

LOON EN WERKVOORWAARDEN IN DE ZIEKENHUIZEN

ACV Puls maakt er werk van!



COLOFON

ACV Puls non-profit is actief in alle sectoren van zorg, welzijn en cultuur.

Samen zijn we een beweging die gaat voor resultaat.

Ziekenhuizen, residentiële en ambulante geestelijke gezondheidszorg, ouderenzorg, thuisverpleging, revalidatie, gezondheidsondersteunende diensten, gehandicaptenzorg, jeugdhulp, welzijnswerk, kinderopvang, vormingswerk en cultuur, gezinszorg, thuiszorg, maatwerkbedrijven, sociale economie, en tal van andere welzijns- en gezondheidsdiensten.

www.acv-puls.be

www.wittewoede.be

Deze brochure is een uitgave van ACV Puls, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen.

De redactie werd afgesloten in oktober 2020. De digitale versie van de brochure vind je op onze website en actualiseren we bij nieuwe info.

INHOUD

Hallo!	4
ACV Puls non-profit, even voorstellen	5
Je loon	7
Een nieuw verloningsmodel	7
Premies en vergoedingen	8
Vergoedingen voor onregelmatige prestaties	8
Eindejaarspremie en attractiviteitspremie	9
Vervoersonkosten	9
Haard- en standplaatstoelage	10
Functietoelage en functiecomplement voor hoofdverpleegkundigen en diensthoofden	10
Premie bijzondere beroepstitel en bijzondere beroepsbekwaamheden (BBT/BBK)	10
Arbeidstijd	12
Vakantie	13
Jaarlijkse vakantie	13
Vakantiegeld	13
Specifieke vakantieregelingen	13
Een aaneensluitende vakantieperiode	13
Extra vakantiedagen in de sector ziekenhuizen	13
Wettelijke feestdagen	14
De loopbaanregeling “vrijstelling van arbeidsprestaties”	14
Een kind op komst	15
Moederschapsverlof	15
Vaderschapsverlof	15
Ouderschapsverlof	15
Adoptieverlof	15
Tijd naast het werk	16
Tijdskrediet	16
Thematische verloven	17
Klein verlet	17
Dwingende redenen	17
Eindloopbaan	18
Landingsbaan	18
SWT (het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage)	18
Pensioen	18
Het pensioenfonds non-profit	18
Nood aan een babbel over je job?	20
Nog vragen? contacteer ons	21

HALLO!

*Pas gestart in de non-profit, of ben je al een tijdje aan de slag?
In deze brochure vind je een beknopt overzicht van de loon- en werk-
voorwaarden in de ziekenhuizen.*

Waar heb je recht op? Hoe zit het met je loon? Hoeveel vakantiedagen heb je?

In deze brochure vind je antwoorden op heel wat vragen samen met enkele belangrijke weetjes.

Voor meer uitgebreide informatie geven we je verwijzingen mee naar handige themabrochures of naar informatie op onze website.

Aarzel zeker niet om contact met ons op te nemen. Je bent van harte welkom bij de ACV Pulsafgevaardigden op je werk, en in het ACV Pulssecretariaat in je regio. We geven je graag meer informatie of advies over je loon- en werkvoorwaarden. Je kan rekenen op een persoonlijk antwoord op maat.

De contactgegevens van onze kantoren vind je achteraan in de brochure.

Veel leesplezier,

Mark Selleslach
Algemeen Coördinator ACV Puls non-profit

ACV PULS NON-PROFIT, EVEN VOORSTELLEN

ACV Puls is een actieve vakbond in alle sectoren van zorg, welzijn en cultuur.

Samen zijn we de beweging van heel de non-profit in Vlaanderen en Brussel, met een visie en een hart voor zorg, welzijn en cultuur.

ACV Puls is er voor elke werknemer!

We komen op voor de belangen van elke werknemer, ongeacht het statuut en in elke beroeps- of functiegroep. Dat is een logisch fundament van onze werking. Omdat de inzet van elke werknemer, in elke job en in elke functie belangrijk is voor kwaliteitsvolle zorg, welzijn en cultuur in onze samenleving.

Samen maken we het beter!

Kwaliteit van zorg, welzijn en cultuur staat voorop. Voor ACV Puls is die één en ondeelbaar verbonden met de zorg voor kwaliteitsvolle loon- en werkvoorwaarden. Dit voor alle werknemers die zich daar dagelijks voor inzetten. Op maat van elke leeftijd en op maat van elk moment in je loopbaan.

ACV Puls gaat voor resultaten, voor oplossingen en voor vooruitgang.

Hoe zouden de sector en je eigen loon- en werkvoorwaarden er vandaag aan toe zijn, als we samen nooit stappen vooruit hadden gezet voor de werknemers in zorg, welzijn en cultuur? Wat brengt de toekomst voor jou? Eén ding is zeker: vooruitgang in loon- en werkvoorwaarden komt nooit vanzelf.

