

LOON- EN WERKVOORWAARDEN IN DE KINDEROPVANG

ACV Puls maakt er werk van!

EDITIE
2022



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.hetacv.be/acv-puls

www.wittewoede.be

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

De redactie werd afgesloten in juni 2022. De digitale versie van de brochure vind je op onze website en actualiseren we bij nieuwe info.

INHOUD

Hallo!	4
Schets van de sector	5
ACV Puls non-profit, even voorstellen	6
Je loon	8
Vergoedingen voor onregelmatige prestaties	9
Eindejaarspremie en attractiviteitspremie	10
Vervoersonkosten	10
Arbeidstijd	11
Arbeidstijdwetgeving	11
Tussen flexibiliteit en voorspelbaarheid	11
Naar een evenwichtige flexibiliteit.	11
Vakantie	12
Jaarlijkse vakantie	12
Vakantiegeld	12
Specifieke vakantieregelingen	12
Wettelijke feestdagen	13
Extra verlof zorgt mee voor een leefbare loopbaan	13
Een overzichtelijk schema	14
Een kind op komst	15
Moederschapsverlof	15
Geboorteverlof	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 bedrijfstoeslag)	18
Pensioen	18
Het pensioenfonds non-profit	18
Nood aan een babbel over je job?	20
Nog vragen? Contacteer ons	21

HALLO!

Ben je 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 werkvoorwaarden in de kinderopvang.

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

SCHETS VAN DE SECTOR

De sector kinderopvang is erg divers. Zo kan je als kinderbegeleider tewerkgesteld worden in de gezinsopvang of in de groepsopvang.

In de gezinsopvang ben je als begeleider aangesloten bij een dienst voor onthaalouders: je vangt in je gezinswoning gemiddeld vier baby's, peuters en/of schoolgaande kinderen op per dag. Op drukke momenten heb je maximaal acht kinderen tegelijk onder je vleugels. Je hebt een werknemersstatuut of een sociaal statuut.

Een kinderopvanginitiatief met meer dan negen opvangplaatsen is een groepsopvang. Als kinderbegeleider werk je in:

- ✓ buitenschoolse kinderopvang voor kinderen van 2,5j tot 12j (BKO)
- ✓ diensten voor thuisopvang van zieke kinderen
- ✓ buurt – en nabijheidsdiensten (lokale kinderopvang)
- ✓ kinderdagverblijven voor baby's en peuters

Waar je ook werkt, je kan er op rekenen dat ACV Puls alle ontwikkelingen in de sector op de voet volgt. Onrechtvaardige situaties kaarten we aan. ACV Puls streeft voor jou naar een volwaardig werknemersstatuut voor kinderbegeleiders in de gezinsopvang en samenwerkende onthaalouders in de groepsopvang. Daarnaast blijft ons inzetten voor voldoende en goed gevormde begeleiders een topprioriteit. We willen dat er naast zorgtaken meer tijd komt voor het begeleiden van kinderen en het stimuleren van hun ontwikkeling.

ACV Puls blijft ook ijveren voor gelijke rechten: gelijk loon voor gelijk werk, voor iedereen, overal.

Nathalie Winters, sectorverantwoordelijke kinderopvang

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 afgevaardigden mee bepalen wat in jouw werkomgeving belangrijk is, wat echt beter moet, of wat nog beter kan.

Zijn er nog geen collega's als vertegenwoordigers van ACV Puls op je werk? Dan kan je toch steeds terecht bij onze secretariaten, die je vertrouwelijk in contact brengen met collega's die kennis hebben van de specifieke werkvoorwaarden in je sector

✓ Individuele dienstverlening en informatie

Voor alle informatie kan je terecht bij de ACV Pulsafgevaardigden op je werk en in onze secretariaten. 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 loon hangt in de eerste plaats af van het soort kinderopvanginitiatief waar je werkt, en de daaraan gekoppelde subsidies. De subsidies van deze kinderdagverblijven zijn er in drie trappen (1-3):

- ✓ Kinderopvang zonder subsidie: trap 0
- ✓ Kinderopvang met enkel basissubsidie: trap 1
- ✓ Kinderopvang met basissubsidie en lage subsidie voor inkomenstarief: trap 2B
- ✓ Kinderopvang met basissubsidie en hoge subsidie voor inkomenstarief: trap 2A en trap 3. (Trap 3 is extra subsidie voor wie kinderen met specifieke zorgnoden opvangt)

Moet je als begeleider wakker liggen van die subsidietrappen? Helemaal niet! Onthoud dat je werkvoorwaarden verschillen naargelang je werkt in een kinderdagverblijf met een hogere of lagere subsidietrap. Wil je weten onder welke trap jouw (toekomstige) werkplek valt? Neem dan contact op met één van onze secretariaten.

