioenaangifte (UPA/APG) • Uitslagen van de controles verwerkt in diverse rapportages. 	
<p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formuleren en rapporteren • Vakdeskundigheid toepassen • Analyseren • Kwaliteit leveren • Instructie en procedures opleveren 	
<p>Vakkennis en vakvaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in de bedrijfsprocessen rond de salarisverwerking en de werkzaamheden van de afdelingen HR en Financiën • Kennis loonheffing (inclusief sociale zekerheid) en loonaangifte-keten • Kennis arbeidsrecht • Kennis over pensioenaangifte (UPA, APG) • Kennis van overige relevante wetgeving, in het bijzonder Wet Arbeidsmarkt in Balans, privacywetgeving (Algemene Verordening Gegevensbescherming), Wet Meldplicht Datalekken, Wet Arbeid en Zorg, WIA, WFSV, Wet WAS en Wet DBA (of opvolger) en enige kennis van pensioenwetgeving en aangiftes. • Enige kennis van (cyber)security en databeveiliging • Vaardigheid met hulpmiddelen zoals de website van de Belastingdienst, het digitale handboek loonheffingen, fiscaal memo, CAO, gespecialiseerde websites, almanakken, personeelsgids etc. • Rekenvaardigheid voor het controleren van gemuteerde salarisgegevens. • Kennis van (digitale) archiveringsystemen en archiveringsvereisten • Vaardigheid met ICT-hulpmiddelen zoals salaris- en HR-software, tekstverwerker, spreadsheet en e-mail • Mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden in het Nederlands en het Engels 	
<p>3.2 Informeert over salarisadministratie en signaleert commerciële kansen</p>	
<p>Werkproces: De salarisadministrateur houdt de ontwikkelingen in het vakgebied bij, hij leest vakactualiteiten en vakliteratuur en bezoekt vakbijeenkomsten en trainingen. Hij signaleert nieuwe regelgeving richting het management. Verder beantwoordt hij eenvoudige vragen van collega's en/of klanten over het salaris, urenregistratie, declaraties, onkostenvergoedingen, belastingen enz. en neemt hij klachten in behandeling. Ingewikkelde vragen en klachten speelt hij door naar senioren of naar zijn leidinggevende. De dienstverlenende salarisadministrateur is alert op kansen en problemen bij klanten en speelt eventuele leads voor meer omzet door naar zijn leidinggevende.</p>	<p>Aanvullende eisen voor RPP</p> <p>Werkproces: De payrollprofessional werkt mee aan de interne informatievoorziening aan vakgenoten over vak-ontwikkelingen en veranderingen in regelgeving. In voorkomende gevallen verzorgt hij ook initiële en reguliere vaktechnische scholing voor salarisadministrateurs. Hij schrijft mee aan nieuwsbrieven en websites met salaris en HR-informatie t.b.v. medewerkers en klanten. Hij anticipeert op nieuwe regelgeving en verstrekt adviezen aan de organisatie en/of de klant over de gevolgen daarvan voor de verloning, maar ook voor HR-beleid en beschrijft de eventuele opties die voorhanden zijn, met als doel om zo optimaal mogelijk gebruik te maken van de actuele fiscale wet- en regelgeving (proces en resultaat). Hij legt zijn adviezen intern voor aan de betreffende specialist en/of eindverantwoordelijke. De dienstverlenende payrollprofessional grijpt geschikte gelegenheden aan om de klant te adviseren, met de bedoeling om de relatie te verstevigen en om meer dienstverlening en adviezen te</p>