Met de inzet en solidariteit van vele mensen hebben we de non-profit steeds heel sterk op de kaart gezet. Voor welverdiend respect en waardering, voor vooruitgang, en absoluut voor betere loon- en werkvoorwaarden. Met overleg en onderhandelingen, maar als dat nodig was, ook met rechtmatige strijdbaarheid. Dat zijn de ACV Puls 'non-profit roots' van bij het ontstaan van onze beweging. Maar bij uitstek ook vandaag én zeker ook voor de toekomst is dat onze kracht en ons engagement!

'Bij de pakken blijven zitten', dat staat echt niet in ons woordenboek.

ACV Puls is actief op vele domeinen die voor jou echt belangrijk zijn.

✓ Voor de non-profitsector waarin je werkt:

We onderhandelen sociale akkoorden met de regering en met de werkgeversorganisaties. Die akkoorden hebben een groot en een rechtstreeks effect op je loon- en werkvoorwaarden, op de nodige bijkomende jobs. Ook voor de vooruitzichten, de actualiteit en de problematieken in de sector waar je werkt nemen we het in ACV Puls ernstig en doelgericht op met werkgevers en politieke overheden.

✓ In de organisatie waar je werkt:

De ACV Pulsafgevaardigden op je werk zijn actief aan zet als woordvoerders in het sociaal overleg met je werkgever. Dat heeft rechtstreeks effect op je lokale loon- en werkvoorwaarden op het werk. Via dat sociaal overleg kan je met onze ACV Pulsafgevaardigden mee bepalen wat in jouw werkomgeving belangrijk is, wat echt beter moet, of wat nog beter kan.

✓ Individuele dienstverlening en informatie

Voor alle informatie kan je terecht bij de ACV Pulsafgevaardigden op je werk en in onze ACV Pulssecretariaten. Je hoeft echt niet eerst in de problemen te zitten om baat te hebben bij onze dienstverlening. Je kan bij ons terecht voor advies, begeleiding, berekeningen en heel wat meer.

Indien nodig bemiddelen we met je (ex-)werkgever. Onze leden kunnen ook rekenen op **gratis** rechtsbijstand.

***Kortom: bij ACV Puls sta je er nooit en nergens alleen voor.
We nemen het altijd voor je op, in alle omstandigheden!***



JE LOON

Je maandloon wordt bepaald door de loonschaal (baremacode) voor de functie die je uitoefent. De anciënniteit in je loonschaal wordt bepaald door de dienstjaren bij je huidige werkgever, samen met dienstjaren die je kan meenemen van bij je eventuele vorige werkgevers.

De loonschalen geven de voltijdse maandlonen weer. Werk je deeltijds, dan pas je de breuk van je contractuele arbeidstijd erop toe (bv. bij een deeltijdse arbeidsovereenkomst van 28 uur: 28/38ste van het voltijds maandloon).

De loonschalen geven brutolonen weer. Op je maandelijkse loonbrief vind je zowel je brutoloon als je nettoloon.

ACV Puls: “Sectorale loonschalen zijn voor alle werknemers super belangrijk.

Stel je voor dat elke individuele werknemer zijn/haar loon en de evolutie ervan met de werkgever overeen zou moeten komen, zonder duidelijke spelregels.

Sectoraal onderhandelde loonschalen zijn rechten, vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Dat zorgt voor wettelijke zekerheid en afdwingbaarheid. Je loonschaal hangt ook niet af van evaluaties. Dat beschermt je tegen mogelijke willekeur. De evolutie van de loonschalen door anciënniteit en indexering is gegarandeerd voor elke werknemer.”

Een nieuw verloningsmodel

De gezondheidszorg staat niet stil. De evoluties in de sector gaan razendsnel. Alleen de functieclassificatie bleef achter. Velen vonden hun eigen functie er niet eens in terug. Daarnaast konden de loonschalen wel eens een *make over* gebruiken.

Daarom werd in 2002, op aansturen van ACV Puls, de vzw IFIC opgericht, het 'Instituut Functieclassificatie'. Daar werden alle bestaande functies in de sector onderzocht en beschreven. Ze werden ook tegen elkaar afgewogen, op basis van een eenvormige methode. Zo ontstond de nieuwe functieclassificatie. De oude loonschalen maakten wel eens gekke sprongen en rammelden hier en daar. IFIC maakte werk van nieuwe loonschalen. Wie gelijkaardig werk doet, krijgt eenzelfde loon. De verhoudingen tussen de verschillende loonschalen werd logischer en gebaseerd op objectieve criteria.

In mei 2018 werd een eerste stap gezet. De nieuwe functieclassificatie werd ingevoerd. Een eerste stap naar de IFIC-doellonen werd gezet (de Fase 1).

