

<p align="center">Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen</p>	<p align="center">Commission paritaire des établissements et des services de santé</p>
<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023</p>	<p>Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023</p>
<p>Artikel 1. Toepassingsgebied</p>	<p>Article 1er. Champ d'application</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten en die behoren tot de onderstaande sectoren die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen); ▪ de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden; ▪ de psychiatrische verzorgingstehuizen; ▪ de initiatieven van beschut wonen; ▪ de revalidatiecentra met uitsluiting van, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen; 	<p>§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui font partie des secteurs ci-dessous qui sont reconnus et/ou subsidiés par la Communauté flamande:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, §1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980); ▪ les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les logements à assistance, les centres de court séjour pour personnes âgées ; ▪ les maisons de soins psychiatriques ; ▪ les initiatives d'habitation protégée ; ▪ les centres de revalidation, à l'exclusion des établissements avec lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1er, I, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;

<ul style="list-style-type: none"> ▪ de multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen. <p>§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in artikel 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie (135642/CO/330), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie (164893/CO/330), noch op de artsen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ les équipes d'accompagnement multidisciplinaire des soins palliatifs et les réseaux de soins palliatifs. <p>§2. La présente convention collective de travail ne s'applique pas au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, sauf s'il s'agit d'une fonction de référence sectorielle telle que visée dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (135642/CO/330), telle que modifiée par la convention collective de travail du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (164893/CO/330), ni aux médecins.</p>
<p>Artikel 2. Doel</p>	<p>Article 2. Objectif</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het kader beschreven in :</p> <ul style="list-style-type: none"> - artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsector voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds (166043/CO/330) ; - artikel 5, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen (165996/CO/330). 	<p>§1er. La présente convention collective de travail donne exécution au cadre décrit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'article 4, §2 de la convention collective de travail du 23 avril 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande en exécution du sixième Accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 pour les secteurs sociaux / non marchands pour la période 2021-2025, conclu entre les partenaires sociaux, d'une part, et le Gouvernement flamand, d'autre part (166043/CO/330); - l'article 5, §2 de la convention collective de travail du 23 avril 2021 en exécution de l'accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande: équipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs et réseaux de soins palliatifs (165996/CO/330).

<p>§2. Voornoemde artikelen 4, §2 respectievelijk 5, §2 voorzien dat een rapportering van loongegevens gedaan zal worden om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbaar gestelde IFIC budget zich verhoudt tot de globale reële kost.</p> <p>§3. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke gegevens aan IFIC vzw gerapporteerd moeten worden; - De manier waarop deze gegevens aan IFIC vzw moeten gerapporteerd worden; - De wijze waarop de globale reële kost berekend wordt; - Aan wie resultaten van de berekening van de globale reële kost worden gecommuniceerd. 	<p>§2. Les articles 4, §2 et 5, §2 précités prévoient un rapportage des données salariales afin de vérifier comment le budget IFIC mis à disposition par l'autorité se situe par rapport au coût global réel.</p> <p>§3. La présente convention collective de travail détermine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les données qui doivent faire l'objet d'un rapportage à l'asbl IFIC; - La manière dont ces données doivent être rapportées à l'asbl IFIC ; - Les modalités de calcul du coût global réel; - A qui les résultats du calcul du coût global réel sont communiqués.
<p>Artikel 3. Gerapporteerde gegevens</p>	<p>Article 3. Données rapportées</p>
<p>De werkgever moet de gegevens opgenomen in BIJLAGE 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst rapporteren aan IFIC vzw ten laatste op 31/01/2024, en dit in overeenstemming met de instructies beschreven in deze bijlage.</p>	<p>L'employeur doit rapporter à l'asbl IFIC, au plus tard le 31/01/2024, les données reprises en ANNEXE 1 à la présente convention collective de travail, et ce conformément aux instructions décrites dans cette annexe.</p>
<p>Artikel 4. Wijze van rapporteren van de gegevens</p>	<p>Article 4. Manière de rapporter les données</p>
<p>§1. De rapportering wordt op een elektronische manier uitgevoerd, en dit uitsluitend aan de hand van de rapporteringstool opgenomen in BIJLAGE 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. IFIC vzw stelt deze tool ter beschikking van de werkgevers.</p> <p>§2. De rapporteringsgegevens worden voor indiening bij IFIC vzw door de instelling geanonimiseerd.</p> <p>§3. De door de werkgevers gerapporteerde gegevens worden aan de IFIC vzw overgemaakt via een beveiligd platform.</p> <p>§4. De door de werkgevers gerapporteerde gegevens mogen enkel gebruikt worden voor de berekeningen en analyses die noodzakelijk zijn om de doelstellingen beschreven in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst te realiseren alsook om, mits onderling akkoord van de sociale partners, macro-economische</p>	<p>§1er. Le rapportage est effectué de manière électronique, et ce uniquement à l'aide de l'outil de rapportage repris en ANNEXE 2 à la présente convention collective de travail. L'asbl IFIC met cet outil à la disposition des employeurs.</p> <p>§2. Les données de rapportage sont anonymisées par l'institution avant leur dépôt auprès de l'asbl IFIC.</p> <p>§3. Les données rapportées par les employeurs sont transmises à l'asbl IFIC via une plate-forme sécurisée.</p> <p>§4. Les données rapportées par les employeurs peuvent uniquement être utilisées pour les calculs et analyses nécessaires à la réalisation des objectifs décrits à l'article 2 de la présente convention collective de travail ainsi que, moyennant accord mutuel des partenaires sociaux, pour réaliser des calculs</p>

<p>berekeningen te maken met betrekking tot de uitrol van IFIC in de betrokken sectoren (vermeld in artikel 1 §1 van onderhavige CAO).</p>	<p>macroéconomiques concernant le déploiement de l'IFIC dans les secteurs concernés (mentionnés à l'article 1er, §1 er de la présente CCT).</p>
<p>Artikel 5. Wijze van berekening van de globale reële kost</p>	<p>Article 5. Modalités de calcul du coût global réel</p>
<p>Om de globale reële kost te berekenen wordt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enkel rekening gehouden met de werknemers die volgens het IFIC barema betaald worden. - Voor de berekening van de reële kost wordt de formule opgenomen in BIJLAGE 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegepast. 	<p>Pour calculer le coût global réel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il est uniquement tenu compte des travailleurs payés selon le barème IFIC. - Pour le calcul du coût réel, c'est la formule reprise respectivement en ANNEXE 3 de la présente convention collective de travail qui est appliquée.
<p>Artikel 6. Aan wie de gerapporteerde gegevens worden gecommuniceerd</p>	<p>Article 6. A qui communiquer les données rapportées</p>
<p>§1. Behoudens onderstaande informatieverstrekking, mogen in geen enkel geval gegevens, globale dan wel individuele van werkgevers, werknemers of instellingen ter beschikking gesteld worden aan de sociale partners, noch aan derden.</p> <p>§2. IFIC vzw communiceert de resultaten van de berekeningen en analyses, bedoeld in artikel 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, aan de werkgevers en de werknemersorganisaties, vertegenwoordigers van de sectoren vernoemd in artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zetelend in het paritair comité voor gezondheidsinrichtingen en -diensten (hierna de "sectorale sociale partners").</p> <p>§3. IFIC vzw bezorgt aan de sectorale sociale partners de globale kost per subsector. Geen enkele berekening of analyse wordt gerealiseerd of gepresenteerd op het niveau van de individuele instelling, de individuele werkgever of de individuele werknemer.</p> <p>§4. In afwijking op voorgaande paragrafen 1 tot en met 3 zal IFIC vzw het bedrag dat door de financierende overheid in 2024 (afrekening van het rechtenjaar 2023) aan elke werkgever betaald moet worden, communiceren aan het Departement Zorg. Deze afwijking heeft</p>	<p>§1er. Sauf la fourniture d'information décrite ci-dessous, les données, qu'elles soient globales ou individuelles, des employeurs, des travailleurs ou des institutions, ne peuvent en aucun cas être mises à la disposition des partenaires sociaux ni de tiers.</p> <p>§2. L'asbl IFIC communique les résultats des calculs et analyses, visés à l'article 5 de la présente convention collective de travail, aux employeurs et aux organisations de travailleurs, représentant les secteurs cités à l'article 1er de la convention collective de travail, siégeant au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé (appelés ci-après « partenaires sociaux sectoriels »).</p> <p>§3. L'asbl IFIC transmet aux partenaires sociaux sectoriels le coût global par sous-secteur. Aucun calcul ni aucune analyse n'est réalisé ou présenté au niveau de l'institution individuelle, de l'employeur individuel ou du travailleur individuel.</p> <p>§4. Par dérogation aux paragraphes précédents 1er à 3 inclus, l'asbl IFIC communiquera au Département Soins le montant que l'autorité de financement doit payer à chaque employeur en 2024 (décompte de l'année 2023). Cette</p>