	<p>kunnen verkopen (bijvoorbeeld bij de invoering van nieuwe regelingen en bij voorkomende klantcontacten zoals informatieverzoeken en bezoeken).</p> <p>Resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goed leesbare artikelen over veranderingen in de beloning en verwante HR-onderwerpen. • Heldere en onderbouwde adviezen inzake nieuwe regelingen en de effecten daarvan op de verloning en HR, aan eigen organisatie of aan klant. • Versterkt relatiebeheer met klanten, resulterend in meer omzet. <p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaties bouwen en netwerken • Presenteren
<p>Resultaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goed geïnformeerde en tevreden collega's en klanten (wat betreft de salarisadministratie). 	
<p>Competenties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aandacht en begrip tonen • Formuleren en rapporteren • Vakdeskundigheid toepassen • Leren • Op de behoeften en verwachtingen van de "klant" richten • Ondernemend en commercieel handelen 	
<p>Vakkennis en vakvaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden in het Nederlands en een moderne vreemde taal, bij voorkeur Engels • Vaardigheid met hulpmiddelen zoals de website van de Belastingdienst, het digitale handboek loonheffingen, fiscaal memo, CAO, gespecialiseerde websites, almanakken, personeelsgids etc. • Vaardigheid met ICT-hulpmiddelen zoals salaris- en HR-software, tekstverwerker, spreadsheet en e-mail 	
<p>Toelichting:</p> <p><i>Integriteit versus klanttevredenheid</i> De salarisadministrateur staat voor de opgave zijn integriteit te bewaren en goed in te schatten wat de gevolgen zijn van het overtreden van de regelgeving voor de eigen organisatie en voor de medewerker(s) of klant(en) en voor zichzelf. Hij licht in geval van geconstateerde onregelmatigheden zijn leidinggevende schriftelijk in.</p> <p><i>Zelfstandigheid versus verantwoording</i> De salarisadministrateur meldt (te verwachten) problemen of onregelmatigheden altijd aan zijn leidinggevende, compliance officer of opdrachtgever.</p> <p><i>Zelfstandigheid versus deskundigheid</i> De salarisadministrateur moet bepalen of hij de aangewezen persoon is om een vraag te beantwoorden of dat hij de vraag aan een collega of zelfs aan een externe functionaris met de juiste expertise moet doorspelen.</p> <p><i>Vertrouwelijkheid</i> De salarisadministrateur werkt met zeer vertrouwelijke privégegevens en bedrijfsinformatie en kan tevens vroegtijdig op de hoogte zijn van maatregelen die genomen gaan worden in een bedrijf en de effecten daarvan op personen. Hij moet ten aanzien van deze informatie altijd de vertrouwelijkheid in acht nemen.</p>	

DEEL II: Kennis- en vaardigheidseisen

4 Overzicht kennis- en vaardigheidseisen per NIRPA-register

De basis aan kennis en vaardigheden voor iedere salarisprofessional in de NIRPA-beroepsregisters staat beschreven in de linker kolom bij de Register Salarisadministrateur (RSa). De Register Payroll Professional (RPP) dient te beschikken over aanvullende kennis en vaardigheden, deze staan beschreven in de rechter kolom. Met “diepgaande kennis” wordt bedoeld dat een salarisprofessional niet alleen op de hoogte is van bepaalde regels, maar ook bepaalde uitzonderingen kent en de regels kan opzoeken in en onderbouwen met de relevante wet- en regelgeving.

In opleidingstermen is de basis voor de leerdoelen van het register RSa te vergelijken met de opleiding Praktijkdiploma Loonadministratie (PDL[®]) van de Nederlandse Associatie voor Praktijkexamen. De basis voor de leerdoelen van het register RPP is de opleiding Vakopleiding payrollservices (VPS[®]). Deze leerdoelen kunnen volgens het reglement ook worden behaald door een andere door het NIRPA geaccrediteerde reguliere opleiding, al dan niet aangevuld met specifieke werkervaring. Voor de meest actuele beschrijving van de eisen voor de beroeps-registers, raadpleeg de website van NIRPA.

De kennis en vaardigheden zijn gerelateerd aan het beroepscompetentieprofiel en zijn globaal beschreven. Regelingen en wetgeving veranderen immers voortdurend. Het is gebruikelijk dat vakopleiders deze kennis en vaardigheden jaarlijks verder uitwerken en detailleren in eigen opleidings- en examendocumenten.