- ✓ Kwam je vanaf of na 1 mei 2018 in dienst, dan krijg je een IFIC-loonschaal Fase 1.
- ✓ Wie voor 1 mei 2018 in dienst was kon de keuze maken om in het nieuwe systeem te stappen of niet.

MEER WETEN?

Check www.acv-puls.be

Wie niet instapte had, behield zijn/haar bestaande loonschaal, inclusief de evolutie ervan door index of anciënniteit. Dat heeft ACV Puls zo onderhandeld.

Bij elke volgende opbouwfase van de nieuwe loonschalen kan opnieuw de keuze gemaakt worden om in te stappen.

Meer weten?

De loonschalen vind je op www.acv-puls.be.

De [IFIC-baremacalculator](#) fase 1.



De loonschalen



De calculator

Heb je vragen over je loon, anciënniteit, bruto/netto of andere zaken: ACV Puls helpt je graag!

Wat is de toekomst van onze loonschalen?

ACV Puls: “Met de federale overheid en de werkgeversorganisaties hebben we op 7 juli 2020 een sociaal akkoord bereikt. Dat zal zorgen voor een enorme stroomversnelling in de volledige uitvoering van de nieuwe loonschalen”.

Dankzij het sociaal akkoord zullen de nieuwe lonen volledig uitgevoerd worden in de periode 2021-2022. Geen ettelijke jaren wachten dus, maar in zeer hoge versnelling naar de nieuwe loonschalen aan 100 %. ACV Puls zal hard aan de kar blijven trekken, daar kan je alvast op rekenen.

Wie in ‘Fase 1’ nog niet instapte in de nieuwe lonen zal opnieuw de keuze hebben.

Ook bij die keuze kan je uiteraard op persoonlijk advies van ACV Puls rekenen.

Premies en vergoedingen

1. Onderstaande premies en vergoedingen zijn van toepassing voor alle werknemers, ongeacht het stelsel van de loonschalen.

Vergoedingen voor onregelmatige prestaties

In de sector zijn onregelmatige werktijden onvermijdelijk eigen aan heel wat jobs. Dankzij onderhandelde sectorale regels heb je voor de onregelmatige werktijden recht op extra loon, in de vorm van een procentuele verhoging van je uurloon.

Overzicht:

avond 19-20u	zaterdag	nacht 20-6u (1)	onderbroken dienst (2)	zondag of feestdag
+ 20%	+ 26%	+ 35% of + 56%	+ 50%	+ 56%

(1) + 35% voor nachturen in de week, + 56% voor nachturen op een zondag of een feestdag. De telling voor de nachttoeslag loopt tussen 20 uur en 6 uur. Voor elk gewerkt uur in deze tijdspanne is er toeslag, ook als niet de volledige nacht wordt gewerkt. Als je dienst middernacht overschrijdt wordt de toeslag ook betaald voor de uren voor 20 uur of na 6 uur.

(2) Onderbroken dienst = minstens 4 uur onderbreking tussen 2 werkperiodes met begin en einde in dezelfde kalenderdag. De toeslag geldt voor alle gewerkte uren voor en na de onderbreking. Bv.: werktijd van 8 uur tot 12 uur en diezelfde dag van 16.30 uur tot 20.30 uur = 8 toeslaguren.

De toeslagen gelden voor alle personeelsgroepen en functies die werken in deze onregelmatige werktijden. Als verschillende toeslagen samenvallen, is steeds de hoogste toeslag van toepassing.

Om de bedragen van je procentuele toeslagen op je uurloon gemakkelijk na te kijken, hebben we ze opgenomen in de loonschalen.

Soms zijn op het niveau van de instelling aanvullende toeslagregelingen onderhandeld. De ACV Pulsafgevaardigden op het werk lichten je daar graag over in.

Eindejaarspremie en attractiviteitspremie

In het najaar krijg je een eindejaarspremie en een attractiviteitspremie. Beiden bestaan uit een vast bedrag en een percentage van je jaarloon. De bedragen van de premies moeten duidelijk vermeld staan op je loonbrief.

In het sociaal akkoord van 2020 is voorzien dat de beide premies tot één geheel zullen worden samengevoegd.

“Voor ACV Puls moet de eindejaarspremie verder uitgroeien tot een volwaardige 13de maand!”

Vervoersonkosten

De werkgever betaalt je vervoerskosten naar en van het werk geheel of gedeeltelijk terug. Het bedrag hangt af van het vervoersmiddel.

Spoor je met de trein naar het werk, dan doe je dat dank zij de cao helemaal gratis. De werkgever staat volledig in voor de kosten. Neem je ander openbaar vervoer dan de trein, dan heb je recht op een vaste tussenkomst in de prijs van je abonnement, afhankelijk van de afstand.

Wie fietst naar het werk, krijgt een fietsvergoeding per kilometer. Als de werkgever je -met jouw akkoord- een gebruiksklare fiets of een fietsleasing ter beschikking stelt, kan die de fietsvergoeding vervangen.

