



VLAAMSE  
SOCIAL-PROFITFONDSEN vzw



SOCIALEMARIBELFONDS  
SECTOR OPVOEDINGS- EN  
HUISVESTINGSINSTELLINGEN

## WERKINGSDOCUMENT

### Inhoudsopgave

1) Wettelijke basis .....	2
2) Toekenningscriteria .....	2
3) Modaliteiten bijkomende tewerkstelling .....	3
a) Hoe bekomt een organisatie een socialemaribeltoekenning .....	3
b) Toekenningen van bepaalde duur .....	4
c) Specifieke projectfinanciering .....	4
d) Voorwaarden waaraan de bijkomende tewerkstelling dient te voldoen .....	4
e) De bijkomende middelenverdeling 2021 .....	6
4) Modaliteiten van de financiële tussenkomst .....	6
a) Wanneer ontvangt de organisatie de Maribelsubsidie? .....	6
b) Welke loonkosten betaalt het fonds? .....	7
5) Informatie door de werkgever te verstrekken .....	8
6) Beoordeling van de structurele arbeidsvolumedaling .....	9
a) Wat verstaat het fonds onder een structurele daling van het arbeidsvolume? ..	9
<b>Artikel 14</b> .....	9
<b>Artikel 50</b> .....	10
b) Objectieve beoordelingscriteria in geval van een arbeidsvolumedaling zijn: ..	10
7) Controle van het loonplafond .....	11
ADDENDUM – Besteding dotatieverhogingen .....	12

## 1) Wettelijke basis

Dit werkingsdocument is conform Artikel 11 bis §2 van het Koninklijk Besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector.

Uittreksel uit dit KB:

### **Artikel 11 bis**

**§2 Ten laatste op 31 december 2006 dient elk sectoraal fonds een werkingsdocument op te stellen en goed te keuren binnen het beheerscomité dat minstens volgende elementen bevat :**

- ✓ *de toekenningscriteria gecreëerd in toepassing van dit besluit ;*
- ✓ *de wijze waarop de toekenning van bijkomende tewerkstelling wordt verdeeld onder de kandidaat - werkgevers ;*
- ✓ *het percentage, frequentie en ogenblik van betaling van de financiële tussenkomst ;*
- ✓ *de lijst van informatie te leveren door de werkgever nodig voor de uitbetaling van de tussenkomsten (rekening houdend met gegevens afkomstig uit de DmfA) ;*
- ✓ *de objectieve criteria die het beheerscomité hanteert om een voorafgaande melding over een daling van het arbeidsvolume zoals bedoeld in art 14 te beoordelen.*

**Vanaf 1 januari 2020 komt hier een element bij:**

- ✓ *de lijst van documenten die de werkgever aan het fonds moet bezorgen die nodig zijn voor de controle van het loonplafond (in het geval er zo'n plafond is voorzien in de cao of het raamakkoord)*

Dit werkingsdocument blijft geldig zolang er door de raad van beheer van het sectoraal fonds sociale maribel 319.01 geen voorafgaande goedgekeurde wijzigingen aangebracht worden in overeenstemming met art. 11bis van het KB van 18 juli 2002.

De laatste aanpassingen gebeurden naar aanleiding van de beslissingen die genomen werden op de raad van beheer van maandag **3 mei 2021**.

## 2) Toekenningscriteria

De werkgever moet aan volgende criteria voldoen om een financiële tegemoetkoming van het fonds te verkrijgen:

- Ressorteren onder het paritair subcomité van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten van de Vlaamse Gemeenschap (PSC 319.01).
- De werkgever moet een vereniging zonder winstoogmerk (vzw) zijn.
- De werkgever dient de arbeidsvoorwaarden van het PSC 319.01 te volgen.

De raad van beheer kan een einde stellen aan de toekenning in het geval de werkgever de voorwaarden en regels zoals in dit document weergegeven niet respecteert.

De werkgever kan zijn toekenning geheel of gedeeltelijk stopzetten via elektronisch bericht aan het fonds.

De toekenningen dienen te gebeuren binnen het kader van dit werkingsdocument, dat ten allen tijde door het fonds kan worden aangepast, zonder dat deze wijziging een retroactief effect kan hebben.

### **3) Modaliteiten bijkomende tewerkstelling**

#### **a) Hoe bekomt een organisatie een sociaalmaribeltoekenning**

Afhankelijk van de beschikbare middelen en de noden van de sector, bepalen de sociale partners waaraan de middelen besteed zullen worden. De beheerders bepalen de criteria en de te volgen aanvraagprocedure. Het fonds doet hierna een oproep naar kandidaten. De organisaties tekenen al dan niet in op de bijkomende financiering van het fonds waarbij de aanvraag zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend dient te worden. De toekenningscriteria van de laatste verdeling van bijkomende middelen worden vastgelegd in dit werkingsdocument. Bij addendum werden de criteria van voorgaande verdelingsfasen beschreven.

De beheerders houden bij de middelenverdeling rekening met de prioriteiten van de sector, waarbij ondermeer:

- het behoud van de reeds toegekende arbeidsplaatsen sociale maribel
- de aanwijzing van het nieuw aangeworven personeel in voorzieningen en functies zodat de arbeidsdruk bij het aanwezige personeel verlaagd wordt.

In functie van de financiële middelen en prognoses en op basis van de meest recente RSZ-gegevens waar het fonds over beschikt, kan het fonds beslissen om nieuwe organisaties of organisaties die nog geen structurele toekenning genieten actief aan te schrijven. De beheerders bepalen hiervoor de specifieke verdelingscriteria en procedures.

De verdeling van bijkomende tewerkstelling en/of aanpassing van het subsidieplafond gebeurt per kalenderjaar nadat het budget is bepaald. De besluitvormingsprocedure voor nieuwe en bijkomende toekenningen gebeurt als volgt:

- het fonds schrijft de organisaties aan en deelt hen mee over hoeveel (extra) recurrente middelen de organisatie kan beschikken. De (bijkomende) toekenning wordt bepaald in uren per week, afgerond tot 2 cijfers na de komma en omgezet in voltijds equivalenten (op basis van de 38-urenweek) en financiële middelen. Een toekenning voor extra bijkomende middelen bedraagt minstens 3,8 u/w of 0,1 vte.
- Binnen het geschetste kader, beslist de werkgever in samenspraak met zijn syndicaal overlegorgaan over de inzet en de besteding van de middelen. De organisaties bepalen de inzet in u/w naar functiecategorie indien dit door de beheerders niet vooraf in de verdelingscriteria is bepaald.
- Op de eerstvolgende vergadering van het hoogst beschikbare overlegorgaan (ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan het CPBW, bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging of bij gebrek aan syndicaal overlegorgaan minstens de helft + 1 van de werknemers) wordt het voorstel van de werkgever ter goedkeuring voorgelegd. Samen met een verslag van de vergadering waarin een akkoord over de middelenbesteding bereikt werd, maakt de organisatie haar aanvraag over aan het fonds.

- De werkgever realiseert de bijkomende tewerkstelling binnen een maximale termijn van 6 maanden na aanvangsdatum van de toekenning. Indien dit niet mogelijk is, vraagt de werkgever uitstel bij het fonds, zo niet wordt de toekenning niet langer weerhouden.
- De werkgever bezorgt de nodige documenten m.b.t. de extra tewerkstelling en zal dan bijkomende subsidie voor deze nieuwe of extra toekenning ontvangen.

#### **b) Toekenningen van bepaalde duur**

Afhankelijk van de beschikbare middelen kunnen de beheerders beslissen om toekenningen van bepaalde duur te gunnen. Omdat deze middelen altijd in het lopende kalenderjaar ingezet moeten worden, is het belangrijk dat de toekenning zo snel mogelijk gebeurt, op basis van de meest actuele cijfers over de beschikbare middelen en prognoses.

In het verleden hielden de beheerders bij het bepalen van de criteria rekening met de grootte van de voorzieningen.

#### **c) Specifieke projectfinanciering**

Naast toekenningen zoals beschreven onder 3) a en b (cfr. supra) kunnen de beheerders de bijkomende beschikbare middelen – rekening houdend met de financiële situatie en de financiële prognose van het fonds – inzetten ter uitbreiding van de financiering van volgende projecten:

- Deeltijds Leren – Deeltijds Werken (DLDW) en duaal leren:  
<https://www.vspf.org/deeltijds-leren-deeltijds-werken-dldw319>  
Het fonds financiert de tewerkstelling van een 180-tal jongeren die deeltijds aan de slag zijn binnen een instelling uit de sector.
- Voor kwalificerende trajecten binnen het project “Via Vorming Hogerop”  
<https://www.vspf.org/sociaal-fonds-vohi-algemene-info>  
Het fonds voorziet een budget van 18,5 vte voor de vervangende werknemers binnen dit vormingsproject.

