

Nieuwsbrief

NIEUWSBRIEF VOOR RELATIES VAN AABO

Nieuwsbrief September/Oktober

BeterExcedent-regeling Bouw CAO (bron bpf-Bouw)

Alleen dit jaar nog kunt u de BeterExcedent-regeling voor uw werknemers met hogere inkomens afsluiten. Met deze regeling kunt u voor hen een pensioengat voorkomen. Wilt u dat al uw medewerkers van een goed pensioen verzekerd zijn? Sluit dan nog dit jaar de BeterExcedent-regeling voor uw werknemers af. Deze huidige regeling kan alleen nog in 2022 worden afgesloten. Bpf-Bouw weet niet wanneer de nieuwe excedent-regeling komt. Maar heeft u het dit jaar nog geregeld, dan houden uw werknemers ook na 2022 deze aanvullende pensioenregeling.

Hoe heeft u het aanvullend pensioen voor uw werknemers geregeld?

In iedere pensioenregeling geldt een salarisplafond. Boven dit bedrag bouwen werknemers geen pensioen op. Zo kan er een pensioengat ontstaan. In de bouw is het salarisplafond € 66.337,13 (2022). Zorg ervoor dat werknemers met een hoger inkomen ook boven het salarisplafond pensioen opbouwen met deze BeterExcedent-regeling. BeterExcedent is een aanvulling op de basispensioenregeling. Als een uitbouw aan een bestaande woning. Met de Beterexcedent-regeling houdt u alles rondom pensioenen onder één dak. Goed geregeld dus!

Laatste mogelijkheid

De BeterExcedent-regeling kunt u alleen nog dit jaar afsluiten. **Als u dit wilt vraag dan vóór 31 oktober 2022 meer informatie aan bij bpfbouw zodat zij nog dit jaar alles in orde kunnen maken.** U kunt hiervoor contact opnemen met de relatiemanager van bpfBouw. Zij zijn zowel telefonisch als per email bereikbaar voor meer informatie.

Op de site van bpfBouw vindt u ook meer informatie.

Loonmutaties september / oktober / november 2022

Hoveniersbedrijf:

De geldende feitelijke lonen zijn per 1 september 2022 verhoogd met 2,5%

Metaal en Techniek:

De salarissen zijn per 1 september 2022 verhoogd met 2,75%

Vlakglas- glasbewerkings- en glazeniersbedrijf:

De lonen worden per 1 oktober 2022 verhoogd met 1,0%

Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven:

Alle werknemers ontvangen per 1 november 2022 een eenmalige uitkering van 500 euro bruto (op basis van een fulltime dienstverband)

Verlofregelingen na de geboorte van een kind

Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers met een kind dat nog geen 1 jaar oud is aanspraak op 9 weken betaald ouderschapsverlof.

Welke verlofregelingen na de geboorte zijn er?

- Geboorteverlof (ook wel genoemd partnerverlof)
- Aanvullend geboorteverlof (5 weken tegen 70%)
- Ouderschapsverlof
 - a. Betaald (*nieuw per augustus 2022*)
 - b. Onbetaald

Geboorteverlof voor partners

- 1 week, 100% betaald door werkgever
- Geen invloed op (bovenwettelijke) verlofrechten, pensioenopbouw en vakantiegeld
- Opnemen binnen 4 weken na geboorte, uren naar eigen inzicht maar in overleg met werkgever

Aanvullende geboorteverlof voor partners

- 5 weken, 70% betaald door UWV – gemaximeerd op 70% max. dagloon
- Geen invloed op de opbouw wettelijke vakantiedagen
- Geen opbouw bovenwettelijk vakantiedagen/pensioen/vakantiegeld, vakantiegeld over verlofgedeelte opgenomen in uitkering UWV
- Opnemen binnen 6 maanden na geboorte, uren naar eigen inzicht maar in overleg met werkgever
- Voorwaarde: eerst opnemen regulier geboorteverlof

Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof (zie ook uitleg op de volgende pagina)

- 9 weken betaald (nieuw per 2 augustus 2022)

- 70% betaald door UWV – gemaximeerd op 70% max. dagloon
- Geen invloed op de opbouw wettelijke vakantiedagen
- Geen opbouw bovenwettelijk vakantiedagen/pensioen/vakantiegeld, vakantiegeld over verlofgedeelte opgenomen in uitkering UWV
- Opnemen binnen 12 maanden na de geboorte

- 17 weken onbetaald

- Onbetaald
- Geen opbouw bovenwettelijke vakantiedagen/pensioen/vakantiegeld over het verlofgedeelte
- Opnemen voor de 8e verjaardag van het kind

Wanneer heb ik recht op betaald ouderschapsverlof?