Kom je met een ander privé-vervoersmiddel (auto, moto,...) naar het werk dan heb je recht op een vaste tussenkomst volgens de afstand.

Doe je soms in opdracht van de werkgever verplaatsingen met je eigen vervoersmiddel, dan heb je recht op een vaste vergoeding per kilometer. Een actueel overzicht van de vervoersvergoedingen vind je in ons [overzicht van de loonschalen](#).

2. Onderstaande premies en vergoedingen zijn in de nieuwe IFIC-loonschalen geïntegreerd.

Deze bedragen zijn nog steeds terug te vinden bij onze loonschalen.

Haard- en standplaatstoelage

De haardtoelage wordt betaald aan de werknemers die gehuwd zijn, wet- telijk samenwonen of alleenstaande zijn met kinderen die recht geven op het groeipakket (kinderbijslag).

Wie geen recht heeft op een haardtoelage, krijgt een standplaatstoelage. Ook de werknemers van wie de partner al een haardtoelage krijgt, ontvangen een standplaatstoelage.

Het maandbedrag van de haard- of standplaatstoelage hangt af van de hoogte van je loon. De maandbedragen zijn opgenomen in ons overzicht van de loonschalen.

Functietoelage en functiecomplement voor hoofdverpleegkundigen en diensthoofden

De functietoelage voor hoofdverpleegkundigen en diensthoofden is een procentueel bedrag volgens anciënniteit: 4% bij minder dan 9 jaar, 8% van 9 tot en met 17 jaar en 12% vanaf 18 jaar.

Het bijkomend functiecomplement voor hoofdverpleegkundigen en diensthoofden (loonschalen 1.78, 1.78a, 1.78s, 1.80, 1.79 en 1.00) met een loonanciënniteit vanaf 18 jaar, is een maandelijks bedrag, geïndexeerd zoals de loonschalen.

Premie bijzondere beroepstitel en bijzondere beroepsbekwaamheden (BBT/BBK)

De federale overheid bepaalde bij koninklijk besluit dat de verpleegkundige die werkt in een ziekenhuis en die recht had op een BBT/BBK premie voor 1 september 2018, het recht op deze premie behoudt, ook indien de werknemer van functie verandert binnen hetzelfde ziekenhuis, of naar een ander ziekenhuis (PC 330) overstapt, of als rechthebbende vanuit een ander ziekenhuis dan PC 330 ernaar overkomt, voor zover de werknemer een verpleegkundige functie blijft uitoefenen.

Tijdens 'fase 1' van de nieuwe loonschalen konden verpleegkundigen met een premie BBT/BBK niet instappen in het nieuwe loonmodel, maar behielden de verpleegkundigen die voor 1 september 2018 een premie kregen en een verpleegkundige functie uitoefenen, de bestaande loonschaal en premie.

Bij de versnelde volledige uitvoering van de nieuwe loonschalen aan 100 % (periode 2021-2022) is het voor ACV Puls noodzakelijk dat elke werknemer de keuze krijgt om al dan niet in de nieuwe loonschaal in te stappen op basis van de meest voordelige situatie.



ARBEIDSTIJD

Weten hoe en wanneer je moet werken is belangrijk, dat spreekt vanzelf. Je werkrooster heeft een groot effect op de werkbaarheid van je job, op de combinatie tussen werk en privé en vaak zelfs op je loon (denk maar aan de toeslagen voor onregelmatige prestaties).

Arbeidstijdwetgeving

Werken in zorg, welzijn en cultuur is doorgaans geen 9-to-5-job. Er zijn vroege en late diensten, avondwerk en nachtshiften. Er is weekend- en feestdagwerk. Deeltijds werk is bijna de regel.

Dat maakt goede sectorafspraken nodig. Ook in de instellingen zelf zorgt ACV Puls voor goede afspraken.

Alle verschillende uurroosters moeten per onderneming in het arbeidsreglement staan. Ze worden goedgekeurd door de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging.

Wat geeft zo'n uurrooster nu net aan? Het begin en het einde van je shifts. Die mogen niet korter zijn dan drie uur, en niet langer dan elf. Na maximum zes uur heb je recht op een pauze. Een rustperiode van minstens elf uur tussen twee shiften en minstens één rustdag per week zijn ook verplicht

Tussen flexibiliteit en voorspelbaarheid

In het sociaal overleg met de werkgever ziet ACV Puls er op toe dat uurroosters en personeelsbezetting evenwichtig en voorzienbaar zijn. Goede afspraken over de planning blijven in heel wat instellingen een werkpunt.

Hoe goed een planning ook is, er zijn altijd onvoorziene omstandigheden. Ook daarover zijn goede afspraken nodig. Bijvoorbeeld: de werkgever kan je nooit eenzijdig verplichten om in te springen voor een zieke collega. Extra werkuren recupereer je op een ander moment. Soms geven ze zelfs recht op extra loon.