#### **d) Voorwaarden waaraan de bijkomende tewerkstelling dient te voldoen**

Een nieuwe of extra toekenning wordt ingevuld door bijkomende tewerkstelling te creëren. Dat betekent nieuwe aanwervingen of een uitbreiding van de bestaande tewerkstelling door een verhoging van het aantal uren, ten minste gelijk aan het arbeidsvolume dat wordt toegekend. Wat betreft de kandidaten zijn er drie mogelijkheden:

- 1) De werknemer wordt nieuw aangeworven binnen de organisatie.
- 2) De werknemer werkt al deeltijds en krijgt via de socialemaribeltussenkomst meer arbeidsuren.
- 3) De werknemer is al in dienst bij de organisatie (al dan niet voltijds) en komt ten laste van de sociale Maribel op voorwaarde dat het arbeidsvolume binnen de organisatie stijgt (cfr. Supra). De subsidiëring start vanaf het moment van een toename van het arbeidsvolume. De werkgever bezorgt het fonds een bewijs van een compenserende aanwerving.

Indien het arbeidsvolume niet stijgt, schort het fonds de subsidiëring op totdat er een bewijs geleverd wordt van een verhoging van het arbeidsvolume.

Aanwervingen dienen te gebeuren:

- 1) met toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden van het Paritair Subcomité 319.01, met inachtneming van de sectorale arbeidsduur en van de sectorale anciënniteitsregels en volgens de geldende functieclassificatie.
- 2) met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Bij tijdelijke vervanging van een socielemaribelwerknemer komt het fonds tussen in de loonkosten van de vervanger voor de duur van de vervanging.
- 3) binnen 6 maanden na de toekenning. Is dat niet mogelijk, dan vraagt de organisatie via een gemotiveerd schrijven een afwijking aan op de wettelijke termijn van 6 maanden.
- 4) met een brutomaandloon waarvan de jaarloonkost de grens van 85.684,10 euro (index 2018) niet overschrijdt.

Het fonds kan (wijzigingen van) arbeidsovereenkomsten die niet aan de vermelde voorwaarden voldoen, weigeren voor subsidiëring.

De toekenning moet op jaarbasis besteed worden en is niet overdraagbaar naar een ander kalenderjaar.

Er zijn noch diploma- noch werkloosheidsvoorwaarden voor de werknemers die met de sociale Maribel gesubsidieerd worden. Alle statuten zijn mogelijk, uitgezonderd tewerkstelling via uitzendkantoren.

De totale **financiële tegemoetkoming** van het fonds voor de Maribeltoekenningen is ten hoogste gelijk aan de werkelijke loonkosten met een vastgelegd subsidieplafond per voltijdse eenheid per kalenderjaar, volgens het toegekende én gerealiseerde arbeidsvolume.

De organisatie mag alleen de effectieve loonkosten aan het fonds aanrekenen. Er is een verbod op dubbele financiering voor het urenpakket van de sociale Maribel met andere subsidies, RSZ-bijdrageverminderingen of andere tussenkomsten in de loonkosten.

De organisatie geeft de (gewijzigde) socielemaribeltewerkstelling onmiddellijk aan via de Qbis in de DmfA.

## e) De bijkomende middelenverdeling 2021

De beheerders beslisten op de raad van beheer van 8 juni 2021 over de bijkomende middelenverdeling:

- voor alle organisaties die een sociaalmaribeltewerkstelling genieten, wordt het subsidieplafond per voltijds equivalent sociale maribel met ingang van 1 januari 2021 verhoogd met 400 euro tot een bedrag van maximaal 44.600 euro.
- bijkomende tewerkstelling te creëren vanaf 1 juli 2021 binnen de dagcentra van de gehandicaptenzorg voor volwassenen a rato van 41 vte. Met deze bijkomende middelen willen de sociale partners de werkdruk op het terrein verminderen en de kwaliteit van de zorg verbeteren. In eerste instantie zijn ze bedoeld voor de aanwerving van extra begeleidend personeel. Mits een akkoord binnen het lokaal sociaal overleg kan er evenwel worden afgeweken van dit principe.
- Er worden nieuwe toekenningen van onbepaalde duur verdeeld vanaf 1 juli 2021 voor in totaal 2,67 vte aan organisaties uit de sector die tot heden geen toekenning genoten. De structurele toekenning komt neer op 1/3 vte of 1/2 vte volgens het arbeidsvolume in vte binnen de organisatie (RSZ-gegevens 2019) waarbij:
  - Organisaties met een arbeidsvolume van minder dan 1 vte worden uitgesloten;
  - Organisaties met een arbeidsvolume tussen 1 vte en 5 vte een structurele toekenning van 1/3 vte krijgen;
  - Organisaties met een arbeidsvolume van 5 vte of meer een structurele toekenning van 1/2 vte krijgen.
  - Organisaties die geen concrete of effectieve hulpverlening aan de doelgroep beogen worden uitgesloten. Bijgevolg komen overlegorganen of ondersteunende organisaties niet in aanmerking.
- Toekenningen van bepaalde duur te verdelen over alle organisaties naargelang de grootte (arbeidsvolume RSZ-gegevens 2019) a rato van een totaal van 46 vte, in te vullen vanaf 1 juli 2021.

## 4) Modaliteiten van de financiële tussenkomst

### a) Wanneer ontvangt de organisatie de Maribelsubsidie?

In principe betaalt het fonds **één keer per trimester een voorschot** aan de werkgever. Het bedrag van de voorschotten en de frequentie van de betaling ervan worden door het fonds bepaald. Het fonds houdt hierbij rekening met de beschikbare middelen. Dit voorschot wordt berekend op basis van het maximale structureel toegekende bedrag per jaar. De betalingen gebeuren rond de 15<sup>de</sup> van de maanden januari, april, juni en oktober. Gezamenlijk zullen de voorschotten op jaarbasis in principe nooit hoger zijn dan 94% van het maximaal toegekende bedrag, wat bepaald wordt door de volgende elementen:

- De hoogte van de toekenning
- Het subsidieplafond
- De ingevulde projecten

Vanaf 2020 dient de werkgever zijn werknemers ten laste van de sociale Maribel via **de DmfA** door te geven teneinde Maribelsubsidies te kunnen ontvangen. Wanneer het fonds de

loonkostgegevens verwerkt heeft, wordt **een eindafrekening** gemaakt. De afrekening gebeurt op basis van de reëel gepresteerde en gelijkgestelde uren en op basis van de reële loonkosten. De werkgever heeft de mogelijkheid een gemotiveerde correctie aan te vragen op het voorstel van afrekening van het fonds.

Het fonds betaalt **het saldo** uit nadat de werkgever zijn afrekening voor akkoord ondertekend teruggestuurd heeft. Deze betaling gebeurt ten laatste op 30 juni van het jaar volgend op het jaar waarop de afrekening betrekking heeft. Van deze datum kan afgeweken worden voor dossiers waarover betwisting bestaat. In geval van een negatief saldo vraagt het fonds aan de werkgever het saldo terug te storten binnen de termijn overeenkomstig de mededeling vermeld op de afrekening.

Het fonds kan de betaling van de voorschotten en de saldo's opschorten en het kan betalingen terugvorderen indien de werkgever de vooropgestelde procedures niet volgt.

### **b) Welke loonkosten betaalt het fonds?**

De financiële tussenkomst van het fonds is ten hoogste gelijk aan de werkelijke loonkosten, begrensd op het bovenvermelde subsidieplafond.

Het fonds neemt onder andere volgende werkelijke loonkosten **in aanmerking** voor de financiële tegemoetkoming:

- brutomaandloon,
- haard- en standplaatsvergoeding
- toeslagen voor onregelmatige prestaties. Alle vergoedingen waarop RSZ-bijdragen verschuldigd zijn zoals:
  - ✓ eindejaarspremie
  - ✓ feestdagloon na uitdiensttreding
  - ✓ vertrekvakantiegeld,
  - ✓ de RSZ-werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid.
- vergoedingen waarop geen RSZ-bijdragen verschuldigd zijn zoals:
  - ✓ dubbel vakantiegeld
  - ✓ tussenkomst woon-werkverkeer
  - ✓ tussenkomst voor maaltijdcheques
- vergoedingen die in een sectorale CAO zijn opgenomen.

Het fonds subsidieert onder andere volgende kosten **niet**:

- ontslagvergoedingen,
- de kosten voor groepsverzekering,
- de kosten voor arbeidsongevallenverzekering of de arbeidsgeneeskundige dienst,
- de kosten voor het sociaal secretariaat,
- onkostenvergoedingen.

Als de organisatie een deel van de loonkosten gesubsidieerd krijgt of recupereert via een andere weg, bijvoorbeeld het Vlaams opleidingsverlof (VOV), tussenkomst arbeidsongevallenverzekering, Vlaamse ondersteuningspremie (VOP),... dan moet de organisatie dat aangeven aan het fonds. Het bedrag dat de organisatie kan recupereren, moet

aan het fonds meegedeeld worden zodat er geen dubbele subsidiëring is. Als het bedrag van de terugbetaling bij de aangifte aan het fonds nog niet gekend is, moet de organisatie dit ramen.

Het fonds voert controles uit op de opgegeven loonkosten.