<p>uitsluitend tot doel de uitvoering mogelijk te maken van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsector voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds (166043/CO/330); - de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen (165996/CO/330). <p>§5. In afwijking op voorgaande paragrafen 1 tot en met 3 bezorgt IFIC vzw aan het Departement Zorg de gegevens die noodzakelijk zijn om een correcte uitvoering te waarborgen van de Samenwerkingsovereenkomst – Aanlevering betaalorder i.h.k.v. het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 tot financiering van sommige sociale akkoorden in bepaalde gezondheidsinrichtingen en -diensten, afgesloten tussen enerzijds de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door haar Regering en anderzijds het Instituut voor functieclassificatie, vertegenwoordigd door de voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut voor functieclassificatie.</p>	<p>dérogação vise exclusivement à permettre de donner exécution à:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convention collective de travail du 23 avril 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande, en exécution du sixième accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 pour les secteurs sociaux / non marchands pour la période 2021-2025, conclu entre les partenaires sociaux, d'une part, et le Gouvernement flamand, d'autre part (166043/CO/330); - la convention collective de travail du 23 avril 2021 en exécution de l'accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande: équipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs et réseaux de soins palliatifs (165996/CO/330). <p>§5. Par dérogation aux paragraphes 1er à 3 inclus, l'asbl IFIC fournit au Département Soins les données nécessaires à la garantie d'une exécution correcte de l'accord de coopération - Fourniture de l'ordre de paiement, dans le cadre de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2018 portant financement de certains accords sociaux dans certains établissements et services de santé, conclu entre, d'une part la Communauté flamande, représentée par son Gouvernement et, d'autre part, l'Institut de classification de fonctions, représenté par le président du conseil d'administration de l'Institut de classification de fonctions.</p>
---	--

Artikel 7. Slotbepalingen	Article 7. Dispostions finales
<p>§1. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige overeenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, die door de bevoegde voorgedijverheid middels structurele financiering ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt aan de sector.</p> <p>§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag van zijn ondertekening en is gesloten voor onbepaalde duur.</p> <p>§3. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden</p> <p>§4. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en — diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten te bespreken.</p>	<p>§1er. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle prévue dans la présente convention est limitée à la prise en charge effective des coûts globaux encourus, mis à disposition du secteur par l'autorité de tutelle compétente au moyen d'un financement structurel en vue de l'implémentation.</p> <p>§2. La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>§3. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.</p> <p>§4. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, les motifs de sa demande et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à discuter de cette demande au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de sa réception.</p>
<p><u>Bijlagen:</u></p> <p>BIJLAGE I Rapporteringsinstructies</p> <p>BIJLAGE II Rapporteringstool</p> <p>BIJLAGE III Methodologie voor het berekenen van de afrekeningen voor de financiering van de reële kost voor het rechtejaar 2023</p>	<p><u>Annexes :</u></p> <p>ANNEXE I Instructions de rapportage</p> <p>ANNEXE II Outil de rapportage (modèle)</p> <p>ANNEXE III Méthodologie pour le calcul des décomptes pour le financement du coût réel pour l'année civile 2023</p>

RAPPORTERINGSINSTRUCTIES:

Dit document heeft als doel de werkgevers uit de sector (toepassingsgebied conform artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) te informeren over hoe deze gegevens precies gerapporteerd moeten worden.

Deze gegevens dienen **ten laatste op 31 januari 2024** aan de vzw IFIC bezorgd te worden.

Welke werknemers moeten worden gerapporteerd?

Alle werknemers die zijn tewerkgesteld in de instelling tussen 1 januari 2023 en 31 december 2023 moeten worden gerapporteerd.

Het betreft alle werknemers met uitzondering van:

- Leden van de directie ("directie" volgens artikel 4 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen), behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330)¹;
- Artsen;
- Werknemers die geen loon van de werkgever hebben ontvangen (voor prestaties) voor de periode van 01/01/2023 tot en met 31/12/2023 (beide data inbegrepen): werknemers met een schorsing van de arbeidsovereenkomst van 100% (tijdskrediet, ouderschapsverlof), langdurig afwezig (ziekte, moederschapsverlof), werknemers in volledige SWT;
- Uitzendkrachten, het personeel van onderaannemers, personeel tewerkgesteld met een leerovereenkomst (dual leren).

De rapportering gebeurt via een gestandaardiseerd Excelbestand dat beschikbaar wordt gesteld op de website van de vzw IFIC en dat bestaat uit drie verschillende tabbladen:

Tabblad 1. Input

Alle werknemers die zijn tewerkgesteld in de instelling tussen 1 januari 2023 en 31 december 2023 dienen te worden gerapporteerd op het tabblad 'Input' met uitzondering van de studenten (zie hieronder).

Tabblad 2. Student

Alle werknemers die werden tewerkgesteld gedurende het jaar 2023 met een studentenovereenkomst waarvoor de beperkte solidariteitsbijdrage van toepassing is, dienen te worden gerapporteerd op het tabblad 'Student'.

Tabblad 3. Interne barema's

Dit tabblad dient om de barema's die niet zijn opgenomen in de lijst van sectorale of vaak voorkomende niet sectorale barema's te verwerken.

¹ Leidinggevenden, uitgezonderd hoofdverpleegkundigen, die een functie uit de sectorale functiewijzer bekleden, worden van toewijzing uitgesloten indien nader onderzoek aantoont dat ze effectief leidinggevende zijn zoals bedoeld in het kader van de sociale verkiezingen.

Hoe de template in te vullen?

Het doel van deze rapportering is om de bewegingen in de tewerkstelling van het personeel in kaart te brengen voor zowel de indienst- als de uitdiensttredingen van het personeel, maar ook de variaties op de gemiddelde arbeidstijden. Om dit voldoende nauwkeurig te doen, vragen wij om alle werknemers te rapporteren op de tabbladen 'Input' en/of 'Student'.

1. Input: gegevens van individuele werknemers (met normale bijdrage)

Per werknemer dient u één rapporteringslijn te gebruiken die de situatie weergeeft van de werknemer op 1 januari 2023 of op de datum van indiensttreding in de functie voor nieuwe werknemers.

Werknemers met een hybride functie² dienen op één rapporteringslijn te worden weergegeven, terwijl werknemers met meerdere arbeidsovereenkomsten voor dezelfde periode (bijvoorbeeld met een verschillende anciënniteit of een verschillend startbarema) wel op verschillende lijnen moeten worden gerapporteerd met steeds éénzelfde identificatiecode.