Afspraken over last-minute wijzigingen aan het uurrooster en eventuele compensaties daarvoor (of andere specifieke regelingen in de instelling) vind je terug in je arbeidsreglement. Je kan hiervoor ook terecht bij de afgevaardigden van ACV Puls op je werk.

Naar een evenwichtige flexibiliteit.

Een evenwichtige flexibiliteit is zowel voor de werkgever als voor de werknemers een belangrijk thema. Om het werk 'werkbaar' te houden, zet ACV Puls zich in voor goede en evenwichtige oplossingen. Een degelijke bescherming bieden tegen overdreven flexibiliteit en werkdruk is een must.

VAKANTIE

Jaarlijkse vakantie

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op vakantiedagen. Het aantal hangt af van hoeveel je in het voorgaande kalenderjaar gewerkt hebt. Bij een volledig jaar heb je vier weken wettelijke vakantie. De vakantie voor deeltijdse werknemers wordt berekend in verhouding tot de contractuele arbeidsduur.

Ziekte en vakantie? Je vakantie kan niet beginnen als je ziek wordt voor je afgesproken vakantieperiode begint. In dat geval blijf je recht hebben op die vakantiedagen.

Word je ziek tijdens je vakantie, dan blijft je overeengekomen vakantieperiode doorlopen.

Vakantiegeld

Het vakantiegeld wordt meestal uitbetaald op een vast moment, bv. in de maand mei.

Voor arbeid(st)ers bedraagt dit 15,38% van het totale jaarloon. Dat bedrag staat voor loon en vakantiegeld. Het wordt uitbetaald door de vakantiekas.

Voor bedienden wordt het loon tijdens vakantiedagen doorbetaald en bedraagt het 'extra vakantiegeld' 92% van een brutomaandloon. Als je van werkgever verandert is er voor bedienden een overgangsberekening van toepassing, het 'vakantiegeld bij uitdiensttreding', vermeld op het vakantie-attest. Dat attest geef je aan je nieuwe werkgever.

Specifieke vakantieregelingen

Heb je het voorgaande jaar niet (volledig) gewerkt, dan kan een specifieke vakantieregeling een oplossing zijn:

- ✓ jeugdvakantie: je bent schoolverlater en ging pas aan de slag
- ✓ seniorvakantie: vanaf 50 jaar en ging je terug aan de slag na een lange periode van inactiviteit (bv. werkloosheid, invaliditeit)
- ✓ 'Europese' vakantie: wie geen recht heeft op vakantiedagen kan toch tot 4 weken betaalde vakantie nemen. Weet wel dat deze vakantiedagen verrekend zullen worden met het vakantiegeld van het jaar nadien.

Informeer je over de voorwaarden van deze specifieke regelingen. Bij jeugdvakantie en seniorvakantie treedt het ACV op als dienstverlener en uitbetalingsinstelling.

Een aaneensluitende vakantieperiode

Het recht om een aaneensluitende periode jaarlijkse vakantie te kunnen nemen is erg belangrijk. Twee opeenvolgende weken inclusief de drie weekends, moet mogelijk zijn. Momenteel onderhandelen we over de mogelijkheid van drie aaneensluitende vakantieweken.

Extra vakantiedagen in de sector ziekenhuizen

Bovenop de wettelijke vakantie heb je jaarlijks recht op vier bijkomende betaalde vakantiedagen. De toepassing ervan is gelijk aan de wettelijke vakantiedagen.

Wettelijke feestdagen

Er zijn 10 betaalde wettelijke feestdagen in een jaar: Nieuwjaar (1 januari), paasmaandag, Dag van de Arbeid (1 mei), O.H. Hemelvaart, Pinkstermaandag, Nationale Feestdag (21 juli), O.L.V. Hemelvaart (15 augustus), Allerheiligen (1 november), Wapenstilstand (11 november) en Kerstmis (25 december). In heel wat instellingen is het Feest van de Vlaamse Gemeenschap (11 juli) ook een verlofdag.

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een inactiviteitsdag in de onderneming wordt vervangen door een andere dag.

Wie werkt op een feestdag, behoudt zijn recht op de feestdag in de vorm van betaalde inhaalrust. Voor deeltijdse werknemers zijn er specifieke regels bij een vast of een variabel uurrooster.

In sommige organisaties kunnen ook lokale extra feestdagen of extra vakantiedagen overeengekomen zijn.

De loopbaanregeling “vrijstelling van arbeidsprestaties”

De vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud van loon is een belangrijke regeling om de loopbaan leefbaar te houden. Vanaf 45 jaar heb je op jaarbasis recht op 12 extra dagen. Vanaf 50 jaar worden dat 24 dagen en vanaf 55 jaar worden dat er 36.