Als u in loondienst werkt, heeft u vanaf 2 augustus 2022 recht op 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. U krijgt dan 70% van uw salaris. Tijdens het betaalde ouderschapsverlof behoudt de werknemer recht op de opbouw van de wettelijke vakantiedagen.

Voorwaarden

- Voor het verlof gelden de volgende regels:
- U bent werknemer in loondienst. Geldt dit voor beide ouders, dan hebben ze allebei recht op ouderschapsverlof.
- U neemt de 9 weken op in het eerste levensjaar van het kind.
- U krijgt een uitkering van 70% van uw dagloon, tot 70% van het maximum dagloon. Uw werkgever vraagt dit voor u aan bij UWV. Dit kan pas nadat u met verlof bent. Uw werkgever kan ervoor kiezen om uw loon tijdens het verlof door te betalen. Of te wachten tot UWV de uitkering aan uw werkgever heeft uitbetaald. Dit duurt ongeveer 4 weken vanaf het moment dat de werkgever de uitkering voor u heeft aangevraagd.
- U kunt het verlof in 1 keer achter elkaar opnemen of flexibel. Bijvoorbeeld een aantal uren per dag verdeeld over meerdere weken. Of een aantal dagen per week verdeeld over meerdere maanden.
- Bij een tweeling heeft u recht op 2 keer ouderschapsverlof.
- Het recht op betaald ouderschapsverlof geldt ook wanneer het kind voor 2 augustus 2022 is geboren, maar op deze datum nog geen jaar oud is. Als u nog ouderschapsverlof over heeft, kunt u alsnog 9 weken betaald ouderschapsverlof krijgen als u ze opneemt voor uw kind 1 jaar is.

Verlof bij adoptiekinderen, pleegkinderen en stiefkinderen

- Voor adoptiekinderen of erkende kinderen kunt u ook betaald ouderschapsverlof krijgen: voor elk kind 9 weken.
- Als u pleegkinderen of stiefkinderen heeft, kunt u 1 keer 9 weken betaald ouderschapsverlof opnemen. Het aantal pleeg- of stiefkinderen maakt geen verschil. De kinderen moeten dan wel bij u wonen volgens de basisregistratie personen.
- In het geval van adoptie- of pleegouderschap mag het kind maximaal 8 jaar oud zijn. U neemt het betaald ouderschapsverlof dan op in het eerste jaar na de dag van de adoptie of plaatsing.
- U kunt geen (betaald) ouderschapsverlof opnemen voor kinderen die tijdelijk bij u wonen in crisisopvang.

Maximum ouderschapsverlof

Ouders hebben recht op maximaal 26 weken ouderschapsverlof: 9 weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en 17 weken onbetaald ouderschapsverlof.

Werkgever mag ouderschapsverlof niet weigeren

Ga met uw werkgever in gesprek over de inzet van uw verlof. Uw werkgever mag ouderschapsverlof niet weigeren. Maar uw werkgever kan u vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wel vragen om het verlof anders in te roosteren. Het veranderde rooster geldt dan voor het hele ouderschapsverlof.

25 oktober afwezig i.v.m. cursusdag

Op dinsdag 25 oktober zijn wij afwezig in verband met een actualiteitendag. Hierna zijn wij nog beter in staat u te informeren en adviseren.

Onze excuses voor het ongemak.

Klantenavond AABO: Zet de datum vast in uw agenda

Op 16 november 2022 nodigen wij u van harte uit voor onze klantenavond.

Verdere informatie volgt nog in de toekomstige nieuwsbrieven.

Hellende Daken akkoord over aanpassing CAO

Eind september hebben de werkgeverspartijen voor het Hellende dak en de werknemersvereniging LBV een akkoord bereikt over een nieuwe CAO Hellende Daken. De CAO krijgt een looptijd van 5 jaar, van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2027.