De lonen van de werknemers uit de kinderdagverblijven trap 2A en trap 3 zijn er dankzij de inspanningen van ACV Puls bij de vorige sociale akkoorden enorm op vooruitgegaan.

De lonen van de kinderdagverblijven trap 2B, de vroegere 'zelfstandige inkomensgerelateerde kinderopvang' maken een harmonisatiebeweging. Er werden al vijf van de zeven stappen gezet die deze lonen op het niveau van trap 2A moeten brengen.

De kinderbegeleiders in de buitenschoolse kinderopvang verkregen dankzij de vorige sociale akkoorden ook bijkomende voordelen. Toch hinken ze nog achterop. We streven bij volgende onderhandelingen naar gelijke lonen en werkvoorwaarden als voor de kinderbegeleiders in opvanginitiatieven met subsidietrap 2A.

Je loon in een kinderdagverblijf volgens subsidietrap 2B, 2A en 3 wordt ook bepaald door je functie. Bij elke functie hoort een loonschaal of 'barema'.

Je loon hangt ook af van het aantal gewerkte jaren bij je huidige werkgever (en in de ruime sector als je al ergens anders hebt gewerkt.) Je barema evolueert volgens die loonanciënniteit.

Ook je contractuele arbeidstijd bepaalt je loon. Het bedrag verschilt volgens het percentage van de arbeidstijd in je arbeidsovereenkomst. De loonschalen geven steeds het voltijds loon weer. Voor een deeltijdse arbeidsovereenkomst pas je dat in verhouding aan.

Je vindt alle loonschalen op www.hetacv.be/acv-puls



De loonschalen

MEER WETEN?

Check www.hetacv.be/acv-puls

Vergoedingen voor onregelmatige prestaties

In de non-profit is het niet uitzonderlijk dat er met onderbroken diensten wordt gewerkt, op een avond of tijdens het weekend. Omdat dit een bijzondere inspanning vraagt, hebben wij sectorale regels onderhandeld over bijkomende vergoedingen of toelages.

De vergoedingen voor onregelmatige prestaties hieronder gelden enkel in de initiatieven buitenschoolse kinderopvang en in de vergunde kinderopvang onder trap 2B, trap 2a en trap 3.

Toeslag voor werken op zaterdag

Voor alle werkuren op zaterdag krijg je een extra bedrag dat per uur wordt verrekend. Het bedrag van die toeslag aan de huidige index vind je in onze loonschalen.

Toeslag voor werken op zondag

Alle uren die je op zondag presteert, worden dubbel betaald.

Toeslag voor werken op een feestdag

Voor elk gewerkt uur op een wettelijke feestdag krijg je een toeslag van vijftig procent op je loon. Valt de feestdag op een zondag, dan geldt de toeslag voor zondagswerk.

Onderbroken diensten

Werk je 's nachts of in onderbroken dienst (een dienst overdag die met minstens vier uur wordt onderbroken) dan krijg je een toeslag van twintig procent op je loon.

Welke toeslagen kan je combineren?

Uit de tabel hieronder kan je afleiden welke toeslagen gecombineerd worden. Een 'x' betekent dat ze gecombineerd kunnen worden, een '0' betekent dat ze niet combineerbaar zijn. In dat geval telt de hoogste toeslag.

	Nachtdienst	Zondagwerk	Feestdagwerk	Zaterdagwerk	Onderbroken dienst
Nachtdienst	-	X	X	0	X
Zondagwerk	X	-	0	-	X
Feestdagwerk	X	0	-	0	X
Zaterdagwerk	0	-	0	-	X
Onderbroken dienst	X	X	X	X	-

Eindejaarspremie en attractiviteitspremie

Vanaf 2020 ontvang je als werknemer in een BKO of kinderdagverblijf trap 2A en trap 3 een volwaardige dertiende maand.

Sinds 2019 heb je als werknemer in een kinderdagverblijf trap 2B recht op een eindejaarspremie. Deze bestaat uit een combinatie van een percentage op het jaarloon en een vast forfait.

De berekeningswijze en de exacte bedragen vind je terug in de loonschalen op <https://www.hetacv.be/acv-puls>. Lijkt die berekening je toch wel ingewikkeld om na te kijken? Dan helpt ACV Puls je graag een handje.

Wie vandaag uit de boot valt, mag rekenen op onze steun. We zullen blijven inzetten op gelijk loon voor gelijk werk, ongeacht de werkplek.

Vervoersonkosten

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

Wie met de trein naar het werk spoort, doet dat gratis. De werkgever staat volledig in voor de kosten. Neem je ander openbaar vervoer dan de trein, dan betaalt de werkgever je een vastgestelde 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, motor, ...) naar het werk, dan betaalt de werkgever een vastgestelde tussenkomst vanaf de derde kilometer, afhankelijk van de afstand.