Op basis van de toepassingscriteria in de cao ‘vrijstelling van arbeidsprestaties’, bedraagt de loopbaanregeling voor bepaalde functies op jaarbasis 5 extra dagen vanaf 50 jaar, dat worden er 10 vanaf 52 jaar en 20 vanaf 55 jaar.



EEN KIND OP KOMST

Moederschapsverlof

Is er een kindje op komst of denk je aan gezinsuitbreiding? Proficiat in elk geval! Als je al zwanger bent, moet je je werkgever inlichten met een doktersattest. Naar het einde van de zwangerschap toe breng je dan opnieuw een medisch attest binnen met de vermoedelijke datum van de bevalling.

De laatste week voor die datum, en de 9 weken na bevalling, mag je niet werken. Ben je blijven werken in de zes weken voor de bevalling, dan mag je hiervan 5 weken opnemen als bevallingsrust na de bevalling.

Vaderschapsverlof

Als partner van de moeder heb je recht op in totaal 10 dagen geboorteverlof, vrij te nemen binnen de 4 maanden na de geboorte.

De regering De Croo kondigde in september 2020 aan dit geboorteverlof op te willen trekken naar 20 dagen.

Ouderschapsverlof

Minstens 1 jaar in dienst bij je werkgever? Dan kan je ouderschapsverlof aanvragen.

Per kind heb je recht op 4 maanden voltijds ouderschapsverlof. Je kan ook gedurende 8 maanden halftijds gaan werken of 20 maanden vier vijfde. Met toestemming van je werkgever is ook 1/10e ouderschapsverlof mogelijk.

Per kind gaat het dan over 40 maanden, die je per 10 maanden moet opnemen of een veelvoud daarvan (20, 30 of 40 maanden).

Vergeet ook niet om tijdig je geboortepremie aan te vragen bij je ziekenfonds!

Adoptieverlof

Bij adoptie van een minderjarig kind heb je recht op 6 aaneengesloten weken adoptieverlof. Bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen wordt de maximumduur van het adoptieverlof met 2 weken per adoptieouder verlengd. Het adoptieverlof wordt verdubbeld in geval van de adoptie van een gehandicapt kind. Het adoptieverlof bedraagt dan maximum 12 weken.

Daarnaast is voorzien in een groeipad voor het adoptieverlof in de komende jaren. Daardoor komt er in de periode 2019-2027 om de 2 jaar telkens een week adoptieverlof bij. Concreet betekent dat dat adoptieouders sinds 1 januari 2019 recht hebben op 7 weken adoptieverlof: 6 weken per adoptieouder met daarbovenop 1 week die volgens jullie keuze onder beide adoptieouders verdeeld kan worden.

TIJD NAAST HET WERK

De combinatie van je werk en je leven naast je werk is niet altijd zo gemakkelijk. Er bestaan een paar systemen die je daarbij kunnen helpen. We geven hier de grote lijnen weer. Alle info, voorwaarden en regels vind je op onze website www.tijdskrediet.be

Tijdskrediet

Tijdskrediet kan je met de volgende motieven nemen:

- ✓ het volgen van een erkende opleiding;
- ✓ het instaan van de zorg voor een kind jonger dan 8 jaar;
- ✓ het verlenen van zorg en bijstand aan een zwaar ziek gezinslid of familielid tot de tweede graad;
- ✓ het verlenen van palliatieve zorg of bijstand;
- ✓ te zorgen voor je minderjarig zwaar ziek kind of je kind met een handicap (jonger dan 21 jaar).

Je hebt recht op 51 maanden tijdskrediet met een zorgmotief. Neem je tijdskrediet om een opleiding te volgen, dan kan dat gedurende maximum 36 maand. Je kan tijdskrediet voltijds, halftijds of voor 1/5de opnemen. Je krijgt een premie van de RVA en eventueel een Vlaamse aanmoedigingspremie.



Thematische verloven

Wil je voor je kind of zieke ouder zorgen en dus even niet of minder gaan werken? Dan kan thematisch verlof een oplossing zijn. Let op: verwar deze thematische verloven niet met 'tijdskrediet met een motief'.

Er zijn 4 types van thematisch verlof:

- ✓ Ouderschapsverlof (zie p.15)
- ✓ Palliatief verlof verlof laat je toe om gedurende één maand elke vorm van bijstand te verlenen aan een terminaal zieke persoon. Deze periode kan maximum twee keer verlengd worden met een maand. Deze persoon moet niet noodzakelijk deel uitmaken van het gezin of de familie.
- ✓ Mantelzorgverlof: vanaf 1 september 2020 kan je als werknemer mantelzorgverlof aanvragen. Mantelzorgers bieden regelmatig hulp aan een persoon die erkend is als behoeftige of zorgen er doorlopend voor. Het gaat om ouders, kinderen, echtgenoten, familieleden of zelfs vrienden die broodnodige zorgen en bijstand verstrekken. Net als bij andere thematische verloven kan je als mantelzorgverlof afwezig blijven van het werk én een uitkering via de RVA ontvangen.
- ✓ Verlof voor medische bijstand neem je als je de zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid op je neemt (een persoon met wie je samenwoont, of een familielid tot de tweede graad, zoals kinderen, ouders, broers en zussen, grootouders, kleinkinderen).