Wanneer een van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst wijzigt dan dient er een nieuwe rapporteringslijn voor de werknemer te worden aangemaakt. Concreet wil dit zeggen dat er bij volgende wijzigingen een nieuwe rapporteringslijn dient te worden aangemaakt:

- Bij een wijziging van het startbarema of van de anciënniteit (exclusief jaarlijkse anciënniteitssprong);
- Bij een wijziging van de arbeidstijd (DMFA);
- Bij een wijziging van functie.

U dient dit op de volgende manier te registreren in het bestand:

1. Op de eerste lijn van de tewerkstelling geeft u in kolom AH de laatste dag die voorafgaat van de wijziging.
2. U creëert een nieuwe tewerkstellingslijn met dezelfde identificatiecode met een begin- en einddatum die beantwoorden aan de nieuwe situatie, waarbij de begindatum de eerste dag is van de nieuwe situatie.
3. Indien er zich nog een wijziging in de loop van het jaar zou voordoen, dan dient u nog een bijkomende tewerkstellingslijn aan te maken zoals hierboven beschreven.

Merk op dat een einddatum uit stap 1 niet dezelfde datum kan zijn in stap 2, want het betreft hier de eerste dag volgende op de wijziging.

Iedere rapporteringslijn dient een datum van indiensttreding (kolom AG) te bevatten voor alle werknemers. Indien de werknemer in dienst was voor 01/01/2023, dan moet u '01/01/2023' opgeven als datum van indiensttreding (kolom AG).

Dit principe geldt niet voor de datum van uitdiensttreding in kolom AH. In het geval de werknemer nog in dienst is na 31/12/2023, dient er geen datum van uitdienst te worden opgegeven in kolom AH.

² 2 of 3 functies binnen eenzelfde arbeidsovereenkomst.

Opgelet! De groepen van assistentiewoningen (GAW) en de lokale dienstencentra (LDC) komen ook in aanmerking voor de IFIC-invoering, maar hebben geen RIZIV-nummer.

Voor GAW's die aan een woonzorgcentrum (of een centrum voor dagverzorging) gekoppeld zijn, wordt gevraagd om de medewerkers tewerkgesteld in de GAW **in de rapporteringstool onder het RIZIV- nummer van het woonzorgcentrum te registreren.**

Voor de LDC's die aan een woonzorgcentrum (of een centrum voor dagverzorging) gekoppeld zijn, wordt gevraagd om de medewerkers tewerkgesteld in het LDC **in de rapporteringstool van het woonzorgcentrum** (of het alleenstaand centrum voor dagverzorging indien er geen woonzorgcentrum is), **maar onder het erkenningsnummer van het LDC (PEXXXX)** te registreren.

Concreet registreert u dit op onderstaande manier:

- Indien de tewerkstellingen onder een apart contract vallen: een lijn moet worden aangemaakt en de melding "GAW" of "LDC" moet in kolom AF worden aangegeven;
- Anders, indien de functie binnen de GAW/LDC deel uitmaakt van een hybride functie moeten twee aparte lijnen voor de werknemer gerapporteerd worden: een voor de uren die tewerkgesteld zijn in het WZC (of DVC) met de melding "WZC" (of "DVC") in kolom AF en een aparte lijn voor de uren die tewerkgesteld zijn in de GAW, respectievelijk LDC, met de melding "GAW" of "LDC" in kolom AF.

Voor de autonome GAW moet er uiteraard een aparte rapporteringstool aangeleverd worden. In dit geval wordt gevraagd om het **ondernemingsnummer** te vermelden in plaats van het RIZIV-nummer in kolom C. Voor de autonome LDC moet er uiteraard een aparte rapporteringstool aangeleverd worden. In dit geval wordt gevraagd om het **erkeningsnummer** (PEXXXX) te vermelden in plaats van het RIZIV-nummer in kolom C.

2. Student: gegevens jobstudenten met beperkte solidariteitsbijdrage

De studenten die hier dienen te worden gerapporteerd, zijn dewelke waarvoor de beperkte solidariteitsbijdrage van 8,13% geldt (waarbij 5,42% ten laste is van de werkgever en 2,71% ten laste van de student). Deze beperkte solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing indien er wordt voldaan aan volgende voorwaarden: de student heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten; de studentenarbeid kan enkel tijdens periodes waarin de student niet verplicht aanwezig moet zijn in de onderwijsinstellingen; en de tewerkstelling als student is beperkt tot een contingent van 600 uren per kalenderjaar.

Per studentenovereenkomst dient u één rapporteringslijn te gebruiken die deze situatie van de jobstudent weergeeft op de begindatum van de overeenkomst in het jaar 2023. Indien de jobstudent meerdere studentenovereenkomsten heeft gedurende het jaar, dan dient u meerdere rapporteringslijnen aan te maken voor deze jobstudent.

Werknemers met een hybride functie dienen op één rapporteringslijn te worden weergegeven, terwijl werknemers met meerdere arbeidsovereenkomsten voor dezelfde periode (bijvoorbeeld met een verschillende anciënniteit of een verschillend startbarema) wel op verschillende lijnen moeten worden gerapporteerd met steeds éénzelfde identificatiecode.

Wanneer een van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst van de student wijzigt dan dient er een nieuwe rapporteringslijn voor de jobstudent te worden aangemaakt. Concreet wil dit zeggen dat er bij volgende wijzigingen een nieuwe rapporteringslijn dient te worden aangemaakt:

- Bij een wijziging van het startbarema of van de anciënniteit (exclusief jaarlijkse anciënniteitsprong);
- Bij een wijziging van de arbeidstijd (DMFA);
- Bij een wijziging van functie.

U dient dit op de volgende manier te registreren in het bestand:

1. Op de eerste lijn van de tewerkstelling geeft u in kolom AH de laatste dag die voorafgaat van de wijziging.
2. U creëert een nieuwe tewerkstellingslijn met dezelfde identificatiecode met een begin- en einddatum die beantwoorden aan de nieuwe situatie, waarbij de begindatum de eerste dag is van de nieuwe situatie.
3. Indien er zich nog een wijziging in de loop van het jaar zou voordoen, dan dient u nog een bijkomende tewerkstellingslijn aan te maken zoals hierboven beschreven.

Merk op dat een einddatum uit stap 1 niet dezelfde datum kan zijn in stap 2, want het betreft hier de eerste dag volgende op de wijziging.

Iedere rapporteringslijn dient een datum van indiensttreding (kolom AG) te bevatten voor alle jobstudenten. Indien de werknemer in dienst was voor 01/01/2023, dan moet u 01/01/2023 opgeven als datum van indiensttreding (kolom AG).

Dit principe geldt niet voor de datum van uitdiensttreding in kolom AH. In het geval de werknemer nog in dienst is na 31/12/2023, dient er geen datum van uitdienst te worden opgegeven in kolom AH.

Onderstaande tabel geeft aan volgens welk exact format de gegevens moeten worden vervolledigd, teneinde te garanderen dat de gegevens correct zijn opgenomen voor de berekeningen.