## 5) Informatie door de werkgever te verstrekken

- De werkgever geeft **elke nieuwe of gewijzigde socialemaribeltewerkstelling** in de DmfA op in de zone Qbis. De Qbis staat voor “het aantal door de sociale Maribel gesubsidieerde uren per week van de werknemer”. De werkgever bezorgt deze informatie aan het fonds samen met een kopie van de arbeidsovereenkomst van de werknemer op de wijze die het fonds voorschrijft.
- Een ondertekend uittreksel of kopie van het **verslag van het werknemersoverleg** (= het overleg met de ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan met het CPBW, bij ontstentenis daarvan met de vakbondsafvaardiging en bij gebrek aan syndicaal overlegorgaan het personeelsoverleg met minstens de helft + 1 van de werknemers) bij:
  - elke nieuwe toekenning of bijkomende toekenning;
  - elke aanvraag voor een functiewijziging;
  - het jaarrapport;
  - elke andere situatie wanneer het fonds dit opvraagt.
- Elke werkgever die **een structurele daling** van arbeidsvolume voorziet (cfr. infra ‘6 Beoordeling van de structurele arbeidsvolumedaling’), moet dit vooraf en per elektronisch bericht aan het fonds kenbaar maken. Het fonds stelt hiertoe een standaardformulier ter beschikking. De melding moet volgende zaken bevatten:
  - Daling van het arbeidsvolume uitgedrukt in vte gedurende een volledig kalenderjaar.
  - De datum vanaf wanneer de daling ingang vindt.
  - De fases van deze daling.
  - De reden van de daling.
- Indien er zich **structurele wijzigingen** voordoen in de organisatie die betrekking hebben op de toekenning van de socialemaribelsubsidie, dan moet de organisatie vooraf per elektronisch bericht aan het fonds het volgende melden:
  - fundamentele wijzigingen die een weerslag kunnen hebben op de toekenning zoals fusie, herstructurering, splitsing of ontbinding van een organisatie, overheveling van personeel tussen organisaties, verandering van paritair comité, ...
  - aanvraag tot stopzetting van de toekenning,
  - aanvraag tot wijziging van de toekenning.
- Elk jaar moet de werkgever **een jaarrapport** m.b.t. het voorgaande kalenderjaar invullen, volgens het door het fonds opgesteld model. Het fonds kan indien nodig bijkomende informatie opvragen bij de werkgever. De werknemers(-



vertegenwoordiging) ontvangen minstens veertien dagen voor de attestatie een exemplaar van het verslag.

- Het fonds kan op elk ogenblik informatie opvragen bij de werkgever omtrent zijn **identificatiegegevens**.

## **6) Beoordeling van de structurele arbeidsvolumedaling**

Bij een structurele daling van het arbeidsvolume in de organisatie beoordeelt de raad van beheer van het fonds of de organisatie de toekenning al dan niet volledig kan behouden.

### **a) Wat verstaat het fonds onder een structurele daling van het arbeidsvolume?**

#### **Artikel 14**

In de aanhef van artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 staat duidelijk "Indien de werkgever zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume, ..., te verminderen, ...". Hieruit kan afgeleid worden dat dalingen van het arbeidsvolume die enkel bij de werknemer te verklaren zijn zoals ziekte, ontslag op initiatief van de werknemer, enz. niet in aanmerking komen. Bovendien stelt zich het probleem dat in veel van die gevallen de werkgever niet op voorhand op de hoogte is en dus onmogelijk het fonds op voorhand kan verwittigen. In die zin kan ook gesteld worden dat de werkgever enkel die dalingen van het arbeidsvolume op voorhand moet mededelen aan het fonds, indien voldaan is aan beide hierna volgende voorwaarden:

1. De werkgever is zélf op voorhand op de hoogte van een komende daling van het arbeidsvolume.
2. Het gaat om een "structurele" daling van het arbeidsvolume.

Structurele dalingen van het arbeidsvolume zijn die dalingen van het arbeidsvolume die het gevolg zijn van een structurele ingreep van de werkgever of van een (subsidiërende) overheid. Een niet-exhaustieve lijst van voorbeelden hiervan:

- Een werkgever beslist om een deel van zijn activiteiten stop te zetten of over te hevelen naar een dienst waar de werknemers onder een ander paritair comité ressorteren.
- Een werkgever ziet zich genoodzaakt zijn organisatie te herstructureren, waardoor tegelijk het arbeidsvolume zal dalen.
- Een werkgever bevindt zich in financiële moeilijkheden waardoor hij beslist het arbeidsvolume te verminderen.
- Een overheid vermindert (een deel van) de subsidies, waardoor de werkgever werknemers moet laten afvloeien.
- Een overheid trekt een toelating tot het uitoefenen van (een deel van) bepaalde activiteiten in.
- Een overheid verplicht werkgevers in samenwerkingsverbanden te werken, waardoor arbeidsplaatsen bij de individuele werkgevers verloren gaan.

Alle andere vormen van daling van het arbeidsvolume kunnen eerder beschouwd worden als conjunctureel of behorend tot de dagelijkse kleine wijzigingen in het personeelsbestand en zijn niet altijd op voorhand bekend bij de werkgever. Deze moeten dus niet aan het fonds gemeld

worden.

### **Artikel 50**

Naast de meldingsplicht van organisaties zoals beschreven in artikel 14 (cfr. supra), voert het fonds volgens artikel 50 van het K.B. jaarlijks een controle uit op het arbeidsvolume om na te gaan of een socialemaribelsubsidiëring effectief leidt tot een stijging van het arbeidsvolume zoals beschreven in het eerste lid van artikel 18 van het K.B.:

“ De financiële tussenkomst wordt door het sectoraal Fonds toegekend aan werkgevers die de verbintenis aangaan een netto-aangroei van de tewerkstelling te verwezenlijken en dit a rato van de hen toegekende financiering.”

Van alle werkgevers die in dat jaar middelen kregen, dient het arbeidsvolume gecontroleerd te worden, ongeacht het om oude of nieuwe toekenningen gaat.

De RSZ zal zoals eerder ten laatste in oktober van het jaar X+1 het arbeidsvolume van het jaar X meedelen, uitgedrukt in vte.

De fondsen hebben tot 30 juni van het jaar X+2 de tijd om het arbeidsvolume te controleren.

Het arbeidsvolume van het jaar X wordt vergeleken met het arbeidsvolume van de jaren X-1 én X-2. Het omvat alle werknemers van de betrokken werkgever. Van dit totaal wordt het arbeidsvolume van de socialemaribelwerknemers afgetrokken.

Als het arbeidsvolume van het jaar X hoger is dan of gelijk aan het arbeidsvolume van het jaar X-1 of X-2, wordt het arbeidsvolume aanvaard.

Ligt het arbeidsvolume van het jaar X lager dan beide voorgaande jaren, dan vraagt het fonds aan de werkgever hiervoor een verantwoording. De werkgever heeft 1 maand de tijd om deze af te leveren aan het fonds. De administratief verantwoordelijke van het fonds legt de stukken voor aan de raad van beheer.

De werkgever dient zich niet te verantwoorden wanneer hij voorafgaand aan de daling volgens artikel 14 melding heeft gemaakt van een vermindering van arbeidsvolume en hiervoor het akkoord van het fonds kreeg.

Wel dient bij de controle nagegaan te worden of de daling overeenstemt met wat vooraf werd gemeld.

Op de 1<sup>e</sup> vergadering na ontvangst van de verantwoording, beslist de raad van beheer of het de verantwoording volledig, deels of niet aanvaardt.

Wordt de daling **niet** aanvaard, dan wordt een deel van de subsidie teruggevorderd.

De terugvordering is gelijk aan de gemiddelde tussenkomst per vte vermenigvuldigt met de daling van het arbeidsvolume van het jaar X ten opzicht van het jaar X-1, uitgedrukt in vte.

De gemiddelde tussenkomst voor 1 vte voor het jaar X is gelijk aan de totale financiering voor de werkgever gedeeld door het aantal socialemaribelwerknemers, uitgedrukt in vte.

De terugvordering is beperkt tot het door de raad van beheer niet-aanvaarde deel van de daling.

#### **b) Objectieve beoordelingscriteria in geval van een arbeidsvolumedaling zijn:**

- Een daling of stopzetting van overheidssubsidies.

- Een daling of stopzetting van (een deel van) de activiteiten van de organisatie.
- Wijziging van de erkenning van de subsidiërende overheid of wijziging van de invulling van deze erkenning.
- Wijziging van het statuut van (een deel van) de organisatie en van het bijbehorend personeel.
- De organisatie verkeert in moeilijkheden of wordt geherstructureerd: analyse geval per geval op basis van de wettelijke voorschriften volgens de notie “bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering”.
- Het al dan niet bestaan van een cao op organisatieniveau die een weerslag heeft op het arbeidsvolume in de organisatie.
- De aanwezigheid van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur t.o.v. arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur zowel wat hun volume als wat hun aard betreft.
- Het tijdelijk karakter van de arbeidsvolumedaling.
- Verschuiving van het arbeidsvolume ten gevolge van terbeschikkingstellingen of detacheringen.

## **7) Controle van het loonplafond**

Het bedrag van de jaarlijkse financiële tussenkomst mag de loonkost van de bijkomende tewerkstelling niet overschrijden. De financiële tussenkomst mag niet hoger liggen dan 85.684,10 € (op 1 oktober 2018) per jaar en per bijkomend voltijds arbeidsvolume. Op dit loonplafond wordt desgevallend het pro rata toegepast. Het bedrag van de financiële tussenkomst kan geïndexeerd worden.

Ter controle van dit loonplafond dienen de werkgevers per werknemer volgende gegevens te bezorgen:

- het loonbarema
- de loonkosten via de DmfA

Alle organisaties respecteren de regels opgenomen in dit werkingsdocument.