Klein verlet

Ben je afwezig omwille van bepaalde familiale omstandigheden (huwelijk, vaderschapsverlof, overlijden van een familielid,...) of om burgerlijke verplichtingen (jury-deelname in de rechtbank, bijzitter bij verkiezingen,...) te volbrengen, dan wordt je arbeidsovereenkomst geschorst, maar je loon wordt doorbetaald.

Je moet je werkgever vooraf (of zo spoedig mogelijk erna) op de hoogte brengen. Ook deeltijdse werknemers hebben hier recht op, voor de dagen dat ze normaal zouden werken. Je ACV Pulsafgevaardigde vertelt je alle over welke omstandigheden recht geven op klein verlet.

Dwingende redenen

Gebeurt er iets onvoorziens, en moet je dringend en noodzakelijk tussenkomen, dan heb je jaarlijks recht op 10 onbetaalde dagen die je kan gebruiken voor onvoorziene omstandigheden.

EINDELOOPBAAN

Landingsbaan

Op het einde van je carrière kan je je arbeidsduur verminderen, en dus minder gaan werken, volgens dezelfde regels als bij het opnemen van tijdskrediet (halftijds of 4/5). Het grote verschil is dat er bij landingsbanen geen maximumduur is. Aan het recht op een landingsbaan zijn een aantal voorwaarden verbonden over je anciënniteit en de aard van je werk. Wie in een ziekenhuis werkt, kan op dit moment landen vanaf de leeftijd van 57, als je aan alle voorwaarden voldoet. Zo moet je onder meer een beroepsloopbaan van 35 jaar bewijzen.

SWT (het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)

SWT is het vroegere brugpensioen. De minimumleeftijd voor SWT (algemeen stelsel) ligt op 62 jaar, waarbij de minimum loopbaanvoorwaarde werd vastgelegd op 40 jaar (mannen) en 36 jaar voor vrouwen in 2020.

In 2021 ligt die loopbaanvoorwaarde voor vrouwen op 37 jaar, in 2022 op 38 jaar, in 2023 op 39 jaar en in 2024 op 40 jaar. In de non-profit kan swt onder bepaalde voorwaarden vanaf de leeftijd van 59 jaar.

Pensioen

Momenteel is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar, zowel voor mannen als voor vrouwen. Deze regel is sinds 2009 van kracht. Onder regering Michel I is beslist om de pensioenleeftijd vanaf 2025 op te trekken naar 66 jaar en vanaf 2030 naar 67 jaar. Onder bepaalde voorwaarden is een vervroegd pensioen mogelijk.

Je pensioen gaat ten vroegste in op de 1ste dag van de maand die volgt op de maand waarin je de pensioenleeftijd bereikt.

Het pensioenfonds non-profit

Het pensioenfonds voor alle werknemers in alle sectoren van de non-profit ging van start in 2011, dankzij een sociaal akkoord. ACV Puls stond aan de wieg van het pensioenfonds en neemt er een actieve rol in op.

ACV Puls: “al jaren trekken we de kar van betere loon- en werk-omstandigheden voor de werknemersloopbanen in de non-profit. Het was dan ook gewoon logisch om ook iets extra's op gang te trekken voor wie na een loopbaan in de non-profit met pensioen gaat.”

Het pensioenfonds wordt bestuurd door de sociale partners. ACV Puls heeft een stem in alle beslissingen. We dragen een solidair beheer voor alle werknemers hoog in het vaandel, net als toezicht op het ethisch beheer van de financiële middelen.

Wat moet je doen om voor het pensioenfonds in aanmerking te komen?

Wel, eenvoudig: helemaal niets.

Zodra je in één van de sectoren van de non-profit werkt, ben je automatisch aangesloten bij het pensioenfonds. Dat blijft zo, ook al verander je tijdens je loopbaan van werkgever in je sector, of stap je over naar een andere deelsector in de non-profit.

Het pensioenfonds kan je vergelijken met een pensioenspaarrekening. Voor elk gewerkt kwartaal in de non-profit wordt een bijdrage op je 'rekening' gezet. Het pensioenfonds kent ook het financieel rendement erop toe.

Als je met wettelijk pensioen gaat, betaalt het pensioenfonds je het bedrag en het financieel rendement uit dat tijdens je non-profit loopbaan stap voor stap is opgebouwd.

Het extra bedrag van het pensioenfonds non-profit staat los van je maandelijks wettelijk pensioenbedrag.

Het kost je helemaal niets.

Het beste nieuws over het pensioenfonds van de non-profit is dat het voor jou helemaal gratis is! De financiële middelen komen van de overheid en worden verworven dankzij de sociale akkoorden van de non-profit.