Excel kolom	Titel	Algemene informatie over de inhoud	Formaat
A	Naam instelling	Deze informatie wordt gebruikt om de werkgever te identificeren.	Tekstformaat, maximum 50 tekens
B	HCO-nummer	<p>Het HCO-nummer (Health Care Organisation nummer) wordt vanaf dit jaar aangevraagd om de overgang te maken van de huidige financiering op basis van het RIZIV-nummer naar een financiering door het Departement Zorg op basis van dit HCO-nummer vanaf 2024.</p> <p>Het HCO-nummer wordt aan een zorgvoorziening toegekend door de erkennende overheid. Het HCO nummer is een unieke aanduiding voor een zorgvoorziening binnen een erkennende overheid. In de praktijk kunnen er dus meerdere zorgvoorzieningen zijn met hetzelfde HCO-nummer, maar de combinatie van HCO-nummer en erkennende overheid zal altijd uniek verzekerd zijn.</p> <p>Voor Kortverbijfcentra vermeldt u het het HCO nummer van het woonzorgcentrum.</p>	(XX)X.XXX tussen 4 en 6 cijfers met een punt vóór de laatste 3 cijfers
C	RIZIV-nummer	<p><u>Deze kolom mag niet leeg blijven</u> (belangrijk voor de identificatie ter attentie van het Departement Zorg en voor de financiering)</p> <p>Voor de autonome GAW die geen RIZIV-nummer hebben, word er gevraagd om het ondernemingsnummer (10 cijfers) in te vullen. Voor de LDC dient het erkenningsnummer (PEXXXX) te worden opgegeven.</p> <p>Opgelet! Revalidatieziekenhuizen die ook werknemers in dienst hebben onder een revalidatieovereenkomst (conventie) dienen onder twee verschillende RIZIV-nummers te rapporteren en hierbij het onderscheid van het nummer van het PC (kolom AE) duidelijk aan te geven.</p>	Bv: 87654321 (8 cijfers)
D	Functietitel in de instelling	Het betreft de interne benaming van de functie, die kan verschillen van de IFIC-functietitel.	Tekstformaat, maximum 50 tekens
E	Identificatiecode	Unieke code om elke individuele werknemer in de instelling te identificeren. Opgelet: één werknemer krijgt één enkele code, ook al staan de gegevens van deze werknemer op meerdere lijnen.	<p>Tekst, nummers, of een combinatie van beiden is mogelijk.</p> <p><u>Speciale tekens zijn niet toegelaten.</u></p> <p>Bv.: * . " / \ [] ; =</p> <p>Opgelet: MAXIMUM 7 cijfers</p>
F	Geboortedatum	De geboortedatum laat toe om te bepalen wat de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer is, en dus ook de datum van het pensioen en dit voor de berekening van het cumulatieve loon voor de resterende loopbaan. Zodanig dat men kan bepalen of een werknemer belang heeft om over te schakelen naar het nieuwe systeem.	Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

G	Arbeidstijd (DMFA)	<p>De arbeidstijd moet worden uitgedrukt in uren en mag GEEN onregelmatige prestaties bevatten. Bv.: Voltijds werk = 38, Halvtijds werk = 19, (4/5) arbeidsregime = 30,40 Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor 40 uren per week, maar met een bijkomende dag inhaalrust per maand, is er sprake van een contract van 38 uur. Deze informatie wordt weergegeven voor elke werknemer in uw DMFA-aangifte onder 'Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer'. Opgelet! in het geval van een wijziging van de DMFA-aangifte is het noodzakelijk om een nieuwe rapporteringslijn te gebruiken.</p>	<p>Numeriek in uren, maximaal 2 cijfers na de komma. Bv: een werknemer werkt 38 uur per week, vul dan enkel het cijfer 38 in</p>
H	Opleidingsniveau	<p>Deze kolom bevat het niveau van het hoogst behaalde diploma van de werknemer. Deze kolom dient enkel ingevuld te worden indien een functie met een gedifferentieerd barema werd toegewezen aan de werknemer. De functiecodes waarvoor deze informatie vereist is, zijn: 6073, 6170, 6175, 6177, 6180, 6181, 6182, 6183, 6184, 6185, 6186,6188, 6270,6271,6274, 6273, 6370, 6461, 6462, 6470, 6670, 6770, 6999 en ontbrekende functie van categorie 14 uit het departement Verpleging-Verzorging. Voor andere functies is deze informatie niet vereist.</p>	<p>Indien vereiste informatie, kies voor één van volgende opties: - < Bachelor - Bachelor of + (Gelieve geen andere optie dan de bovenvermelde 2 opties aan te geven). In andere gevallen mag de cel leeggelaten worden. Voorbeelden: - Het opleidingsniveau van een verpleegkundige A2 is: < Bachelor; - Het opleidingsniveau van een verpleegkundige A1 is: Bachelor of +.</p>
I	Loonschaal op basis van het startbarema (vroeger benoemd als "huidige barema" in de tool gebruikt in april 2019)	<p>Het betreft de loonschaal die van toepassing is op de werknemer op 01/01/2023 of de startdatum van de rapporteringslijn (kolom AG) voor degene die niet in IFIC zijn of de loonschaal op basis van het startbarema voor degene die in IFIC zijn. Er wordt gevraagd om het barema op te geven dat toegekend wordt (of van toepassing zou zijn) aan de werknemer, het kan gaan over één van barema's van PC 330 (of vaak voorkomend barema in de instellingen van de sector), of de naam van de interne loonschaal die van toepassing is op de werknemer. Enkel in het geval dat het startbarema hoger is dan het doelbarema voor alle anciënniteitsjaren, kunt u in deze kolom de optie "startbarema hoger dan doelbarema" aangeven. In de cel rechts hiervan vindt u de lijst terug van de barema's die standaard opgenomen zijn in de tool. Alle andere barema's dient u in te geven in het tabblad "Interne barema's" volgens de instructies.</p>	<p>Naam ingeven van het oude PC 330 of intern barema, erop lettend dat de naam ervan op dezelfde wijze geschreven wordt zoals hieronder aangegeven voor de PC 330 barema's, of zoals u ze heeft ingegeven voor een intern barema. Opgelet: uit voorgaande loonstudies is gebleken dat sommige instellingen een enkelvoudig barema opgaven terwijl de werknemer eigenlijk een gecombineerd barema toegewezen krijgt (bv.: 1.55 i.p.v. 1.55-1.61-1.77). Let er dan ook zeker op dat het juiste barema wordt opgegeven in geval van gecombineerde barema's.</p>

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

			Lijst van mogelijke barema's: 1.12; 1.14; 1.16; 1.18; 1.20; 1.22; 1.24; 1.26; 1.30; 1.22-1.30; 1.31; 1.34; 1.35; 1.37; 1.38; 1.39; 1.40; 1.40-1.57; 1.43-1.55; 1.42; 1.43; 1.45; 1.46; 1.47; 1.49; 1.50; 1.53; 1.54; 1.55; 1.57; 1.55-1.61-1.77; 1.55-1.61-1.77+2j; 1.58; 1.59; 1.60; 1.61; 1.61-1.77; 1.62; 1.63; 1.66; 1.67; 1.75; 1.77; 1.78; 1.78S; 1.79; 1.80; 1.81; 1.82; 1.85; 1.86; 1.87; 1.88; 1.89; 1.90; 1.95; 1.94; 1.93; 1.92; 1.91; 1.96; 1.97; 1.98; 1.99; 1.00; 1.01; 13.3, "startbarema hoger dan doelbarema"
J	Baremieke anciënniteit jaren	Betreft de baremieke anciënniteit van de werknemer op 01/01/2023 of de startdatum (kolom AG) van de rapporteringslijn. Dit gegeven wordt uitgedrukt in jaren.	Numeriek formaat: geheel getal van 0 tot en met 47
K	Baremieke anciënniteit maanden	Betreft de baremieke anciënniteit van de werknemer op 01/01/2023 of de startdatum (kolom AG) van de rapporteringslijn. Dit gegeven wordt uitgedrukt in maanden.	Numeriek formaat: geheel getal van 0 tot en met 11

