



# Service Centre International Staff

English below

Beste vacaturehouder,

Onlangs heeft u een Engelstalige vacature voor de werving van een nieuwe collega aangemeld. Het Service Centre International Staff (SCIS) ondersteunt de immigratie en easy landing van alle internationale staff en heeft een aantal zaken voor u op een rij gezet die van belang zijn bij de werving van internationale kandidaten.

## 1) 30% regeling

De 30% regeling is een Nederlandse fiscale regeling die voorziet in een belastingvrije vergoeding (van 30%) van het bruto maandsalaris voor een maximale duur van 5 jaar. Eerder verblijf in Nederland (de belastingdienst kijkt 25 jaar terug) wordt op de maximale duur in mindering gebracht.

Het toepassen van de 30% kan leiden tot een aanzienlijke toename van het netto salaris kan en daardoor aantrekkelijk zijn voor kenniswerkers.

Samenvatting voorwaarden WP:

- Aangeworven vanuit het buitenland, waarbij aantoonbare overeenstemming over de arbeidsvoorwaarden is bereikt voordat de medewerker Nederland is ingereisd (bv job offer of een getekende arbeidsovereenkomst met; ingangsdatum contract, salaris, functie, uren per week). Meer info over deze voorwaarde is beschikbaar via uw instituutsmanger.
- De werknemer heeft in de periode van 24 maanden voorafgaand aan de tewerkstelling in Nederland meer dan tweederde van de 24 maanden (16 maanden) op een afstand van meer dan 150 km van de Nederlandse grens gewoond.

Bij wisseling van werkgever in Nederland mag de 30% regeling worden meegenomen zo lang het gat tussen beide werkgevers niet groter is dan 3 maanden. Ook mag er geen overlap in de dienstverbanden zijn. Meer informatie over de 30% regeling is beschikbaar op de [website van de belastingdienst](#).

Het toezenden van een joboffer (startdatum aanstelling, positie en salaris) vóór de aanvangsdatum van het contract, samen met een aanvaarding van het joboffer per e-mail, zal helpen bij het aanvragen van de 30% regeling.

## 2) Verblijfsvergunning

Voor wetenschappers en eventuele mee- of nareizende gezinsleden met een Non-EU nationaliteit is een verblijfsvergunning nodig. Het SCIS vraagt deze automatisch op basis van uw invoer in het HR serviceplein aan.

Het legaliseren van documenten kan tijdrovend zijn. Start de procedure bij voorkeur 3 maanden voor de beoogde startdatum op in het HR serviceplein.

Voorwaarden voor een verblijfsvergunning:

- 1) vooropleiding op Masterniveau
- 2) Voldoende financiële middelen; via salaris, eigen middelen of beurs. Op de website van de IND staan de op dit moment geldende [IND normbedragen](#). Zie bij kennismigrant bij <50% onderzoek of onderzoeker.

Het is universitair beleid dat de legeskosten voor zowel de werknemer als eventuele gezinsleden door de werkgever worden betaald. Voor zowel de legeskosten van de IND als de behandelkosten van SCIS

(€200,00 per dossier) wordt u om een SAPnummer in het HR Serviceplein gevraagd.  
Meer informatie over de routing van de immigratieprocedure vindt u op de [SCIS website](#)

### 3) **Dual Career Programme**

Voor partners van staf op de payroll is er een Dual Career Programme (DCP) in LDE verband. Het DCP beoogt partners te helpen in hun zoektocht naar een baan op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Ondersteuning wordt op verschillende manieren geboden:

- 1) Gesprekken met een loopbaanadviseur
- 2) Workshops (cv, coverletter, job interview etc.)
- 3) Dual Career Network (actieve introductie bij potentiële werkgevers)

Het SCIS is graag bereid een kennismakingsgesprek met een partner van een beoogd kandidaat te voeren. De ervaring leert dat dit een positief effect kan hebben op het besluitvormingsproces. SCIS biedt volgens afspraak met de bedrijfsvoerders deze service aan iedere partner aan. De kosten worden doorbelast aan uw faculteit.

Meer informatie over het DCP vindt u op de [SCIS website](#)

### 4) **Startende dienstverbanden vanuit buitenland en meerkosten**

Hoewel het werken vanuit huis na COVID meer gebruikelijk is geworden, is niet de bedoeling dat een nieuwe medewerker zijn/haar dienstverband vanuit het buitenland start. Wanneer de werkzaamheden namelijk vanuit het buitenland worden verricht, kan dit consequenties hebben voor de loonheffing, sociale zekerheid en het van toepassing zijnde arbeidsrecht. Wanneer inreizen naar Nederland niet mogelijk is, wordt geadviseerd het dienstverband uit te stellen om het opstarten van een payroll (met vaak hogere sociale premies) in het buitenland en extra advieskosten te voorkomen. Voor eventuele vragen kunt u contact opnemen met [goa@bb.leidenuniv.nl](mailto:goa@bb.leidenuniv.nl).

### 5) **Huisvesting**

Het SCIS bemiddelt nieuwe inkomende internationale staff naar woonruimte in Leiden. De vraag is helaas meestal groter dan het aanbod, maar desalniettemin loont het wanneer de nieuwe collega zicht inschrijft voor de wachtlijst. SCIS biedt deze service standaard gedurende het immigratieproces aan, maar eerder aanmelden mag.

Meer informatie over huisvesting vindt u op de [SCIS website](#)

### 6) **Onderwijs kinderen**

Wanneer er vragen zijn over scholing voor meereizende kinderen heeft SCIS eveneens expertise in huis. Wel of niet instromen in het Nederlandse onderwijsstelsel, een internationale school of een internationale schakelklas zijn allemaal overwegingen die inreizende gezinnen maken. SCIS is desgewenst beschikbaar voor advies.