Kennis en vaardigheden RSa en RPP	
De RSa heeft:	De RPP heeft:
Loonheffingen	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van en vaardigheid in bruto-netto loonberekeningen. 2. Enige kennis van de eigenlijke en fictieve dienstbetrekking, zoals hulp in de huishouding, DGA, Student, AOW'er, thuiswerker, opting-in. 3. Kennis van het uniforme loonbegrip. 4. Kennis van de aangifte loonheffing. 5. Kennis van correctieprocedures na de aangifte. 6. Basiskennis van het werkgebied van de belastingdienst. 7. Basiskennis van de Inkomstenbelasting en Omzetbelasting voor zover relevant voor de salarisberekening. 8. Kennis benodigd voor het starten van een loonadministratie. 9. Vaardigheid in het berekenen van salaris van bruto naar netto. 10. Kennis van heffingskortingen. 11. Vaardigheid in het toepassen van eindheffing. 12. Inzicht in de invloed van de afdrachtverminderingen op de aangifte loonbelasting. 13. Vaardigheid in het omschrijven, toepassen en berekenen van wettelijke regelingen die van toepassing zijn bij premieafdracht voor de werknemersverzekeringen. 14. Kennis van de werkkostenregeling. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diepgaande kennis van het uniforme loonbegrip. 2. Basiskennis van de wetsartikelen van de Inkomstenbelasting en Omzetbelasting voor zover relevant voor de salarisberekening. 3. Diepgaande kennis van de werkkostenregeling 4. Diepgaande kennis van vergoedingen en verstrekkingen op het gebied van vervoer (auto van de zaak, fiets van de zaak, OV, eigen vervoer) 5. Diepgaande kennis van cafetariasystemen (uitruil van brutoloon) 6. Kennis van fiscaal recht op het gebied van arbeid en beloning. 7. Kennis van de AWB voor wat betreft bezwaar en beroep bij loonheffingen. 8. Vaardigheid in het maken van een handmatige loonberekening in complexe situaties. 9. Enige kennis van de aangifte Inkomstenbelasting. 10. Kennis van de relatie tussen Inkomstenbelasting en Loonbelasting. 11. Basiskennis van belastingsubject en belastingobject Inkomstenbelasting, (behoudens IB-zaken voor de ondernemer). 12. Kennis van de verloning bij grensoverschrijdend werken.

Kennis en vaardigheden RSa en RPP	
De RSa heeft:	De RPP heeft:
<ol style="list-style-type: none"> 15. Kennis van vergoedingen en verstrekkingen op het gebied van vervoer (auto van de zaak, fiets van de zaak, OV, eigen vervoer) 16. Kennis van cafetariasystemen (uitruil van brutoloon) 17. Kennis van de ontwikkelingen en inzicht in de mogelijkheden tot het (belastingvrijvrij) vergoeden van de kosten voor het thuiswerken 18. Kennis van loonkostenvoordelen, lage inkomensvoordeel (LIV) en Jeugd LIV en van de subsidieregeling Praktijkleren. 19. Kennis van bijzondere regelingen bij einde dienstverband en overlijden. 20. Enige kennis van de verloning bij grensoverschrijdend werken. 21. Vaardigheid in het toepassen van het voortschrijdend cumulatief rekenen (berekenen verschuldigde premies werknemersverzekeringen) 22. Kennis van het begrip ZZP en de fiscale risico's van het inhuren van een ZZP'er voor de onderneming. 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Diepgaande kennis van de ontwikkelingen en inzicht in de mogelijkheden tot het (belastingvrijvrij) vergoeden van de kosten voor het thuiswerken 14. Vaardigheid in het toepassen van het voortschrijdend cumulatief rekenen (berekenen verschuldigde premies werknemersverzekeringen) en de loontijdvakken systematiek
Sociale wetgeving	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van de regelingen in de sociale zekerheid (werknemersverzekeringen, volksverzekeringen, sociale verzekeringen en ZVW). 2. Kennis van het verschil tussen sociale verzekeringen en sociale voorzieningen. 3. Kennis van particuliere verzekeringen tegen "gaten" in de sociale zekerheid. 4. Kennis van het verschil tussen particuliere verzekeringen en sociale verzekeringen. 5. Kennis van welke wettelijke regelingen van toepassing zijn bij de premieafdracht voor de werknemersverzekeringen. 6. Kennis van de belangrijkste bepalingen in de Algemene ouderdomswet. 7. Enige kennis van de belangrijkste bepalingen in de Algemene nabestaandenwet. 8. Enige kennis van de belangrijkste bepalingen in de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. 9. Kennis van de belangrijkste bepalingen in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. 10. Kennis van de belangrijkste bepalingen in de Werkloosheidswet. 11. Kennis van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) 12. Kennis van verbanden tussen de soorten arbeidsovereenkomsten en de premie ww hoog-laag uit de wet WAB. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van de financiering van de sociale zekerheid (WFSV). 2. Diepgaande kennis van de belangrijkste bepalingen in de Algemene ouderdomswet. 3. Kennis van de belangrijkste bepalingen in de Algemene nabestaandenwet. 4. Kennis van de belangrijkste bepalingen in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. 5. Diepgaande kennis van de belangrijkste bepalingen in de Werkloosheidswet. 6. Diepgaande kennis van de belangrijkste bepalingen in de Ziektewet. 7. Diepgaande kennis van de belangrijkste bepalingen in de zorgverzekeringswet. 8. Diepgaande kennis van de re-integratievoorzieningen. 9. Enige kennis van sociale zekerheid bij grensoverschrijdend werken. 10. Diepgaande kennis van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) m.n. voor de onderwerpen m.b.t. Sociale Zekerheid 11. Diepgaande kennis van loonbeslag.