L	Haard- of standplaatsvergoeding	<p>Betreft het recht, op basis van de persoonlijke situatie en het inkomensniveau, op een haard- of standplaatsvergoeding of geen van beiden. Deze vergoeding is nodig voor de berekening van het bedrag van de IFIC-meerkosten want dit bepaalt (met de loonschaal en andere (niet-)sectorale premies) het startpunt van de financiering. Deze premie is niet meer van toepassing voor de verloning van de werknemer volgens het IFIC-barema.</p> <p>Om deze kolom correct in te vullen, dient u naar deze drie verschillende mogelijkheden te bekijken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werknemers die in dienst waren voor 01/11/2019 en nog steeds in dienst zijn: voor deze werknemers dient u de persoonlijke situatie op te geven op het moment van de uitvoering van IFIC toetreding (01/11/2019)³. • Werknemers die in dienst zijn getreden tussen 01/11/2019 en 31/03/2021 (fase 1): voor hen dient u de persoonlijke situatie te nemen op het moment van de indiensttreding. • Werknemers die in dienst zijn getreden na 01/04/2021: voor deze werknemer vult u "standplaats" in. <p>Indien een intern barema werd toegewezen aan een werknemer, is het mogelijk om "Haard" of "Standplaats" in te geven. IFIC zal dan op basis van de ingegeven bruto geïndexeerde maandlonen automatisch het bedrag van de vergoeding berekenen voor elk anciënniteitsjaar.</p> <p><u>Ter herinnering:</u> Bedragen volgens de index van 01/2023 (verhogingscoëfficiënt 1,9999) voor een voltijdse werknemer: Maandlonen niet hoger dan € 2.666,53: Haardvergoeding: € 119,97 Standplaatsvergoeding: € 59,99 Maandlonen hoger dan € 2.666,53 maar niet hoger dan € 3.040,02: Haardvergoeding: € 59,99 Standplaatsvergoeding: € 29,99 Maandlonen hoger dan € 3.040,02: Haardvergoeding en standplaatsvergoeding: € 0</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen - Haard - Standplaats <p>Opgelet: voor het barema 1.12 bij 0 jaar baremieke anciënniteit, waarbij de drempel van het minimumloon niet gehaald wordt wanneer de werknemer een standplaatsvergoeding zou krijgen, wordt gevraagd om toch "Standplaats" in te geven. IFIC zal zelf het bedrag in aanmerking nemen om dat minimumloon te bereiken.</p>
---	---------------------------------	---	--

³ Voor de berekening van het IFIC-barema fase 1 werd de persoonlijke situatie van de medewerker vastgelegd op 01/11/2019. Dit wil dus zeggen dat het barema niet meer zal wijzigen indien een alleenstaande medewerker bijvoorbeeld een familie ten laste zou hebben in 2020. Zijn IFIC-barema zal wél steeds het bedrag van zijn haardvergoeding (of standplaatsvergoeding in een omgekeerde situatie) incorporeren dat overeenstemt met de baremieke anciënniteit van zijn huidig barema.

M	Sectorale functietoeslag (Enkel voor categorale ziekenhuizen, PVT's en revalidatiecentra)	<p><u>Voor ouderenzorg, IBW en MBE:</u> Geef in ieder geval "Nee" aan: de functietoeslag is niet sectoraal voor deze sectoren, dus is het niet mogelijk om in deze kolom "Ja" aan te geven. Als het barema van de werknemer een functietoeslag, in de vorm van een evolutieve premie, bevat die in het startbarema kan worden geïntegreerd, dient u een intern barema aan te maken die deze toeslag opneemt (zie hieronder).</p> <p><u>Voor de categorale ziekenhuizen en PVT's⁴:</u> De sectorale functietoeslag wordt maandelijks toegekend aan sommige hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden met de loonschalen 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 en 1.00, evenals voor de verpleegkundigen (hoofd van dienst). Deze toeslag evolueert (4%, 8% of 12% van het basis bruto maandloon), naargelang de baremieke anciënniteit van de persoon.</p> <p><u>Voor de revalidatiecentra⁵:</u> Aan de diensthoofd van de verpleegkundige dienst, de sociaal, paramedische, en therapeutische diensten alsook aan de opvoeder-groepchef wordt bovenop de brutowedde een functietoeslag toegekend. Deze toeslag evolueert (4%, 8% of 12% van het basis bruto maandloon), naargelang de baremieke anciënniteit van de persoon.</p> <p>BELANGRIJKE OPMERKING: In geval van interne barema's moet steeds "Nee" aangegeven worden in deze kolom. De functietoeslag moet immers rechtstreeks opgenomen worden in het opgegeven bedrag in de interne loonschaal.</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee
---	---	--	--

⁴ Cfr. CAO van 29/06/1992

⁵ Cfr. CAO van 26/08/1992

<p>N</p>	<p>Sectoraal functiecompleme nt (Niet voor de revalidatiecentra)</p>	<p><u>Voor revalidatiecentra en MBE:</u> Geef in ieder geval “Nee” aan: het functiecomplement is niet sectoraal voor deze sector, dus is het niet mogelijk om in deze kolom “Ja” aan te geven. Als het barema van de werknemer een functiecomplement bevat die aan het startbarema kan worden geïntegreerd, kan het bedrag van € 97,22⁶ in kolom R worden aangegeven, maar de premie moet dan aan de 3 cumulatieve voorwaarden voldoen (zie hieronder). Voor werknemers die nog geen 18 jaar anciënniteit hebben maar die dat functiecomplement vanaf hun 18de jaar anciënniteit zullen verkrijgen, is het noodzakelijk om een intern barema aan te maken die het complement vanaf dat jaar opneemt (zie hieronder).</p> <p><u>Voor de categorale ziekenhuizen en PVT:</u> Het sectoraal functiecomplement is een vast maandelijks bedrag van € 97,22 (voor een voltijdse werknemer) toegekend aan sommige hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden met een geldelijke anciënniteit vanaf 18 jaar en met de loonschalen 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 en 1.00, evenals voor de verpleegkundigen (hoofd van dienst).</p> <p>Opgelet: u kan geen functiecomplement toewijzen voor andere barema’s dan bovenvermelde barema’s. Als het barema van de werknemer een functiecomplement bevat die aan het startbarema kan worden geïntegreerd, kan het bedrag van € 97,22 in kolom R worden aangegeven maar de premie moet dan aan de 3 cumulatieve voorwaarden voldoen (zie hieronder). Voor werknemers die nog geen 18 jaar anciënniteit hebben maar die dat functiecomplement vanaf hun 18de jaar anciënniteit zullen verkrijgen, is het noodzakelijk om een intern barema aan te maken die het complement vanaf dat jaar opneemt (zie hieronder).</p> <p><u>Voor de ouderenzorg en IBW:</u> Het is een vast maandelijks bedrag van € 97,22 (voor een voltijdse werknemer) toegekend aan hoofdverpleegkundigen, de ermee gelijkgestelde paramedici/diensthoofden en de verpleegkundige coördinatoren die als dusdanig zijn aangesteld voor zover zij aan de baremieke anciënniteit voorwaarde van 18 jaar voldoen.</p> <p>BELANGRIJKE OPMERKING: 1) In geval van interne barema’s moet steeds “Nee” aangegeven worden in deze kolom. Het functiecomplement is immers rechtstreeks opgenomen in de opgegeven bedragen. 2) Opgelet: voor een werknemer die sowieso recht zou hebben op een functiecomplement bij 18 jaar baremieke anciënniteit (bv.: hoofdverpleegkundigen), MOET hier “Ja” aangegeven worden in deze kolom.</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee
----------	---	---	--

⁶ Bedrag volgens de index van 01/2023 (verhogingscoëfficiënt 1,9999)