### 7) **SCIS nieuwsbrief**

SCIS verzendt een aantal maal per jaar een nieuwsbrief met onderwerpen die specifiek relevant zijn voor onze internationale collega's. Geen vaste momenten, maar alleen als er iets te melden valt. Mocht u deze nieuwsbrief ook willen ontvangen stuur dan een mail naar [SCIS@leidenuniv.nl](mailto:SCIS@leidenuniv.nl)

**Service Centre International Staff** | HRM | Leiden University | Rapenburg 70, [PO Box 9500 2300 RA Leiden](#) | room C0.02 | [T. +31 \(0\)71 5277300](tel:+31715277300) | [scis@leidenuniv.nl](mailto:scis@leidenuniv.nl) | [www.universiteitleiden.nl](http://www.universiteitleiden.nl) | [www.universiteitleiden.nl/scis](http://www.universiteitleiden.nl/scis)



## Service Centre International Staff

Dear colleague,

You recently submitted an English-language job posting for a new colleague. The Service Centre International Staff (SCIS) helps international staff with immigration and finding their feet in the Netherlands. We've made a list of a number of important issues to bear in mind when recruiting international candidates. They are as follows:

### 1) **30% ruling**

The 30% ruling is a Dutch tax regulation that provides for a tax free allowance (of 30%) of the gross monthly salary for a maximum period of five years. Previous stays in the Netherlands (up to 25 years) are deducted from the maximum duration.

The 30% ruling can significantly increase the employee's net salary and can therefore be attractive to knowledge workers.

To qualify for the ruling, academic staff must:

- Be recruited from abroad, and be able to demonstrate that they agreed on their terms of employment before entering the Netherlands (e.g. job offer or a signed employment contract, with effective date of contract, salary, position, hours per week). For more information on this requirement, please contact your institute manager.

- Have lived more than 150 km from the Dutch border for more than two-thirds of the 24 months (i.e. 16 months) prior to working in the Netherlands.

If the employee is already in the Netherlands and changing employers, the 30% ruling may be taken into account as long as the gap between the two employers is no greater than three months. Also, there should be no overlap in employment. More information on the 30% ruling is available on the [website of the tax authorities](#).

Sending a job offer (containing starting date, position and salary) before the starting date of the contract, together with an acceptance of the job offer by e-mail will be of assistance to the application for the 30% tax ruling.

### 2) **Residence permit**

Academics and any accompanying family members with a non-EU nationality will require a residence permit. SCIS will apply for this automatically based on your input in the HR Service Portal.

Document legalisation can be time-consuming, so aim to start the procedure in the HR Service Portal three months before the employee's intended start date.

Requirements for a residence permit:

- 1) A master's level qualification
- 2) Sufficient financial resources either through salary, scholarship or own means. You will find the actual [IND financial requirements](#) on the IND website. See Highly skilled migrant when <50% research or researcher.

It is university policy for the employer (i.e. the university) to pay the fees for the residence permit, for both the employee and any family members. You will be asked for an SAP number in the HR Service Portal

for both the Immigration and Naturalisation Service (IND) fee and the SCIS processing fee (€200,00 per file).

More information about the immigration procedure can be found on the [SCIS website](#).

### 3) Dual Career Programme

For partners of staff on the payroll, we offer a Dual Career Programme (DCP) within the Leiden-Delft-Erasmus (LDE) alliance. The DCP aims to help partners find a job in the Netherlands.

The DCP offers a variety of support:

- 1) Interviews with a career advisor
- 2) Workshops (cv, cover letter, job interview etc.)
- 3) Dual Career Network (active introduction to potential employers)

SCIS is happy to conduct an introductory interview with the partner of prospective candidates. Experience shows that this can have a positive effect on the decision-making process. The executive directors of the faculties agreed in 2018 that we will offer this service to partners. The costs are charged to your faculty.

More information about the DCP can be found on the SCIS website.

### 4) Starting employment from abroad and additional costs

Although working from home has increased after COVID, this does not mean new employees may start their employment in their home country. Working from abroad may have consequences for payroll tax, social security and applicable labour law. Where possible, we advise postponing the employment to avoid starting a payroll (with often higher social contributions) abroad and additional consultancy costs. If you have any questions, please contact [goa@bb.leidenuniv.nl](mailto:goa@bb.leidenuniv.nl).

### 5) Accommodation

SCIS helps new incoming international staff find housing in Leiden. Unfortunately, demand usually exceeds supply, but it is still worthwhile for the new colleague to put their name to the waiting list. This is a regular part of SCIS's service during the immigration process, but new employees can register for housing sooner if they wish.

More information on housing can be found on the [SCIS website](#).

### 6) School-age children

SCIS can also help answer any questions about school-age children who will be accompanying the new employee to the Netherlands. Whether to enrol in the Dutch education system, an international school or an international transition class are considerations that travelling families have to make. SCIS can provide advice if required.

### 7) SCIS newsletter

SCIS sends out a newsletter several times a year with topics specifically relevant to our international colleagues. No fixed times, but only when there is something to report. If you would like to receive this newsletter, please send an email to [SCIS@leidenuniv.nl](mailto:SCIS@leidenuniv.nl).

**Service Centre International Staff** | HRM | Leiden University | Rapenburg 70, [PO Box 9500 2300 RA Leiden](#) | room C0.02 | [T. +31 \(0\)71 5277300](tel:+31715277300) | [scis@leidenuniv.nl](mailto:scis@leidenuniv.nl) | [www.universiteitleiden.nl](http://www.universiteitleiden.nl) | [www.universiteitleiden.nl/scis](http://www.universiteitleiden.nl/scis)