## ADDENDUM – Besteding dotatieverhogingen

### A) Sociaalmaribeltoekenningen bepaald in een CAO (periode 1997-2006)

subsector	afkorting	soort sociale maribel	cao
<b>algemeen welzijnswerk</b>	SM1	Sociale Maribel 1	cao 24/03/1997
	SM2	Sociale Maribel 2	cao 15/06/1998, artikel 3, §3 en §4
	SM3-305.02	Overname van de jobs toegekend aan de Ambulante Centra Algemeen Welzijnswerk	cao 07/1999, artikel 4§4-1°
	SM3-CO	Centrale Ondersteuning	cao 07/1999, artikel 4§4-2°
	SM4-ADV	Arbeidsdrukvermindering	cao 26/06/2000
	SM4-OMK	Uitbreiding omkaderingspersoneel	cao 26/06/2000
	SM1-basis juli 2001		cao 26/06/2000
	SM5-basis		cao 21/09/2004, artikel 4, §1
	SM5-uitbreidingen		cao 21/09/2004, artikel 4, §1
	SM5-ADV	Arbeidsdrukvermindering	cao 21/09/2004, artikel 4, §3
	SM5	Verhoging plafond	cao 21/09/2004, artikel 4, §2

<b>gezinszorg</b>	SM1	Sociale Maribel 1	cao 24/03/1997
	SM2	Sociale Maribel 2	cao 15/06/1998, artikel 3§3
	SM3-CAO 07/99	Bijkomende middelen voor 5 centra Integrale Gezinszorg	cao 07/1999, artikel4§3
	SM2-uitbr		
	SM4-ADV	Arbeidsdrukvermindering	cao 26/06/2000
	SM4-OMK	Uitbreiding omkaderingspersoneel	cao 26/06/2000
	SM5-basis		cao 21/09/2004, artikel 4, §1
	SM5-uitbreidingen		cao 21/09/2004, artikel 4, §1
	SM5-ADV	Arbeidsdrukvermindering	cao 21/09/2004, artikel 4, §3
	SM5	Verhoging plafond	cao 21/09/2004, artikel 4, §2

<b>bijzondere jeugdbijstand</b>	SM1	Sociale Maribel 1	cao 23/03/1997
	SM2	Sociale Maribel 2	cao 15/06/1998, artikel 3§2
	SM3-DC	Dagcentra bijzondere jeugdbijstand met vermelding van het dagcentrum	cao 07/1999, artikel 4§2, 1°
	SM3-PLZ	Pleegzorg	cao 07/1999, artikel 4§2, 2°
	SM4-ADV	Arbeidsdrukvermindering	cao 26/06/2000
	SM4-OMK	Uitbreiding omkaderingspersoneel	cao 26/06/2000
	SM1-basis juli 2001		cao 26/06/2000
	SM3-DC-juli 2001		cao 26/06/2000
	SM1-uitbr juli 2001		cao 26/06/2000
	SM5-basis		cao 21/09/2004, artikel 4, §1
	SM5-uitbreidingen		cao 21/09/2004, artikel 4, §1
	SM5-ADV	Arbeidsdrukvermindering	cao 21/09/2004, artikel 4, §3
	SM5	Verhoging plafond	cao 21/09/2004, artikel 4, §2

<b>gehandicaptenzorg</b>	SM1	Sociale Maribel 1	cao 24/03/1997
	SM2/1	Sociale Maribel 2 fase 1	cao 15/06/1998, artikel 3 §1,1
	SM2/2 = SM3	Sociale Maribel 2 fase 2	cao 15/06/1998, artikel 3 §1,1
	SM3-PLZ	Pleegzorg	cao 07/1999, artikel 4§2, 2°
	SM3-40/38	Compensatie invoering van de 38u-week	cao 15/06/1998, artikel 3 §1,2
	SM3-ZW	Zelfstandig Wonen	cao 15/06/1998, artikel 3 §1,8
	SM3-PR/PN	PR/PN	cao 15/06/1998, artikel 4 §1,1°
	SM3-TBD	Thuisbegeleidingsdiensten	cao 07/1999, artikel 4 §1,2°

	SM3-BGW	Begeleid Wonen	cao 07/1999, artikel 4 §1,3°
	SM3-BSW	Beschermde Wonen	cao 07/1999, artikel 4 §1,4°
	SM3-SI	Semi-Internaten	cao 07/1999, artikel 4 §1,5°
	SM1-uitbreiding		
	SM2-uitbreiding		
	SM4-ADV	Arbeidsdrukvermindering	cao 26/06/2000
	SM4-OMK	Uitbreiding omkaderingspersoneel	cao 26/06/2000
	SM1-basis juli 2001		cao 26/06/2000
	SM1-uitbr juli 2001		cao 26/06/2000
	SM5-basis		cao 21/09/2004, artikel 4, §1
	SM5-uitbreidingen		cao 21/09/2004, artikel 4, § 1
	SM5-ADV	Arbeidsdrukvermindering	cao 21/09/2004, artikel 4, § 3
	SM5	Verhoging loonplafond	cao 21/09/2004, artikel 4, § 2

<b>sociale verhuurkantoren en huurdersbonden</b>	SM5-ADV	Arbeidsdrukvermindering	cao 21/09/2004, artikel 4, §3
	SM5-basis		cao 21/09/2004, artikel 4, §1

## B) Sociale maribeltoekenningen bepaald in het werkingsdocument (periode 2006 - 2019)

### B.1. Sociale maribeltoekenningen SM 5 bis

2008 – 2009

Organisaties die sedert 2004 nieuw zijn in de sector 319.01, krijgen een basistoekenning die afhangt van de grootte van de instelling.

- Voorzieningen met minder dan 5 VTE krijgen 1/3 VTE
- Voorzieningen met meer dan 5 VTE krijgen ½ VTE

### B.2. Sociale maribeltoekenningen SM6

2010

#### (1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel 2010

- Voor alle organisaties die een sociale maribeltewerkstelling genieten, wordt het jaarloonplafond per sociale maribel vte verhoogd vanaf 1 januari 2010 tot 37.800 euro. De stijging van 2000 euro wordt voor de helft gefinancierd via de sociale maribel en voor de andere helft via de fiscale maribel. De loonplafondverhoging wordt gerealiseerd binnen de 20% die binnen de fiscale maribel hiervoor kan voorzien worden.
- 25 vte worden voorbehouden voor het project deeltijds leren, deeltijds werken en worden ingezet vanaf schooljaar 2010-2011. Te financieren vanuit de fiscale maribel.
- nieuwe organisaties die door de afdelingen van de Vlaamse overheid gesignaleerd zijn, krijgen een basistoekenning vanaf mei 2010. De toekenning hangt af van het aantal statische vte:
  - 1/3 sociale maribel bij minder dan 5 vte
  - ½ sociale maribel bij meer dan 5 vte
- voor de andere structurele toekenningen die in mei 2010 kunnen starten, definiëren de beheerders volgende toekenningsprincipes.

#### (2) De toekenningsprincipes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten

##### Het kader bij de toekenningen

- De beheerders beslissen om 2004 - 2008 als referentieperiode te weerhouden.
  - 2004 nemen ze als beginpunt omdat er sedert 2004 geen bijkomende toekenningen meer waren, uitgezonderd voor enkele organisaties die nog geen basistoekenning kregen.
  - 2008 als eindpunt omdat de informatie verstrekt door diverse instanties voor deze periode het meest volledig en dus betrouwbaar is.
  - uitbreidingen vanaf 2009 worden in een volgende ronde in overweging genomen.

- Als vertrekbasis voor de bijkomende toekenningen werden per organisatie en per subsector volgende gegevens in beeld gebracht
  - of de organisatie al dan niet een uitbreiding kende en dit op basis van de lijsten opgevraagd bij de diverse agentschappen van de Vlaamse overheid
  - of ze al dan niet een groei in tewerkstelling kende op basis van de RSZ-lijsten over de statistische vte's

#### Verdeelsleutel SM6 per subsector

De beheerders zijn het erover eens dat de gehanteerde criteria enkel gelden voor deze ronde. Om de toe te kennen vte te verdelen over de verschillende subsectoren, wordt in deze ronde vertrokken van het totale aantal statistische vte van de subsector in de recentste cijfers van de RSZ, nl. deze van 2008.