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

O	BBT/BBK	Er wordt hier gevraagd om aan te duiden of de werknemer over de recht aan een premie voor een BBT of een BBK beschikt op de startdatum van de rapporteringslijn (kolom AG). Indien de werknemer hier niet over beschikt, vult u "Geen" in.		Kiezen uit één van volgende opties: - "BBT" - "BBK" - "Geen"
P	Andere vast niet-sectorale premies te integreren in het startbarema	Premie in % t.o.v. het huidige barema	Deze kolommen bieden de mogelijkheid een VASTE niet-sectorale premie in te geven die cumulatief voldoet aan de 3 volgende voorwaarden: - Onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ) - Functiegebonden; - Collectief toegekend aan alle werknemers die dezelfde functietoewijzing hebben gekregen in de instelling.	Numeriek, in percentage met maximum 1 cijfer na de komma. Bv: Werknemer ontvangt een premie van 5% op bruto maandloon, u vult dan 5% in.
Q		Verklaring premie in %	Deze premie kan uitgedrukt worden als percentage van het bruto maandloon en/of als bruto maandbedrag in Euro.	Tekstformaat (optioneel)
R		Bruto maandbedrag (€) dat toegevoegd wordt aan het basisbarema	Voorbeeld: de forfaitaire vergoeding voorzien voor afdelingshoofden (225,52 euro per maand, voltijds) en adjunct-afdelingshoofden (112,64 euro per maand voltijds) in rustoorden voor bejaarden, rust- en verzorgingstehuizen en dagverzorgingscentra voor bejaarden kan in kolommen R en S ingegeven worden. Opgelet indien de premie NIET VAST is (jaarlijks verschillend), dient een intern barema aangemaakt te worden (zie hieronder). <u>Merk op:</u>	Numeriek, in Euro met maximum 2 cijfers na de komma. Bv: Werknemer ontvangt 100 € premie, u vult het getal 100 in.
S		Verklaring premie in €	1. De bedragen die ingegeven worden moeten overeenkomen met hetgeen iemand die voltijds werkt, toegekend zou krijgen. IFIC zal dan zelf de omzetting maken rekening houdend met de arbeidstijd van de werknemer. 2. Indien er meerdere premies worden opgenomen: a. Dient men een som op te maken in de kolom dat het bedrag bevat zodat de individuele bedragen achteraf geïdentificeerd kunnen worden Bv.: = 230,03 + 50 b. Dient in de verklaring een duidelijk onderscheid gemaakt te worden tussen de verschillende premies. Bv.: VVI premie afdelingshoofd + managementpremie	Tekstformaat (optioneel)

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

T – W – Z	Code van de IFIC-functie	De code overeenkomstig met de sectorale referentiefunctie(s) (cfr. Functiewijzer) op de startdatum van de rapporteringslijn (kolom AG). De functietitel dient niet aangegeven te worden, enkel de code dient in deze kolom weergegeven te worden. In geval van een ontbrekende functie geeft u "Ontbrekend" in en vult u de kolom V, Y of AB verder aan.	Numeriek voor de IFIC-codes, voor ontbrekende functies vult u "Ontbrekend" in, in tekstformaat (zonder aanhalingstekens). Opgelet, indien u gegevens uit uw database exporteert, dient u na te gaan dat de IFIC-codes als numerieke gegevens zijn geëxporteerd.
U – X – AA	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Betreft de verdeling (in %) van de totale arbeidstijd die de werknemer besteedt aan de verschillende IFIC-functies. Opgelet: Wat de arbeidstijd in kolom G ook mag zijn, de som van de 3 percentages in kolommen U, X en AA moet steeds gelijk zijn aan 100%. Indien de werknemer slechts één functie uitvoert, moet 100% aangegeven worden in kolom U (kolom X en AA blijven leeg). In geval van een hybride functie: er moet minimum 10% toegewezen worden aan elke functie.	Numeriek in percentage, geen cijfers na de komma . Opgelet , de combinatie 1/3, 1/3, 1/3 kan dus niet opgegeven worden, er moet dus 34% aan één van de functies toegewezen worden, en 33% voor de andere twee functies.
V – Y – AB	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	In geval van een ontbrekende functie, de categorie die u eraan toewijst door ze te vergelijken met de andere bestaande IFIC-functies. Voor een ontbrekende functie van categorie 14 uit het departement Verpleging-Verzorging moet kolom H (Opleidingsniveau) ook ingevuld worden. Dit gaat het mogelijk maken om te bepalen of IFIC-barema 14 of 14B van toepassing is op de betrokken werknemer.	Numeriek formaat: geheel getal tussen 4 en 20 Beschikbare categorieën: 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
AC	Heeft de werknemer het recht op IFIC geactiveerd?	De optie "Ja" betekent dat de werknemer zijn recht op het IFIC-barema reeds heeft geactiveerd: werknemers die effectief volgens het IFIC-barema betaald worden of die gekozen hebben voor het IFIC-barema, maar voor wie de beschermingsregel nog van toepassing is. De optie "Nee" betekent dat de werknemer ervoor heeft gekozen zijn eerdere salarisvoorwaarden te handhaven en daarom geen IFIC-barema ontvangt: het zijn de werknemers die niet hebben gekozen voor het IFIC-barema. Opgelet: deze werknemers moeten wel worden gerapporteerd.	Kiezen uit één van volgende opties: - Ja - Nee
AD	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op 01/01/2023 of de startdatum van de rapporteringslijn	Voor de betrokken werknemers wordt gevraagd aan te geven welk type van premie van toepassing is. Voor de werknemers die jonger zijn dan 45 jaar, of de werknemers die gekozen hebben voor de vrijstelling van arbeidsprestaties of degenen die niet aan de voorwaarden voldoen, moet "0%" worden vermeld. Ter herinnering: Vanaf de leeftijd van 45 jaar kunnen sommige verpleegkundigen hun recht op een	Kiezen uit één van volgende opties: - 0% - 5,26% - 10,52% - 15,78%

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

		vrijstelling van arbeidsprestaties omzetten in een premie ⁷ (% van het brutosalaris): <ul style="list-style-type: none"> • 45 jaar: 96 uren per jaar, (INDIEN optie: 5,26% op loon); • 50 jaar: 192 uren per jaar, (INDIEN optie 10,52% op loon); • 55 jaar: 288 uren per jaar, (INDIEN optie 15,78% op loon). 	
AE	Nummer PC	Het PC-nummer wordt gebruikt om een onderscheid te maken tussen de verschillende sectoren. De regelgeving voor de sectorale elementen zijn verschillend per sector. Deze kolom moet dus worden ingevuld. Het PC-nummer wordt ook aangeduid op de individuele fiche van de werknemer. 330.01.10: PVT's en categorale ziekenhuizen 330.01.20: Ouderenzorg 330.01.41: Revalidatiecentra (CAR, verslavingszorg en overige revalidatiecentra) 330.01.51: Initiatieven van beschut wonen 330.04: Multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen	Kiezen uit één van volgende opties: - 330.01.10 - 330.01.20 - 330.01.41 - 330.01.51 - 330.04
AF	Type van de instelling (alleen voor instellingen uit PC 330.01.20)	Als de instelling aan het PC 330.01.20 behoort, moet het type van de instelling vermeld worden: - WZC: Woonzorgcentra - KVC: Kortverblijfcentra - DVC: Dagverzorgingscentra - LDC: Lokale dienstencentra - GAW: Groep van assistentiewoningen	Kiezen uit één van volgende opties: - WZC - KVC - DVC - LDC - GAW
AG	Datum van indiensttreding (voor werknemers reeds in dienst, nieuw in dienst of van wie de arbeidstijd of functie is gewijzigd tussen 01/01/2023 en 31/12/2023)	Deze kolom dient <u>altijd</u> te worden ingevuld. - Voor de werknemers in dienst voor 01/01/2023, is dit '01/01/2023' - Voor werknemers die van functie veranderen of waarvan de DMFA-aangifte is gewijzigd tussen de 01/01/2023 en 31/12/2023 is dit de eerste dag van de wijziging.	Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj
AH	Datum van uitdiensttreding (voor werknemers die uit dienst zijn gegaan of van wie de arbeidstijd of functie is gewijzigd tussen 01/01/2023 en 31/12/2023)	Deze kolom dient enkel te worden ingevuld in onderstaande situatie(s): - Voor werknemers van wie de arbeidstijd of functie is gewijzigd. Dit is dan de laatste dag die voorafgaat aan de wijziging. - Voor werknemers die uit dienst zijn getreden in 2023, is dit de laatste dag van de contractuele tewerkstelling. Opgelet: voor een werknemer die nog in dienst is na 31/12/2023, dient u hier <u>geen</u> datum in te vullen.	Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj

⁷ Sinds 1 oktober 2005 bestaat er geen keuzemogelijkheid meer per leeftijdsgrens (45, 50 of 55 jaar), met uitzondering van het verpleegkundig personeel, verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden. Het personeel, dat voor 1 oktober 2005 heeft gekozen voor de premie, behoudt de premie. De optie uitkering kan te allen tijde omgezet worden in vrijstelling. De vrijstelling is een definitieve keuze.