Doe je met je eigen vervoermiddel soms verplaatsingen in opdracht van de werkgever, dan heb je recht op een vastgestelde vergoeding per kilometer. Al die vergoedingen vind je ook in de loonschaal op <http://www.hetacv.be/acv-puls>

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 erop 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 (waarvan je er minstens drie opeenvolgend mag opnemen). 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 vakantie-regelingen

Heb je het voorgaande jaar niet (volledig) gewerkt, dan kan een specifieke vakantie-regeling 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 jeugd- en seniorvakantie treedt het ACV op als dienstverlener en uitbetalingsinstelling.



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.

Extra verlof zorgt mee voor een leefbare loopbaan

De wettelijke jaarlijkse vakantie is een sociaal basisrecht. ACV Puls onderhandelde extra verlofdagen om je werk op een goede manier vol te houden.

In een kinderdagverblijf trap 2A en trap 3 krijgt iedereen twee conventionele verlofdagen per jaar. Vanaf 45j komt er een derde conventionele verlofdag bij en vanaf je 51e krijg je er nog een dag bovenop. Zo bouw je tijdens je loopbaan in totaal 4 dagen conventioneel verlof op.

Wie 35 jaar wordt, krijgt bovenop de conventionele verlofdagen nog vijf extra verlofdagen, tot je 45 wordt.

Vanaf je 45ste, heb je recht op VAP-dagen (vrijstelling van arbeidsprestaties)

Vanaf 45 jaar heb je recht op 12 van die extra verlofdagen. Dat zijn 7 dagen extra bovenop de 5 die je krijgt vanaf 35.

Vanaf 50 jaar krijg je er 24 en vanaf 55 jaar heb je in totaal 36 extra vrije dagen.

Werk je in een kinderdagverblijf waar je nog geen recht hebt op extra verlofdagen, weet dan dat ACV Puls blijft ijveren voor gelijke loon-en werkvoorwaarden voor iedereen in de kinderopvang.

Schematisch overzicht

	2, 3 of 4 conventionele verlofdagen	5 extra dagen vanaf 35j	VAP dagen 45-50-55
BKO	-	-	X
Trap 2A en trap 3	X	X	X
Trap 2B	-	-	-
Trap 1	-	-	-
Trap 0	-	-	-

MEER WETEN?

Check www.hetacv.be/acv-puls

EEN OVERZICHTELIJK SCHEMA

	Trap 2A en trap 3	Trap 2B	Trap 1 en Trap 0	IBO	Onthaalouders-werknemers
Toeslagen onregelmatige prestaties	x	x	0	0	0
Eindejaarspremie	0	x	0	0	0
13e maand	x	0	0	x	0
VAP-dagen op 45j, 50j, 55j	x	0	0	x	0
Conventionele verlofdagen 2d, 3d vanaf 45j, 4d vanaf 51j	x	0	0	0	0
5 extra verlofdagen vanaf 35j	x	0	0	0	0
10 extra dagen Arbeidsduurvermindering	0	0	0	0	x



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.

Geboorteverlof

Als vader of partner van de moeder heb je recht op in totaal 15 dagen geboorteverlof, vrij te nemen binnen de 4 maanden na de geboorte. Vanaf 1 januari 2023 wordt het geboorteverlof zelfs opgetrokken 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.

Sinds 1 januari 2021 is het mogelijk het verlof met 2 weken te verlengen, en tot 2027 komt daar om de twee jaar telkens nog een week 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.

MEER WETEN?

 Check www.hetacv.be/acv-puls

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 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: sinds 1 september 2020 is het mogelijk om als werknemer mantelzorgverlof aan te vragen. 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 mantelzorger 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). Wanneer je minderjarig kind in het ziekenhuis wordt opgenomen kan je een week zorgverlof vragen. Die kan eenmalig met een week verlengd worden.

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 37 jaar voor vrouwen in 2021.

In 2022 ligt die loopbaanvoorwaarde voor vrouwen 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 60 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.hetacv.be/acv-puls.



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-kempen@acv-csc.
be

ACV Puls Kempen

Korte Begijnenstraat 20
B-2300 Turnhout
T + 32 14 44 61 55
acv-puls.limburg-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 www.hetacv.be/acvpuls. 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 www.hetacv.be/acv-puls/publicaties/algemene-brochures voor de 'Wegwijs op het werk'-brochure bijvoorbeeld.

Meer informatie:

www.hetacv.be/acvpuls

www.wittewoede.be

www.onthaalouders.be

Volg ons:



www.facebook.com/acvpuls

www.facebook.com/wittewoede.be

www.facebook.com/helpdeonthaalouders



www.twitter.com/acvpuls

www.twitter.com/wittewoede



www.instagram.com/acvpuls

www.instagram.com/witte_woede

MEER WETEN?

Check www.hetacv.be/acv-puls



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.hetacv.be/acv-puls