Dit geeft als resultaat

	RSZ statistisch vte 2008	%	toe te kennen smVTE
aww	1.588,86	6,40	11,19
bjb	3.750,49	15,10	26,42
ghz	18.377,62	73,97	129,45
ckg	783,84	3,16	5,52
cig	148,95	0,60	1,05
hbo-svk	193,90	0,78	1,37
totaal	24.843,66	100,00	175,00

#### Criteria voor de bijkomende toekenningen en uitvoeringsmodaliteiten

Om de bijkomende sociale maribelmiddelen efficiënt en optimaal te kunnen toekennen beslissen de beheerders om

- volgend **basisprincipe** in elke subsector toe te passen
  - Op basis van het verschil tussen de statistische vte 2004-2008 werd per organisatie berekend op hoeveel extra sociale maribel van het totaal voorziene aantal per subsector ze recht kon hebben.
  - Organisaties waarvan dit resultaat lager is dan 0,1 vte werden vervolgens buiten beschouwing gelaten. (0,1 vte komt neer op een halve dag per week tewerkstelling.)
  - Daarna werd voor de overgebleven organisaties herberekend op hoeveel extra sociale maribel van het totaal voorziene aantal per subsector elke organisatie recht kan hebben.
- voor sommige subsectoren bijkomende criteria op te stellen, nl.
  - Voor de subsector algemeen welzijnswerk: elk betrokken CAW kan vanaf mei 2010 een bijkomende halftijdse medewerker, vb. een logistieke, tewerkstellen in de sociale maribel.
  - Voor de subsector van de bijzondere jeugdzorg en de subsector van de gehandicaptenzorg:  
 Voor de organisaties waar geen eenduidig sectoraal kader van personeelsnormen voorzien is, kunnen de bijkomend toegekende financiële middelen sociale maribel slechts behouden worden voor zover er geen daling is van de tewerkstelling in de voorziening t.o.v. de tewerkstelling in het voorafgaandelijke kalenderjaar.  
 Indien zich een daling van de tewerkstelling voordoet t.o.v. het voorafgaandelijke kalenderjaar, zullen de bijkomende toekenningen van sociale maribelmiddelen worden stopgezet met ingang van het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar na het jaar waarin deze daling heeft plaatsgevonden.  
 De bijkomende sociale maribelmiddelen van het kalenderjaar waarin de daling van de tewerkstelling zich heeft voorgedaan kunnen door het sectoraal fonds sociale maribel worden teruggevorderd.  
 De organisaties verbinden er zich bij de aanvaarding van de nieuwe sociale maribelmiddelen ertoe om de tewerkstellingsgegevens voor de controle te leveren, en

ze eveneens voor te leggen aan de werknemersafgevaardigden in het kader van de rapportering en de opvolging van de sociale maribel in de organisatie.

De beheerders gaan akkoord met volgende samenvatting

x-1	Jaar voor de toekenning
x	Jaar waarin toekenning werd gegeven en realisatie
X+1	Jaar van de controle ivm eventuele daling en eventuele schrapping

Als  $X - (X-1) < 0$  dan wordt de toekenning geschrapt in (X+1).

- Voor de CIG wordt afgeweken van het basisprincipe. De voorziene 1,05 bijkomende vte werd in overleg met de 5 voorzieningen verdeeld. Via deze toekenning wordt de historische ongelijkheid door financiering in het verleden, die reeds voor 50% was weggewerkt door de Sociale maribel 3, volledig weggewerkt.
- Voor de CKG geldt het basisprincipe.
- Voor de huurdersbonden: de 1,37 vte worden toegekend via contracten bepaalde duur te realiseren in 2010.

#### Procedure

De bijkomende maribelmiddelen worden toegekend vanaf 15 mei 2010.

Het Fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende tewerkstelling. Deze organisaties moeten vervolgens een aanvraagdossier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers (vertegenwoordiging) ondertekend is. Het Fonds bepaalt het model van het aanvraagdossier.

### **B.3. Socielemaribeltoekenningen SM7**

**2011**

#### **(1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel 2011**

- Voor alle organisaties die een socielemaribeltewerkstelling genieten, wordt het jaarloonplafond per sociale maribel vte vanaf 1 januari 2011 verhoogd tot 38.300 euro.
- Voor de andere structurele toekenningen die vanaf 1 juli 2011 kunnen starten, definiëren de leden van de Raad van Beheer per subsector toekenningsprincipes. Zij zijn het erover eens dat de gehanteerde criteria enkel gelden voor deze ronde.

#### **(2) De toekenningsprincipes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten**

##### Het kader bij de toekenningen

Na verhoging van het loonplafond resten er 43,94 vte te verdelen over de subsectoren. Hoeveel elke subsector krijgt, hangt af van het percentage dat berekend is op basis van de RSZ-gegevens 2008.

##### Verdeelsleutel SM7 per subsector

RSZ statistische	vte 2008	%	Toe te kennen vte
Aww	1.588,86	6,40	2,81
Bjb	3.750,49	15,10	6,63
Ghz	18.377,62	73,97	32,50
Ckg	783,84	3,16	1,39
Cig	148,95	0,60	0,26
Svk	168,49	0,68	0,30
Hbo	25,41	0,10	0,04
<b>Totaal</b>	<b>24.843,66</b>	<b>100,00</b>	<b>43,94</b>

Deze lineariteit is geen precedent voor toekomstige toekenningen.

### Criteria voor de bijkomende toekenningen en uitvoeringsmodaliteiten

Om de bijkomende sociaalmaribelmiddelen efficiënt en optimaal te kunnen toekennen beslissen de beheerders om volgende **principes** per subsector te hanteren

#### ➤ AWW

De 4 CAW die in 2010 geen toekenning kregen, krijgen 0,5 vte toegekend om in principe een laaggeschoolde logistieke medewerker aan te werven.

#### ➤ BJB

De middelen worden toegekend aan de residentiële erkenningscategorie waar zowel nacht- als weekendwerk wordt gepresteerd. Deze voorzieningen kennen de zwaarste werkdruk, maar hebben hiervoor geen extra financiering.

Bijkomende criteria

- enkel die voorzieningen die erkend zijn in de Categorie 1 worden in aanmerking genomen.
- de verdeling gebeurt per capaciteitseenheid. Daarbij telt de capaciteit van de categorie 1-erkenning minus de capaciteit van de categorie 1bis-erkenning.

cap. Cat. 1	cap. 1 bis	1-1bis	beschikbare vte
3158	649	2509	<b>6,63</b>

#### ➤ CKG

Vanaf 1 juli 2011 kent het Fonds **de subsector van de Centra Kinderzorg en Gezinsondersteuning 1,39 vte** bijkomend toe.

De middelen voorzien voor de CKG worden verdeeld onder de CKG die een STOP-team hebben. Bij deze verdeling wordt er rekening gehouden met de capaciteit van deze projecten.

#### ➤ CIG

Vanaf 1 juli 2011 kent het Fonds **de subsector van de Centra Integrale Gezinszorg 0,26 vte** bijkomend toe.

De SM7-middelen worden toegekend aan de 5 CIG omdat ze een bijkomende opdracht i.v.m. gezinsdiagnostiek kregen. De verdeling gebeurt per capaciteitseenheid.

➤ Voor de subsector OPH betekent dit:

- **Ten eerste: voor de diensten pleegzorg:**

In een eerste stap wordt voor deze diensten een beperkt deel van de middelen sociale maribel 2011 voorzien voor de subsector OPH, ingezet om hen op gelijke wijze een toekenning werkdrukvermindering te geven zoals de andere voorzieningen OPH, in het kader van de eerste toewijzing van 84 FTE het protocolakkoord PR/PN.

Voor de diensten pleegzorg die onder 82% pr/pn verhouding zitten wordt de afstand van hun PR tot 82%pr/pn berekend in fulltime equivalenten. Daarnaast wordt rekening gehouden met de aanwezigheidsfactor van hun cliënten. De afstand pr/pn telt mee voor 60% en de aanwezigheidsfactor voor 40%.

Het resultaat is dat er binnen de SM7 **6,2 vte** voor deze diensten worden voorzien.

Hierdoor resten er voor de subsector OPH nog **26,30 vte** te verdelen.

- **Ten tweede: voor alle dagprijvoorzieningen (inclusief de diensten pleegzorg)**

De pleegdiensten worden ook in deze oefening meegenomen conform de wens van de sociale partners tijdens de PR/PN-besprekingen op het kabinet in februari 2011.



In een tweede stap wordt dus een ranking PR/PN gemaakt waarin alle voorzieningen OPH (inclusief de diensten pleegzorg) worden opgenomen. Voorzieningen met een PR/PN onder 82,6 % komen in aanmerking voor een extra sociaalmaribeltewerkstelling.

Er wordt opnieuw rekening gehouden met:

- De afstand van de PR tot 82,6% van de PR/PN-verhouding. Deze factor weegt voor 60% door bij de berekening.
- De aanwezigheidsfactor van de cliënten op voorzieningenniveau. Deze factor weegt voor 40% door bij de berekening. de uitkomst van deze berekening wordt afgerond op één cijfer na de komma. Fracties van minder dan 0,1 vte per voorziening worden geschrapt.

➤ Huurdersbonden

De huurdersbonden kregen binnen de SM6 een toekenning van bepaalde duur. Ze krijgen binnen SM7 elk 0,23 vte structureel bijkomend toegekend.

Procedure

De bijkomende maribelmiddelen worden toegekend vanaf 1 juli 2011.

Het Fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende tewerkstelling. Deze organisaties moeten vervolgens een aanvraagdossier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend is. Het Fonds bepaalt het model van het aanvraagdossier.

**B.4. Sociaalmaribeltoekenningen SM8**

**2012**

Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel 2012-01-25

- Voor alle organisaties die een sociaalmaribeltewerkstelling genieten, wordt het jaarloonplafond per sociale maribel vte vanaf 1 januari 2012 verhoogd tot 38.800 euro.

De toekenningsprincipes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten

Het kader bij de toekenningen

Na verhoging van het loonplafond resten er **32,58 vte** te verdelen.