Hieronder vindt u enkele onderdelen uit het akkoord:

- Voor de loonsverhoging voor de opvolgende CAO-jaren maken CAO-partijen per CAO-jaar aparte afspraken, hierbij rekening houdende met de inflatie.
- Eén van de belangrijkste veranderingen is het feit dat het aanvullend geboorteverlof niet langer tot 100% dient te worden aangevuld door de werkgever. Werkgevers dienen werknemers tot 70% van het dagloon uit te betalen. Voor deze vergoeding van 70% kan door de werkgever bij het UWV een uitkering worden aangevraagd voor de verlofperiode.
- Partijen hebben afgesproken dat zij zich gedurende de looptijd van deze CAO maximaal in zullen spannen om, met inachtneming van het marktonderzoek, het loonhuis voor de CAO Hellende Daken te herdefiniëren.
- Het bezoek aan huisarts en tandarts zijn voor werknemers niet meer alleen gelimiteerd tot 2 uur per bezoek. Werknemers hebben recht op loon tot en met acht (8) bezoeken per kalenderjaar en twee (2) uren per bezoek. Na deze acht bezoeken zijn de bezoeken op kosten van de werknemer. Dit limiet van acht bezoeken geldt overigens niet voor bezoeken aan een specialist.
- Per 2 augustus van dit jaar heeft de wetgever het betaald ouderschapsverlof ingevoerd. Deze regeling is ook in de CAO doorgevoerd. Deze regeling houdt kort gezegd in dat ouders 9 werkweken betaald ouderschapsverlof op mogen nemen, tegen 70% van het dagloon. Dit kan achter elkaar of flexibel. De werknemer moet deze 9 werkweken wel opnemen binnen het eerste levensjaar van het kind. Voor dit verlof kan een werkgever namens de werknemer een uitkering bij het UWV aanvragen.

De volgende kleinere aanpassingen zijn in de CAO doorgevoerd:

- De leerlingvergoeding (BOL leerlingen) is verhoogd van € 408,00 naar € 452,63 bruto per maand of van € 94,16 naar € 104,46 bruto per week.
- De vergoeding voor de consignatiedienst is verhoogd van € 1,33 naar € 1,48 bruto per uur.
- De vergoeding voor werkkleding en werkschoenen is verhoogd van een maximum van € 350,00 naar € 400,00 per kalenderjaar.
- De bijdrage in de premie van een aanvullende ziektekostenverzekering die de werkgever betaalt, is verhoogd van € 10,00 naar € 11,09 netto per maand.

CAO BIKUDAK (loonsverhoging eerder en eenmalige uitkering)

Cao-partijen hebben besloten om alle werknemers een compensatie te bieden voor de huidige hoge inflatie. Ze hebben daarvoor de volgende nieuwe afspraken gemaakt:

Enmalig € 500,00 en eerdere loonsverhoging

De afgesproken loonsverhoging van 3% per 1 april 2023 gaat al in per 1 januari 2023. Dit geldt ook voor uta-medewerkers. De verhoging van de van toepassing zijnde vergoedingen en toeslagen van 3% gaat ook in per 1 januari 2023.

Het individueel overeengekomen loon van alle (uta-)werknemers gaat per 1 januari 2023 met 3% omhoog. Als het individueel overeengekomen loon hoger is dan bruto € 3.577,82 per maand, € 825,65 per week, € 20,64 per uur, gaat de verhoging alleen over dit bedrag.

Alle werknemers die op 15 november 2022 in dienst zijn, ontvangen een eenmalige uitkering van € 500,00 bruto op basis van een fulltime dienstverband (40 uur per week). Bij een parttime dienstverband wordt genoemd bedrag naar rato aangepast. Indien de werkgever in de periode van januari tot en met november 2022 onverplicht een eenmalige uitkering heeft gedaan of zal doen aan (een deel van) zijn werknemers, kan laatstbedoelde eenmalige uitkering in mindering worden gebracht op eerstbedoelde eenmalige uitkering. Dit geldt voor alle werknemers, dus ook voor het uta-personeel.

Bovenstaande maatregelen gelden voor de gehele cao-periode, dus voor de jaren 2022 en 2023. Cao partijen hebben afgesproken voor die periode geen nieuwe loonafspraken meer te zullen maken.