Kennis en vaardigheden RSa en RPP	
De RSa heeft:	De RPP heeft:
<ol style="list-style-type: none"> 13. Kennis van de belangrijkste bepalingen in de Ziektewet. 14. Enige kennis van de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen en van loonbeslag. 15. Kennis van de belangrijkste bepalingen in de zorgverzekeringswet. 16. Kennis van de re-integratievoorzieningen. 17. Enige kennis van en vaardigheid in het vaststellen en berekenen van het uitkeringsloon werknemersverzekeringen. 	
Pensioenen	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis hoe pensioen op hoofdlijnen is geregeld en welke partijen daarbij betrokken zijn (o.a. cao, bedrijfstakpensioenfondsen). 2. Kunnen onderscheiden van verschillende vormen van pensioen (ouderdomspensioen; partnerpensioen; wezenpensioen; arbeidsongeschiktheidspensioen) 3. Enige kennis van verschillende pensioensystemen (netto pensioenregelingen, middelloon-, en beschikbare premieregeling). 4. Heeft vaardigheid in het controleren van een (standaard) pensioenpremieberekening. 5. Heeft inzicht in de rol en de positie van de salarisadministrateur bij pensioenadvies (WFT). 6. Enige Kennis van de tijdelijke RVU-uitkering (voor verwerking). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van de inhoud van de fiscale pensioendefinitie en de limitatieve opsomming van de pensioenvormen ingevolge de wet op de Loonbelasting. 2. Kennis van de Pensioenwet op hoofdlijnen. 3. Kennis van de informatieverplichtingen van de werkgever naar pensioenfonds bij in- en uit dienst treden, waardeoverdracht en scheiding. 4. Kennis van de pensioengrondslag en de loonbestanddelen, die met een pensioenregeling verband houden in geïndexeerde middelloonregelingen en variabele beschikbare premieregelingen. 5. Kennis van de toekomstige ontwikkelingen op pensioengebied (nieuwe pensioenwetgeving) 6. Kennis van RVU en de tijdelijke RVU-vrijstelling (vroegpensioen)
Arbeidsrecht	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van en inzicht in arbeidsovereenkomsten en relatie tot andere arbeidsverhoudingen. 2. Kennis van fictieve dienstbetrekkingen. 3. Kennis van de verplichtingen van werkgever en werknemer 4. Kennis van en inzicht in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd (met name ook op het gebied van flexwerk). 5. Kennis van en inzicht in de wijze waarop het einde van een arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden (o.a. door aanzegging). 6. Enige kennis van de vaststellingsovereenkomst. 7. Kennis van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) 8. Kennis van de Wet Melding Collectief Ontslag. 9. Kennis van en inzicht in gelijke behandeling. 10. Kennis van bijzondere bedingen zoals proeftijd- en concurrentiebeding 11. Kennis van en inzicht in de uitzend-overeenkomst. 12. Kennis van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diepgaande kennis van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) 2. Diepgaande kennis van en inzicht in de wijze waarop het einde van een arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden. 3. Kennis van de aanvraagprocedure voor een ontslagvergunning. 4. Kennis van de vaststellingsovereenkomst. 5. Diepgaande kennis van en inzicht in het betalen van loon en loondoorbetaling zonder arbeid. 6. Diepgaande kennis van verbod op gedwongen loonbesteding. 7. Diepgaande kennis van en inzicht in opbouw van vakantie en het opnemen van vakantie en verlof. 8. Kennis van het toepassingsgebied en de uitzonderingen van de arbeidstijdenwet. 9. Kennis van de werkingsfeer en toepassingsgebieden van de Wet arbeid en zorg (WAZO). 10. Kennis over wettelijke status CAO t.o.v. de arbeidsrechtelijke bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (cao-bepalingen gaan voor op de wettelijke bepalingen in het BW)