Criteria voor de bijkomende toekenningen en uitvoeringsmodaliteiten

Totaal Aantal vte	Togekend aan	Toekenningscriterium - motivering
5	Kwalificerende opleidings Trajecten	Uitvoering van de afspraken vastgelegd in het VIA 4  Concreet betekent dit dat er met deze middelen budgettair gezien <b>15 vte</b> vanaf <b>1 september 2012</b> kunnen starten.
24,08	Cat 1-bis binnen de sector van de bijzondere jeugdzorg	Tegemoetkomen aan de specifieke werkdruk in deze instellingen.  - 0,5 vte voor elke erkende voorziening in cat1-bis - bijkomend 1/3 vte voor voorzieningen met een capaciteit binnen cat.1-bis > dan 10  <u>Bijkomend argument:</u> de cat. 1 –bis werd buiten beschouwing gelaten bij de toekenningen SM7  <u>Bijkomend criterium:</u> de bijkomende uren zijn voorbehouden voor <b>begeleiders</b> die rechtstreeks in de werking staan. Uitzonderingen hierop moeten aangevraagd worden. De werkgever moet aantonen dat de aangevraagde functiewijziging de werkdruk bij de begeleiders vermindert. Voor een geldige

		aanvraag is het bewijs van overleg en akkoord van de werknemersvertegenwoordiging vereist. De toekenningen gaan in <b>vanaf 1 februari 2012</b>
3,5	Vluchthuizen	Tegemoetkomen aan de specifieke werkdruk in de 7 vluchthuizen: 0,5 vte voor elk vluchthuis <u>Bijkomend criterium</u> : de bijkomende uren zijn voorbehouden voor <b>begeleiders</b> die rechtstreeks in de werking staan. Uitzonderingen hierop moeten aangevraagd worden. De werkgever moet aantonen dat de aangevraagde functiewijziging de werkdruk bij de begeleiders vermindert. Voor een geldige aanvraag is het bewijs van overleg en akkoord van de werknemersvertegenwoordiging vereist. De toekenningen gaan in <b>vanaf 1 februari 2012</b>

#### Procedure

De bijkomende maribelmiddelen kunnen als volgt starten

- 27,8 vte vanaf 1 februari 2012
- 5 vte vanaf 1 september 2012.

Het Fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende tewerkstelling. Deze organisaties moeten vervolgens een aanvraagdossier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend is. Het Fonds bepaalt het model van het aanvraagdossier.

### B.5. Socielemaribeltoekenningen SM8bis

2013

#### (1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel 2013-01-07

Voor alle organisaties die een socielemaribeltewerkstelling genieten, wordt het jaarloonplafond per voltijdse sociale maribel vte vanaf 1 januari 2013 verhoogd met 500 € tot een bedrag van maximaal 39.300 euro.

#### (2) De toekenningsprincipes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten

##### (a) Het kader bij de toekenningen

Naast de afgesproken verhoging van het loonplafond worden nog 6,5 vte verdeeld.

##### (b) Criteria voor de bijkomende toekenningen en uitvoeringsmodaliteiten

De leden van de Raad van Beheer beslissen een toekenning te verlenen aan nieuwe organisaties in de sector en/of organisaties die tot heden geen toekenning SM genoten op voorwaarde dat deze organisaties in 2011 via RSZ hebben bijgedragen tot de SM-middelen.

Op basis van het tewerkgestelde arbeidsvolume in vte binnen de organisatie wordt een toekenning van 1/3 vte of 1/2 vte verleend. Hiervoor baseert het Fonds zich eveneens op de RSZ-lijsten van 2011.

- Organisaties met minder dan 1 vte tewerkstelling worden uitgesloten;
- Organisaties met meer dan 1 vte maar minder dan 5 vte krijgen 1/3 vte toegekend;
- Organisaties met 5 of meer vte krijgen 1/2 vte toegekend.

Organisaties die geen concrete of effectieve hulpverlening aan de doelgroep beogen worden uitgesloten. Bijgevolg komen overlegorganen of ondersteunende organisaties niet in aanmerking.

##### (c) Procedure

De bijkomende 6,5 vte tewerkstelling met maribelmiddelen kunnen starten vanaf 1 februari 2013.

Het Fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende tewerkstelling. Deze organisaties moeten vervolgens een aanvraagdossier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers (vertegenwoordiging) ondertekend is. Het Fonds bepaalt het model van het aanvraagdossier.

## **B.6. Socielemaribeltoekenningen SM9**

**2014**

### **(1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel vanaf 2014-01-01**

Voor alle organisaties die een socielemaribeltewerkstelling genieten, wordt het loonplafond per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2014 verhoogd met 1000 € tot een bedrag van maximaal 40.300 euro.

Na verhoging van het loonplafond resten nog 36 vte bijkomend te verdelen.

### **(2) De toekenningsprincipes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten**

#### **(a) Het kader bij de toekenningen**

Naast de afgesproken verhoging van het loonplafond worden voor 2014 nog 36 vte als volgt verdeeld:

- voor het project deeltijds leren, deeltijds werken worden 8 bijkomende vte voorbehouden die vanaf september 2014 kunnen worden ingezet. In totaal wordt voor het schooljaar 2014-2015 het budget voor de tewerkstelling van jongeren binnen deeltijds leren, deeltijds werken met 25 vte opgetrokken (1/3 in 2014 – 2/3 in 2015).
- 8 vte worden voorzien voor nieuwe organisaties en organisaties die tot heden geen structurele maribelmiddelen krijgen.
- 12 vte worden voorzien om de werkdruk te verminderen bij de organisaties met een residentiële voorziening voor de opvang van 0 tot 12-jarigen binnen de Bijzondere Jeugdbijstand (BJB) en de centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning (CKG).
- 8 vte worden verdeeld onder de Centra voor Algemeen Welzijnswerk (CAW's) voor de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap en/of een persoon van allochtone afkomst in de functie van onthaalmedewerker.

#### **(b) Criteria voor de bijkomende toekenningen en uitvoeringsmodaliteiten**

- Vanaf 1 september 2014 wordt het aantal plaatsen voor de tewerkstelling van jongeren in het kader van het project deeltijds leren, deeltijds werken verhoogd. Daartoe wordt het budget vanuit de maribel vanaf het schooljaar 2014-2015 voor minstens 2 jaren opgetrokken met 25 vte.
- Voor de nieuwe organisaties binnen het paritair subcomité en voor de organisaties die tot heden geen structurele toekenning genieten, wordt een basistoekenning voorzien vanaf 3 februari 2014. Op basis van het tewerkgestelde arbeidsvolume in vte binnen de organisatie komt deze toekenning neer op 1/3 vte of 1/2 vte, afhankelijk van het tewerkgestelde arbeidsvolume binnen de organisatie. Hiervoor baseert het Fonds zich op de tewerkstellingsgegevens volgens de RSZ-lijsten van 2012.
  - Organisaties meer minder dan 1 vte tewerkstelling worden uitgesloten;
  - Organisaties met meer dan 1 vte maar minder dan 5 vte krijgen 1/3 vte toegekend;
  - Organisaties met 5 of meer vte krijgen 1/2 vte toegekend.Organisaties die geen concrete of effectieve hulpverlening aan de doelgroep beogen worden uitgesloten. Bijgevolg komen overlegorganen of ondersteunende organisaties niet in aanmerking.
- Om de werkdruk te verminderen binnen de residentiële voorzieningen voor de opvangcentra van 0 tot 12-jarigen worden vanaf 3 februari 2014 bijkomend 12 vte voorzien; deze zijn te verdelen onder de BJB (6 vte) en de CKG's (6vte) recht evenredig met de capaciteit van de voorziening.

- Voor de 11 CAW's worden vanaf 3 februari 8 vte voorzien voor de tewerkstelling van een persoon met een arbeidshandicap en/of een persoon van allochtone afkomst. De beheerders willen op deze wijze de tewerkstelling van deze doelgroep in dit deelgebied van de sector stimuleren. Deze bijkomende aanwervingen moeten binnen de organisaties ingezet worden als onthaalmedewerker. Bij de aanwerving zal de werkgever een verklaring op eer worden opgevraagd dat de bijkomende aanwerving binnen de beoogde doelgroep valt.

(d) Procedure

De bijkomende tewerkstellingen met maribelmiddelen binnen SM9 kunnen aanvangen vanaf 3 februari 2014, uitgezonderd deze voor de jongeren binnen DLDW die vanaf september worden voorzien.

Het Fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende tewerkstelling. Deze organisaties moeten vervolgens een aanvraagdossier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend is. Het Fonds bepaalt het model van het aanvraagdossier.

## **B.7. Socielemaribeltoekenningen SM9bis**

**2015**

### **(1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel (RvB: 2015-01-12)**

Voor alle organisaties die een socielemaribeltewerkstelling genieten, wordt het jaarloonplafond per voltijds equivalent sociale maribel met ingang van 1 januari 2015 verhoogd met 262 € tot een bedrag van maximaal 40.562 euro.

Naast de afgesproken verhoging van het loonplafond worden nog maximaal 9,5 vte voorzien voor extra tewerkstelling in de sector.