3. Interne barema's: barema's die niet opgenomen zijn in de lijst van sectorale of vaak voorkomende barema's

In deze tab kunnen de interne barema's eigen aan uw instelling ingegeven worden, maar ook barema's die niet rechtstreeks zijn opgenomen in de lijst met barema's die standaard voorkomen.

Typische voorbeelden hiervan zouden kunnen zijn: een evolutieve premie (de helft van een functietoeslag algemene ziekenhuizen die toegekend wordt aan een adjunct met een barema 1.78S) of een combinatie van verschillende PC 330 barema's afhankelijk van de baremieke anciënniteit (bv.: 1.12- 1.14, 1.26-1.30-1.35). Voor al deze gevallen moet u zelf voor elk anciënniteitsjaar het bedrag van het overeenkomstig brutoloon berekenen.

Opgelet: bijkomende toegekende baremieke anciënniteit geldt **niet** als een intern barema.

U dient de bedragen op te geven aan de waarden op de start van het te rapporteren jaar (**01/01/2023**). IFIC zal voor u de indexering op de interne barema's uitvoeren met 2% bij de indexering die van toepassing is in het jaar 2023 (i.e. november 2023).

Opgelet:

- Elk barema moet de bedragen (met twee cijfers na de komma) bevatten voor een **voltijdse werknemer (VTE)**
- Een eventuele **haard- of standplaatstoelage mag niet geïntegreerd worden**. Er moet namelijk al in kolom N (tab 'input') aangegeven worden of de werknemer hier recht op heeft;
- De benaming van het barema (zie verder) mag geen speciale tekens zoals, * . " / \ [] ; | = ^ 2 3 , spatie(s) achteraan, formules of cel verwijzingen bevatten.

Hieronder zijn twee voorbeelden uitgewerkt:

		1.12	1.14	1.12-1.14
		Basis (€ bruto)	Basis (€ brut)	Sprong na 10 jaar
Baremieke anciënniteit	0	2.064,03	2.098,09	2.064,03
	1	2.236,91	2.276,84	2.236,91
	2	2.248,67	2.298,58	2.248,67
	3	2.260,42	2.320,31	2.260,42

	9	2.330,91	2.450,71	2.330,91
	10	2.403,26	2.533,56	2.533,56
	11	2.415,01	2.559,98	2.559,98

	20	2.520,76	2.797,77	2.797,77
	21	2.532,51	2.824,20	2.824,20
	22	2.544,26	2.850,61	2.850,61

Figuur 1: Loonschaal met combinatie van barema's

		Basis (€ bruto)	Berekening ½ functietoeslag	Bedrag 1/2 FT (€)	1.78S + 0,5 FT (€)
Baremieke anciënniteit	0	3.573,02	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	71,46	3.644,48
	1	3.714,49	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	74,29	3.788,78
	2	3.714,49	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	74,29	3.788,78
	3	3.817,89	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	76,36	3.894,25

	9	4.128,06	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	165,12	4.293,18
	10	4.189,00	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	167,56	4.356,56
	11	4.292,39	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	171,70	4.464,09
	12	4.292,39	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	171,70	4.464,09

	20	4.705,96	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	282,36	4.988,32
	21	4.809,36	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	288,56	5.097,92
	22	4.809,36	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	288,56	5.097,92

Figuur 2: Loonschaal met evolutieve premie

Een unieke naam dient aan elk van deze barema's gegeven te worden (deze naam mag dus niet - volledig - overeenkomen met de benaming van de barema's die standaard zijn opgenomen cfr. kolom I tab "Input").

Voor elk jaar baremieke anciënniteit (cfr. kolom C tot AX) moet een bruto maandbedrag ingegeven worden. Indien het interne barema niet tot 47 jaar doorloopt, dient het bedrag van het laatste jaar overgenomen te worden voor de volgende anciënniteitsjaren.

Deze tab kan **maximaal 100 verschillende loonschalen** bevatten.

Opgepast!!! Deze beperking dient strikt gerespecteerd te worden.

Bij vragen rond het gebruik van dit model, of indien u meer dan 100 interne barema's wenst te rapporteren, kan u, liefst per e-mail, contact opnemen met IFIC: rapportage@if-ic.org.

Organisaties van instellingen die één gezamenlijke rapporteringsfiche wensen in te dienen voor meerdere RIZIV-nummers kunnen op aanvraag een aangepaste versie ontvangen van de rapporteringsfiche om meerdere verklaringen op e'er toe te voegen per RIZIV-nummer.

Privacy

IFIC verzekert dat de analyses enkel op sectoraal niveau uitgevoerd zullen worden en dat de gegevens van de instellingen dus nooit afzonderlijk besproken en gepubliceerd worden. Bovendien zullen zij nooit voor andere zaken dan de kostprijsinschatting en de financiering van de instellingen voor de implementatie van de IFIC-barema's gebruikt worden. De gerapporteerde gegevens, alsook de totale kostprijs op jaarbasis per werknemer zullen gedeeld worden met het Departement Zorg tenzij de voorziening hiervoor uitdrukkelijke bezwaar maakt. Een desbetreffend formulier wordt beschikbaar gesteld op de website van de IFIC vzw. De GDPR-regelgeving wordt nageleefd. De gegevens zijn geanonimiseerd en worden enkel op macroniveau verwerkt.

RAPPORTERINGSTOOL (MODEL)

Tabblad 1 (Input):

A	B	C	D	E	F	G	H	I					
					U kan de rapporteringsinstructies terug vinden op deze link.								
Naam instelling	HCO-nummer	RIZIV-nummer	Huidige functietitel in de instelling	Identificatiecode <u>MAX 7 cijfers</u>	Geboortedatum (dd-mm-iii)	Arbeidstijd (DMFA aangifte) <u>Voltijs = 38 uren</u>	Opleidingsniveau < Bachelor, Bachelor of +	Loonscha op basis v het startbaren					
M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X		
Sectorale premies			Andere vaste (niet-sectorale) premies Te integreren in het startbarema			IFIC functie 1			IFIC functie 2 (hybrid				
ge	Sectorale functietoelag (enkel voor categorale ziekenhuizen en revalidatiecentra)	Sectoraal functiecomplement (niet voor de revalidatiecentra)	BBT/BBK	Premie in % t.o.v. het huidig barema	Verklaring premie in %	Bruto maandbedrag (€) dat toegevoegd wordt aan het basisbarema	Verklaring premie in €	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Ce toeg a ontf
AC	AD	AE	AF	AG	AH								
Werde het recht op IFIC geactiveerd van de werknemer?	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op begindatum rapporteringslijn	Nummer PC van de werkgever	Type van de instelling (alleen voor instellingen uit PC 330.01.20)	Datum van <u>indiensttreding</u> (voor alle werknemers die in dienst zijn of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2023 en 31/12/2023)	Datum van <u>uitdiensttreding</u> (enkel voor werknemers die uit dienst zijn gegaan of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2023 en 31/12/2023)								

Tabblad 2 (Student):