Kennis en vaardigheden RSa en RPP	
De RSa heeft:	De RPP heeft:
<ul style="list-style-type: none"> 13. Enige kennis van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waaronder de verhouding tussen CAO en het Burgerlijk Wetboek. 14. Kennis en inzicht in het betalen van loon en loondoorbetaling zonder arbeid. 15. Kennis van verbod op gedwongen loonbesteding. 16. Kennis van en inzicht in opbouw van vakantie en het opnemen van vakantie en verlof. 17. Kennis van de WAZO. 18. Inzicht in de positie en werkzaamheden verricht door een ZZP'er in relatie tot een opdrachtgever (en onderscheid t.o.v. een arbeidsovereenkomst). 19. Kennis van de rechten, plichten en verantwoordelijkheden, die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst. 20. Kennis van de rechten, plichten en verantwoordelijkheden, die gelden voor een werknemer in geval van werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid in een gegeven situatie. 21. Kennis en inzicht in de gevolgen voor werknemers bij overgang van onderneming. 22. Kennis van het doel, de inhoud en het werkingsgebied van de arbeidsomstandighedenwet. 23. Kennis van de functie van werkgevers- en werknemersorganisaties. 	<ul style="list-style-type: none"> 11. Diepgaande kennis voor beoordeling zelfstandigheid van ZZP'er.
Employee benefits	
<ul style="list-style-type: none"> 1. Kennis van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. 2. Enige kennis van flexibele arbeidsvoorwaarden. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kennis van de ontwikkelingen op het gebied van (flexibele) arbeidsvoorwaarden en loonontwikkelingen. 2. Kennis van producten en voorzieningen in de markt ten aanzien van Employee Benefits. 3. Kennis van de wet en regelgeving voor wat betreft beloningsmogelijkheden en de daarmee samenhangende zaken. 4. Enig inzicht in de wijze waarop een flexibel arbeidsvoorwaardenpakket kan worden samengesteld dat aansluit bij de beloningsstrategie van de organisatie en de behoeften van (individuele) medewerkers. 5. Inzicht in de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten en de mogelijkheden die deze bieden ten aanzien van (flexibele) beloning. 6. Vaardigheid in het aangeven van de gevolgen van wijzigingen in de collectieve arbeidsovereenkomsten en andere beloningsafspraken. 7. Vaardigheid in het opstellen van een handboek.

Kennis en vaardigheden RSa en RPP	
De RSa heeft:	De RPP heeft:
Human Resources Management	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van de functie en taken van HR binnen een organisatie. 2. Inzicht in welke personeelstaken gewoonlijk bij de lijn liggen en welke taken bij de afdeling HR liggen, inclusief de rollen en verantwoordelijkheden. 3. Inzicht in de uitgangspunten voor een praktische samenwerking tussen de afdeling HR en de salarisadministratie (met name cruciaal voor het goed kunnen uitvoeren van de wettelijke bepalingen van de Werkkostenregeling). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van HR-instrumenten zoals verlof- en verzuimmodules. 2. Kennis van functieomschrijvingen (en het doel ervan). 3. Vaardigheid in het maken van een voorstel voor organisatieverbetering met betrekking tot het domein van de payroll professionals en daarbij de consequenties voor de andere domeinen signaleren en omschrijven. 4. Kennis van en inzicht in de specifieke verwachtingen vanuit het HR-proces naar de salarisadministratie.
Financiële administratie	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van financiële boekingsprocessen, met name van journaalposten met betrekking tot de loonadministratie en enige kennis van kostenplaatsen en budgettering. 2. Vaardigheid in het opstellen van de loonjournaalpost vanuit de loonadministratie. 3. Inzicht in de uitgangspunten voor een praktische samenwerking tussen de financiële administratie en de salarisadministratie (o.a. voor Werkkostenregeling). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis om het grootboekrekeningenschema aan te kunnen laten passen m.b.t. de lonen. 2. Vaardigheid in berekeningen maken met betrekking tot de personeelskosten en ondersteunen bij het opstellen van begrotingen. 3. Kennis en inzicht in juiste toerekening aan perioden en de plaatsing van loongegevens in financiële verantwoording (o.a. aansluiting tussen loon- en financiële administratie).
Administratieve organisatie	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van en inzicht in de betekenis van de basisbegrippen van de administratieve organisatie en de consequenties daarvan voor de salarisadministrateur. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van en inzicht in de administratieve organisatie van het Human Resource Management proces en het salarisverwerkingssysteem. 2. Enige kennis van en enig inzicht in de betekenis van de belangrijkste interne controle begrippen zoals controle technische functiescheiding, verbandcontroles, aanwezigheidscontroles, bevoegdheidscontroles en cijferbeoordeling. 3. Enige kennis van en inzicht in de betekenis van de planning en control cyclus. 4. Kennis van het maken van procesbeschrijvingen en instructies m.b.t. het salarisverwerkingsproces.
Organisatiekunde	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van rechtspersonen. 2. Kennis van de begrippen organisatie, arbeidsorganisatie, bedrijf, onderneming, profit-organisatie en non-profit organisatie. 3. Kennis van de belangrijkste organisatiestructuren. 4. Enige kennis van projectmatig werken. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kennis van algemene management principes en de daarin te onderscheiden gebieden zoals strategisch management, financieel management en sales- en marketingmanagement (alleen indien leidend). 2. Enige kennis van moderne organisatieconcepten, principes van projectmanagement en van verandermanagement. 3. Enig inzicht in de wijze waarop de verschillende organisatieaspecten met elkaar