### **(2) De toekenningsprincipes, criteria en procedure**

(a) Kader en criteria voor de bijkomende toekenningen

- De leden van de Raad van Beheer beslissen een toekenning te verlenen aan vier nieuwe organisaties in de sector. Op basis van het tewerkgestelde arbeidsvolume binnen de organisatie en naar continuïteit met voorgaande jaren, wordt een toekenning van 1/3 vte verleend vermits deze vier organisaties tussen 1 en 5 werknemers tewerkstellen.
- De beheerders beslissen een bijkomende toekenning van 0.17 vte te verlenen aan DOP Limburg, zodat deze organisatie net als de andere provinciale diensten ondersteuningsplan een structurele toekenning voor een halftijdse tewerkstelling geniet (zie SM9 - nieuwe organisaties).
- De beheerders beslissen twee organisaties met een nieuwe erkenning als CIG een bijkomende structurele toekenning van 0,5 vte te gunnen, mits aan twee bijkomende voorwaarden wordt voldaan:
  1. In vergelijking met vorig jaar mag er geen daling zijn van het tewerkgestelde arbeidsvolume in de organisatie. Dit moet bij de toewijzing door de organisatie geattesteerd worden door middel van een verklaring op eer.
  2. De bijkomende 0,5 vte moet effectief worden ingezet in het CIG.
- Het budget voor de kwalificerende trajecten wordt verhoogd met 1 vte tot 16 vte.
- Tot slot beslissen de beheerders 6 vte te voorzien voor de tewerkstelling van opgeleide ervaringsdeskundigen in de armoede.

(e) Procedure

De bijkomende 9,5 vte tewerkstelling met maribelmiddelen kunnen starten vanaf 15 januari 2015. Het Fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende tewerkstelling. Deze organisaties moeten vervolgens een aanvraagdossier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend is. Het Fonds bepaalt het model van het aanvraagdossier.

**(1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel (RvB: 2017-05-08)**

De beheerders van het fonds beslissen geen budget te voorzien voor bedreigde banen.

Voor alle organisaties die een socielemaribeltewerkingstelling genieten, wordt het jaarloonplafond per voltijds equivalent sociale maribel met ingang van 1 januari 2017 verhoogd met 2.438 euro tot een bedrag van maximaal 43.000 euro.

De beheerders beslissen om naast de verhoging van het loonplafond nog structurele toekenningen te verdelen voor bijkomende tewerkingstelling.

**(2) Bijkomende toekenningen: principes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten**

## a) Het kader en criteria van de bijkomende toekenningen:

Op de Raad van Beheer van 2017-06-12 beslissen de beheerders:

- voor de nieuwe organisaties binnen het paritair subcomité en de organisaties die tot heden geen structurele middelen van het fonds ontvangen, wordt een basistoekenning voorzien vanaf 15 juni 2017. Volgens het tewerkinggestelde arbeidsvolume in vte binnen de organisatie komt deze toekenning neer op 1/3 vte of 1/2 vte waarbij:
  - Organisaties met een arbeidsvolume van minder dan 1 vte tewerkingstelling worden uitgesloten;
  - Organisaties met een arbeidsvolume tussen 1 vte en 5 vte een structurele toekenning van 1/3 vte krijgen;
  - Organisaties met een arbeidsvolume van 5 vte of meer een structurele toekenning van 1/2 vte krijgen.

Organisaties die geen concrete of effectieve hulpverlening aan de doelgroep beogen worden uitgesloten. Bijgevolg komen overlegorganen of ondersteunende organisaties niet in aanmerking.

- Voor de organisaties die reeds een toekenning van het fonds genieten, wordt een verdeelsleutel gehanteerd per deelsector om bijkomende tewerkingstellingen te verdelen. Op basis van het tewerkinggestelde arbeidsvolume per deelsector (gegevens RSZ – 2015) worden 202,78 bijkomende toekenningen verdeeld, waarbij de huurdersbonden evenwel buiten beschouwing worden gelaten vermits hun aandeel op het totaal te miniem is om onderling te verdelen.

De tabel hieronder toont het resultaat om de bijkomende toekenningen te verdelen.

		Totale AV	%	VTE
AWW	Algemeen Welzijnswerk	2 022,98	6,40%	12,98
BJB	Bijzondere Jeugdbijstand	5 125,91	16,22%	32,90
GHZ	Gehandicaptenzorg	23221,98	73,50%	149,05
GZZ	CKG's: Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning	841,44	2,66%	5,40
	CIG's: Centra voor Integrale Gezinsondersteuning	137,31	0,43%	0,88
SVK	Sociale verhuurkantoren	243,66	0,77%	1,56
		31 593,27	100,00%	202,78

- Het algemeen principe bij deze verdeling van bijkomende middelen is om tegemoet te komen aan de stijgende werkdruk binnen de instellingen en voorzieningen. Per deelsector bepalen de beheerders de exacte toekenningen en criteria:
  - Binnen het AWW worden 13 extra VTE toegekend.  
I.h.k.v. de uitvoering van een gezamenlijk diversiteitsplan krijgt elk CAW een toekenning voor 1 bijkomende VTE. Daarboven worden nog 2 extra VTE voorzien voor de coördinatie van dit plan en inhoudelijke ondersteuning bij de uitwerking. De 2 CAW's die als juridische werkgever voor deze bijkomende jobs fungeren, zijn CAW Limburg en CAW Oost-Vlaanderen;
  - BJB: toekenning van 32,50 extra VTE  
Organisaties met een erkenning van het Agentschap Jongerenwelzijn voor residentiële of ambulante dienstverlening ontvangen een bijkomende toekenning die volgens een specifieke puntenverdeling berekend is, rekening houdend met de werkdruk binnen de organisatie. De toekenningen bedragen minstens 0,2 vte.
  - De 0,88 vte binnen de CIG's worden toegekend aan de nieuwe CIG De vogelzang (0,38 vte) en aan vzw De Wissel (=CIG De Shelter) en vzw St Jan Baptist. Beide organisaties krijgen een toekenning van 0,25 vte;
  - Voor de CKG's worden 5,49 extra VTE voorzien die naargelang de subsidie-enveloppe lineair verdeeld worden tussen deze centra.
  - De nieuwe SVK ISOM krijgt een toekenning van 1/3 vte. Nog 1 extra vte is voorzien voor SVK De poort uit Kortrijk omwille van de werkdruk binnen deze grotere vzw en de stedelijke context waarin de organisatie werkt.
  - Voor de voorzieningen binnen de gehandicaptenzorg beslissen de beheerders om 149,05 aan bijkomende tewerkstellingen te verdelen tussen voorzieningen voor minderjarigen (20%) en voorzieningen voor volwassenen (80%). De 29,81 vte aan bijkomende toekenningen voor de voorzieningen voor minderjarigen worden verdeeld volgens een combinatie van 2 criteria die elk gelijk doorwegen: 50% naargelang het aantal GES+ plaatsen en 50% op basis van een puntensysteem. De toekenningen bedragen minstens 0,10 VTE.
- Bovenop deze bijkomende structurele toekenningen voorzien de beheerders nog 30 VTE aan extra toekenningen voor de voorzieningen binnen de gehandicaptenzorg die gericht zijn op volwassenen.

(b) Procedure en uitvoeringsmodaliteiten

De bijkomende maribelmiddelen worden toegekend vanaf 15 juni 2017, uitgezonderd deze voor de gehandicaptenvoorzieningen voor volwassenen.

Het Fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende tewerkstelling. Deze organisaties moeten vervolgens een aanvraagformulier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend is. Het Fonds bepaalt het model van het aanvraagdossier.

## **B.9. Socielemaribeltoekenningen SM11**

**2018**

### **(1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel (RvB: 2018-03-05)**

Voor alle organisaties die een socielemaribeltewerkstelling genieten, wordt het jaarloonplafond per voltijds equivalent sociale maribel met ingang van 1 januari 2018 verhoogd met 500 euro tot een bedrag van maximaal 43.500 euro.

De beheerders beslissen om naast de verhoging van het loonplafond nog structurele toekenningen te verdelen voor bijkomende tewerkstelling.

## (2) Bijkomende toekenningen: principes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten

### a) Het kader en criteria van de bijkomen de toekenningen:

Op de Raad van Beheer van 2018-06-18 beslissen de beheerders:

- Binnen het Algemeen Welzijnswerk 6,50 vte te verdelen. Tussen de CAW's is een onderling akkoord om de middelen te verdelen op basis van programmatiecriteria die onlangs in kaart werden gebracht. De CAW's hebben onderling een verdeling gemaakt waarbij drie CAW's die ten opzichte van de andere CAW's onderbezet zijn, aanspraak maken op extra middelen van het fonds.
- Voor voorzieningen van de jeugd- en gezinszorginstellingen (BJB-CKG-CIG) voorzien de beheerders 29,32 vte te verdelen; de sociale partners hebben in overleg met de diensten de middelen verdeeld om aan de werkdruk tegemoet te komen.
  - Voor de OOC's en de CKG's worden respectievelijk 5,2 vte en 8,12 vte toegekend. De toekenning is berekend op basis van 0,2 vte per 10 verblijfsmodules.
  - Voor de instellingen uit de bijzondere jeugdzorg worden 13 VTE toegekend voor de ambulante begeleidingen.
  - Aan de diensten crisishulp aan huis worden 3VTE toegekend, waarbij elke dienst 0,30 vte krijgt gegund.
- De 150 VTE die reeds binnen SM10 waren voorzien voor de instellingen gericht naar volwassenen binnen de gehandicaptenzorg te verdelen op basis van gegevens over de werkdruk in deze instellingen. De concrete verdeling van de middelen werd bepaald tussen de sociale partners in samenspraak met het VAPH en volgens het criterium van zorgzwaarte en capaciteit zoals opgelijst door het VAPH;
- Voor de instellingen binnen de gehandicaptenzorg die gericht zijn naar minderjarigen voorziet het fonds een totaal van 77 VTE (\*).