A	B	C	D	E	F	G	H	I
					U kan de rapporteringsinstructies terug vinden op deze link.			
Naam instelling	HCO-nummer	RIZIV-nummer	Huidige functietitel in de instelling	Identificatiecode <u>MAX 7 cijfers</u>	Geboortedatum (dd-mm-iii)	Arbeidstijd (DMFA aangifte) <u>Voltijs = 38 uren</u>	Opleidingsniveau < Bachelor, Bachelor of +	Loonscha op basis v het startbaren
AC	AD	AE	AF	AG	AH			
Werde het recht op IFIC geactiveerd van de werknemer?	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op begindatum rapporteringslijn	Nummer PC van de werkgever	Type van de instelling (alleen voor instellingen uit PC 330.01.20)	Datum van <u>indiensttreding</u> (voor studenten die in dienst zijn of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2023 en 31/12/2023)	Datum van <u>uitdiensttreding</u> (voor studenten die uit dienst zijn gegaan of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2023 en 31/12/2023)			

Bijlage 2 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	
	Sectorale premies			Andere vaste (niet-sectorale) premies Te integreren in het startbarema				IFIC functie 1			IFIC functie 2 (hybride)		
ge	Sectorale functietoeslag (enkel voor categorale ziekenhuizen en revalidatiecentra)	Sectoraal functiecomplement (niet voor de revalidatiecentra)	BBT/BBK	Premie in % t.o.v. het huidige barema	Verklaring premie in %	Bruto maandbedrag (€) dat toegevoegd wordt aan het basisbarema	Verklaring premie in €	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Categorie toegevoegd aan de ontbrekende functie

Tabblad 3 (Interne barema's):

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
	Benaming interne barema	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41

METHODOLOGIE VOOR HET BEREKENEN VAN DE AFREKENINGEN VOOR DE FINANCIERING VAN DE REËLE KOST VOOR HET RECHTENJAAR 2023:

De gegevens zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavig cao moeten aan de VZW IFIC binnen de termijn (31/01/2024) en volgens de modaliteiten bepaald door onderhavig cao gerapporteerd worden, per instelling en voor alle werknemers die onder het toepassingsgebied van deze cao vallen.

Deze derde bijlage bepaalt:

- Hoe de maandelijkse kost per werknemer wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per werknemer voor het rechtejaar 2023 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per instelling voor het rechtejaar 2023 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per subsector het rechtejaar 2023 wordt berekend.

In uitvoering van het VIA 6 akkoord van 30 maart 2021 zal de afrekening 2023 bestaan uit een delta van 100% voor IFIC-doelbarema's (VIA 6). In dit document wordt daarom steeds verwezen naar het IFIC-barema, die moet worden gelezen als het IFIC-doelbarema met een delta van 100%.

In werkelijkheid bestaat het kalenderjaar 2023 uit twee subperiodes omwille van de overschrijding van de spilindex in oktober 2023 die heeft geleid tot een indexering van de barema's in november 2023. Het jaar 2023 zal daarom bestaan uit de eerste periode van januari tot oktober en de tweede periode van november tot december.

Stap 1 : Identificatie van de betrokken werknemers

Welke werknemers worden uitgesloten voor de berekening van de afrekening 2023?

Voor de berekening van de kost wordt er enkel rekening gehouden met de werknemers die volgens het IFIC-barema effectief betaald worden (cf. bijlage 2 van onderhavige cao, "ja" in kolom AC van het rapporteringsbestand).

De gegevens van werknemers die niet volgens de IFIC-barema's betaald worden, zijn uitgesloten om een kost te berekenen.

Stap 2 : Berekening maandelijkse kost van de werknemer

1. Baremieke kost

De baremieke kost van de afrekening wordt berekend op basis van de gerapporteerde loongegevens voor deze werknemer (cf. Excel rapporteringsbestand). De baremieke anciënniteit die wordt meegenomen in de berekening wordt bepaald voor alle maanden van het jaar 2023 en dit op basis van het gerapporteerde anciënniteitsjaar en de startdatum van de rapporteringslijn (*kolom AG – Datum van indiensttreding*). Op het moment dat er een anciënniteitssprong is in een van de maanden van het jaar 2023 dan wordt deze meegenomen in de berekening van de afrekening voor de betrokken werknemer.

Om de baremieke kost te berekenen, wordt het bedrag van het IFIC-barema voor dat bepaalde anciënniteitsjaar vergeleken met het bedrag van het startbarema en de daarbij horende loonelementen:

- Als het IFIC-barema lager is dan het startbarema dan is de kost gelijk aan €0, want er is geen meerkost voor de invoering van het IFIC-barema.
- Als het IFIC-barema hoger is dan het startbarema, dan wordt de kost bepaald als het verschil tussen het IFIC-barema en het startbarema.

De kost wordt berekend voor elk van de 12 maanden, rekening houdend met de indexering van november 2023.

2. Impact op de onregelmatige prestaties

Om de impact van de IFIC-barema's op de onregelmatige prestaties in rekening te nemen, wordt per werknemer en per functietoewijzing (op basis van de hoofdcode) een extra percentage op de baremieke kost toegepast. De lijst van de betrokken functies en het extra percentage per functie (gemiddelde percentage per functie op basis van reële gegevens uit de sector) worden bepaald door de sociale partners, per subsector.

3. Impact op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP)

Daarbovenop wordt de impact van de IFIC-barema's op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties berekend. Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer kan dit percentage 0%, 5,25%, 10,52% of 15,78% bedragen. Dit wordt toegevoegd boven op de baremieke kost voor het lopende jaar.

De som van deze drie elementen wordt gebruikt om de maandelijkse basiskosten te bepalen.

Stap 3 : Berekening jaarlijkse kost per werknemer voor het rechtejaar 2023

Om de berekening uit te voeren voor de jaarlijkse kost per werknemer voor het kalenderjaar van de afrekening, moeten eerst de 12 maandelijkse bedragen van stap 2 (volgens de geldende index) worden opgeteld. Vervolgens wordt er gebruik gemaakt van vermenigvuldigingsfactoren om te komen tot de jaarlijkse kost per werknemer voor de afrekening 2023.

- 1,3445 om de werkgeversbijdrage in rekening te brengen (34,45%)
- 1,0542 om de werkgeversbijdrage voor jobstudenten in rekening te brengen (5,42%)
- 0,92 om het dubbel vakantiegeld in rekening te brengen (92%)⁸
- 0,0303 om het variabele deel van de eindejaarspremie in rekening te brengen (3,03%)⁹.

Elke van deze vermenigvuldigingsfactoren wordt op de betrokken componenten van de kost per werknemer (cf. stap 2) toegepast, conform de geldende wetgeving, om de jaarlijkse kost per werknemer te berekenen.

Stap 4 : Berekening van de jaarlijkse kost per instelling voor het rechtejaar 2023

De jaarlijkse kost per instelling voor het rechtejaar 2023 wordt berekend door de jaarlijkse kost van elke gerapporteerde werknemer die volgens het IFIC-barema wordt betaald op te tellen per RIZIV-nummer.

Stap 5 : Berekening jaarlijkse kost per subsector voor rechtejaar 2023

Voor elk van de volgende subsectoren wordt een jaarlijkse kost voor het rechtejaar 2023 berekend:

330.01.10 PVT

330.01.10 Categorale ziekenhuizen

330.01.20 Ouderenzorg

330.01.41 Centra ambulante revalidatie

330.01.41 Behandelingscentra verslavingszorg

330.01.41 Andere instellingen

330.01.51 Initiatieven van beschut wonen

330.04 Multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen

De jaarlijkse kost per subsector voor het jaar 2023 wordt berekend als de som per subsector van de jaarlijkse kost voor het jaar 2023 van de instellingen die gerapporteerd hebben conform de modaliteiten van onderhavige cao.

⁸ Deze factor wordt toegepast op het maandelijks basissalaris

⁹ Deze factor wordt toegepast op het jaarlijks basissalaris