Kennis en vaardigheden RSa en RPP	
De RSa heeft:	De RPP heeft:
	<p>samenhangen en de invloed die ze op elkaar uitoefenen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Vaardigheid in het interpreteren van organisatieschema's. 5. Vaardigheid in het implementeren van projecten vanuit de vakdiscipline van de Payroll Professional en deze te managen en daarvoor een project of veranderplan te schrijven en te presenteren (alleen indien leidinggevend).
Marketing en relatiebeheer	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Enige kennis van marketingbegrippen en instrumenten. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enige kennis van dienstenmarketing, met daarbinnen speciale aandacht voor relatiebeheer.
Zakelijke communicatie	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mondelinge en schriftelijke vaardigheid in de Nederlandse taal voor zakelijke doeleinden, in het bijzonder effectief en klantvriendelijk telefoongebruik en kort en bondig formuleren van (telefoon)notities, berichten en brieven. 2. Kennis in welke situaties bepaalde communicatieve vaardigheden het beste of juist niet ingezet kunnen worden. 3. Enige kennis van conflicthantering. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vaardigheid in het kiezen van de juiste communicatievorm in een concrete situatie. 2. Vaardigheid om vaktaal en vakbegrippen uit te kunnen leggen aan mensen die niet thuis zijn in het vakgebied. 3. Vaardigheid om (werk)processen te kunnen beschrijven. 4. Vaardigheid in het actief luisteren en samenvatten. 5. Vaardigheid in het houden van een presentatie, afgestemd op de ontvanger. 6. Vaardigheid in het mondeling en schriftelijk argumenteren en overtuigen. 7. Vaardigheid in het voeren van onderhandelingen. 8. Vaardigheid in het vervullen van de rol van gespreksleider. 9. Vaardigheid m.b.t. coaching van beginnende of lager opgeleide collega's. 10. Vaardigheid in het herkennen van mogelijke conflictsituaties en in de achterliggende oorzaken en in het kiezen van een juiste strategie voor oplossing van het conflict.
ICT-gebruik	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Enige kennis van ERP-software. 2. Vaardigheid in het gebruiken van de relevante geautomatiseerde systemen voor de berekeningen, verloning en aangiften. 3. Vaardigheid in het raadplegen van handleidingen of handboeken. 4. Kennis van de relevante beveiligingsprocedures, wetgeving en maatregelen, die samenhangen met de eigen werkzaamheden in de geautomatiseerde systemen. 5. Enige kennis van cybersecurity. 6. Vaardigheid in kantoorsoftware, zoals MS Office. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enige vaardigheid in applicatiebeheer van geautomatiseerde systemen t.b.v. salarisadministratie. 2. Vaardigheid in het aangeven aan welke eisen geautomatiseerde informatiesystemen moeten voldoen in, met name m.b.t. salarisadministratie en verwante processen. 3. Kennis van de wijze waarop geautomatiseerde systemen voor de verloning kunnen worden opgezet in een organisatie. 4. Inzicht in de mogelijkheden en beperkingen die informatiesystemen kunnen bieden.