Heb je vragen over het pensioenfonds of over je jaarlijkse pensioenfiche?

Bij ACV Puls ben je zeker aan het goede adres.

Meer informatie over het pensioenfonds van de non-profit kan je ook vinden op www.pensionfundsnonprofit.org

Je kan ook zelf aan de slag.

Op www.mybenefit.be kan je inloggen met je identiteitskaart en zo je pensioenspaarrekening en je persoonlijke gegevens opvolgen. Je kan er ook een aantal gegevens inbrengen, of bijvoorbeeld een adreswijziging melden. Via de jaarlijkse pensioenfiche krijg je een overzicht van de pensioenrekening.



NOOD AAN EEN BABEL OVER JE JOB?

ACV Puls biedt loopbaangeleiding aan in verschillende vormen en op maat. Het aanbod is gratis voor alle ACV-leden, maar ook niet-leden zijn welkom.

Wil je even reflecteren over je loopbaan of wil je je huidige job anders invullen? Overweeg je een carrièreswitch? Zoek je sollicitatietips? Onze loopbaanbegeleiders staan voor je klaar!

Soms heb je nood aan een externe sparringpartner. Iemand met kennis van zaken waarmee je van gedachten kunt wisselen. Goed nieuws! De loopbaanbegeleiders van ACV Puls staan kosteloos klaar voor al onze leden! Onze coaches beschikken niet alleen over de nodige expertise maar ook over een flinke dosis inlevingsvermogen. Afspreken met hen doe je waar en wanneer het jou best uitkomt.

Contacteer ons voor meer info of een afspraak via loopbaancentrum.acv-puls@acv-csc.be of lees meer op www.acv-puls.be.



NOG VRAGEN? CONTACTEER ONS

ACV Puls Aalst

Hopmarkt 45
B-9300 Aalst
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Antwerpen

Nationalestraat 111-113
B-2000 Antwerpen
T + 32 3 222 70 00
acv-puls.antwerpen@acv-csc.be

ACV Puls Oostende

Kan. Dr. L. Colensstraat 7
B-8400 Oostende
T + 32 59 55 25 54
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Brussel

Pletinckxstraat 19
B-1000 Brussel
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Gent

Poel 7
B-9000 Gent
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Halle

Vanden Eeckhoudtstraat 11
B-1500 Halle
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Hasselt

Mgr. Broekxplein 6
B-3500 Hasselt
T + 32 11 29 09 61
acv-puls.limburg@acv-csc.be

ACV Puls Kempen

Korte Begijnenstraat 20
B-2300 Turnhout
T + 32 14 44 61 55
acv-puls.kempen@acv-csc.be

ACV Puls Kortrijk

President Kennedypark 16D
B-8500 Kortrijk
T + 32 56 23 55 61
acv-puls.west-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls Leuven

Martelarenlaan 8
B-3010 Kessel-Lo
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Mechelen

Onder Den Toren 5
B-2800 Mechelen
T + 32 15 71 85 00
acv-puls.mechelen@acv-csc.be

ACV Puls Vilvoorde

Toekomststraat 17
B-1800 Vilvoorde
T + 32 2 557 86 40
acv-puls.brabant@acv-csc.be

ACV Puls Waas en Dender

H. Heymanplein 7
B-9100 Sint-Niklaas
T + 32 9 265 43 00
acv-puls.oost-vlaanderen@acv-csc.be

ACV Puls algemeen secretariaat

Sudermanstraat 5
B-2000 Antwerpen
T + 32 3 222 70 00
acv-puls@acv-csc.be

Breng ook eens een bezoekje aan onze website acv-puls.be. Je leest er meer over de acties en thema's waarmee we bezig zijn. Je kan er ook gratis brochures bestellen over thema's waarmee je als werknemer regelmatig geconfronteerd wordt. Surf naar <https://www.hetacv.be/acv-puls/publicaties/algemene-brochures> voor de 'Wegwijs op het werk'-brochure bijvoorbeeld.

Meer informatie:
www.acv-puls.be
www.wittewoede.be

Volg ons:

 www.facebook.com/acvpuls
www.facebook.com/wittewoede.be

 www.twitter.com/acvpuls
www.twitter.com/wittewoede

 www.instagram.com/acvpuls
www.instagram.com/witte_woede

**ACV Puls, dat zijn wij. Jij, ik, en zovele anderen.
Heb je een vraag over je werk, je loon- en werkvoorwaarden,
of wil je gewoon eens praten met iemand van ACV Puls.
Spreek je vakbondsafgevaardigde in je instelling aan.
Hij/zij helpt je heel graag verder.**

**ACV Puls, dat zijn wij. Jij, ik, en zovele anderen.
Doe mee, word lid: <https://www.hetacv.be/word-lid>**



● ACV
PULS

www.acv-puls.be