De sociale partners beslissen in overleg met het VAPH om volgende criteria te hanteren:

  1. Voorzieningen die hun aantal personeelspunten voor 80% inzetten voor directe zorg aan de doelgroep
  2. Verblijfsvoorzieningen (vork 6/7 verblijf)
  3. Verblijfsvoorzieningen rekening houdend met aanwezigheid en de reëel geboden ondersteuning
  4. Bepaalde doelgroepen die extra zorg nodig hebben; specifiek gaat het om doelgroepen met hoge agressie incidenten;
  5. Een kleine fractie wordt verdeeld over instellingen die andere ondersteuningsfuncties aanbieden.
- Gezien de beperktheid van de middelen voorzien voor de huurdersbonden en sociale verhuurkantoren geven de beheerders er de voorkeur aan om deze middelen te bundelen zodat een totaal van 1VTE kan worden toegekend. Omwille van de grootstedelijke problematiek waarin ze werken en de toenemende vraag van huurders wordt de toekenning gegund aan de huurdersbond van provincie Antwerpen;
- Vanaf september 2018 extra middelen à rato van 2,5 vte te voorzien voor de financiering van bijkomende tewerkstelling binnen het project Via Vorming Hogerop en dit voor onbepaalde duur.
- Een basistoekenning te gunnen aan nieuwe organisaties op basis van het tewerkgestelde arbeidsvolume van 1/3 vte of 1/2 vte waarbij:
  - Organisaties met een arbeidsvolume tussen 1 vte en 5 vte een structurele toekenning van 1/3 vte krijgen;

- Organisaties met een arbeidsvolume van 5 vte of meer een structurele toekenning van 1/2 vte krijgen.

Organisaties die geen concrete of effectieve hulpverlening aan de doelgroep beogen worden uitgesloten. Bijgevolg komen overlegorganen of ondersteunende organisaties niet in aanmerking.

- Op 3 september 2018 beslisten de beheerders de loonkost te financieren voor 10 jongeren die de opleiding zorgkunde volgen binnen duaal leren.

#### Procedure en uitvoeringsmodaliteiten

De bijkomende maribelmiddelen binnen SM11 worden toegekend vanaf 1 juli 2018.

(\*) De concrete aanvangsdatum voor de toekenningen binnen de GHZ-instellingen voor minderjarigen is 16 oktober 2018 en voor één specifieke voorziening vanaf 1 december 2018.

Het Fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende tewerkstelling. Deze organisaties moeten vervolgens een intekenformulier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend is. De nieuwe organisaties dienen vooraf een aanvraagdossier in bij het fonds om nadien op de basistoekenning te kunnen intekenen. Het Fonds bepaalt het model van het intekenformulier en het aanvraagdossier.

## B.10. Socielemaribeltoekenningen SM12

2019

### (1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel (RvB: 2019-05-21)

Voor alle organisaties die een socielemaribeltewerkstelling genieten, wordt het subsidieplafond per voltijds equivalent sociale maribel met ingang van 1 januari 2019 verhoogd met 435 euro tot een bedrag van maximaal 43.935 euro.

De beheerders beslissen om naast de verhoging van het subsidieplafond nog structurele toekenningen te verdelen voor bijkomende tewerkstelling.

### (2) Bijkomende toekenningen: principes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten

- a) Het kader en criteria van de bijkomende toekenningen:

Op de Raad van Beheer van 2019-05-21 en 2019-06-17 beslissen de beheerders:

- Nog voor 30 VTE aan bijkomende tewerkstelling te creëren verdeeld onder de verschillende deelsectoren naargelang het arbeidsvolume. Omwille van de kleinschaligheid worden de huurderbonden en sociale verhuurkantoren buiten beschouwing gelaten. De bijkomende tewerkstellingen worden selectief toegekend aan bepaalde organisaties om aan de werkdruk tegemoet te komen.

Verdeling arbeidsvolume per subsector		RSZ-gegevens		SM12		
	Subsector	Totale AV	%	VTE	VTE	u/w
AWW	Algemeen Welzijnswerk	2.192,04	6,69%	2,01	2,00	76,00
BJB+GZZ	Jeugdzorg (BJB, CKG, CIG)	6.470,91	19,74%	5,92	6,00	228,00
GHZ	Gehandicaptenzorg	24.111,36	73,57%	22,07	22,00	836,00
HBO	Huurderbonden		0,00%	0,00		0,00
SVK	Sociale verhuurkantoren		0,00%	0,00		0,00
		32.774,31	100,00%	30,00	30	1140,00

- De extra middelen voor het algemeen welzijnswerk (CAW's) dienen ingezet te worden voor de armoedebestrijding en -preventie. De beheerders vinden het belangrijk dat acties zoals



budgetbegeleiding, schuldbemiddeling, ... die vaak in samenwerking met opbouwwerk verlopen, extra ondersteund worden.

- CAW Halle-Vilvoorde, CAW centraal West-Vlaanderen, CAW Boom-Mechelen-Lier en CAW Brussel krijgen elk een toekenning van 0,5 vte.
- De beheerders beslissen 2 \* 3 VTE te verdelen binnen de jeugdzorg: wegens de beperktheid aan middelen is een selectieve keuze gemaakt.
  - negen organisaties met een erkenning als dienst voor 'herstelgerichte en constructieve afhandeling' (HCA) krijgen elk 1/3 vte om aan de werkdruk vanwege de specifieke zwaarte van de opdracht tegemoet te komen.
  - tussen de centra voor integrale gezinszorg (CIG's) worden 3 VTE verdeeld om het onevenwicht m.b.t. het aantal erkenningspunten en de toekenning aan sociale Maribelmiddelen geleidelijk weg te werken.
- Binnen de gehandicaptenzorg voorzien de beheerders 22,60 VTE te verdelen om aan de werkdruk binnen de dagcentra tegemoet te komen: onder 10 autonome dagcentra worden volgens capaciteit in opvang 5,5 VTE verdeeld: indien de capaciteit <50, dan is de extra toekenning 0,50 vte per dagcentrum; indien de capaciteit >50, dan 1 vte. De overige 17,10 extra VTE worden verdeeld onder alle dagcentra afhankelijk van de capaciteit: indien de capaciteit >= 20 en <= 59 dan is de toekenning 0,20 vte per dagcentrum; indien de capaciteit >= 60, dan bedraagt de toekenning 0,35 vte.
- Tijdens het schooljaar 2019-2020 de loonkost te financieren voor maximaal 10 jongeren die de opleiding zorgkundige volgen binnen duaal leren.

#### Procedure en uitvoeringsmodaliteiten

De bijkomende middelen worden toegekend vanaf 1 juni 2019 voor de organisaties binnen het algemeen welzijnswerk en de jeugdzorg. De toekenningen voor de dagcentra gelden vanaf 1 juli 2019.

Het Fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende tewerkstelling. Deze organisaties moeten vervolgens een intekenformulier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers (vertegenwoordiging) ondertekend is. Het Fonds bepaalt het model van het intekenformulier.

### **B.11. Socialemaribeltoekenningen SM13**

**2020**

#### **(1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel (RvB: 2020-03-02)**

Voor alle organisaties die een socialemaribeltewerkstelling genieten, wordt het subsidieplafond per voltijsd equivalent sociale maribel met ingang van 1 januari 2020 verhoogd met 265 euro tot een bedrag van maximaal 44.200 euro.

De beheerders beslissen om naast de verhoging van het subsidieplafond nog structurele toekenningen te verdelen voor bijkomende tewerkstelling.

#### **(2) Bijkomende toekenningen: principes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten**

De beheerders beslissen nog voor **3,33 vte** aan bijkomende tewerkstelling te verdelen onder nieuwe organisaties en organisaties die tot heden geen structurele middelen van het fonds ontvangen. De structurele basistoekenning komt neer op 1/3 vte of 1/2 vte volgens het tewerkgestelde arbeidsvolume in vte binnen de organisatie (RSZ-gegevens 2018) waarbij:

- Organisaties met een arbeidsvolume van minder dan 1 vte tewerkstelling worden uitgesloten;

- Organisaties met een arbeidsvolume tussen 1 vte en 5 vte een structurele toekenning van 1/3 vte krijgen;
- Organisaties met een arbeidsvolume van 5 vte of meer een structurele toekenning van 1/2 vte krijgen.

Organisaties die geen concrete of effectieve hulpverlening aan de doelgroep beogen worden uitgesloten. Bijgevolg komen overlegorganen of ondersteunende organisaties niet in aanmerking.

➤ **Procedure en uitvoeringsmodaliteiten**

Het fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende toekenning voor extra tewerkstelling. De toekenning vangt aan vanaf 2 maart 2020. De organisaties moeten een aanvraagdossier met intekenformulier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend is. Het fonds bepaalt het model van deze formulieren.

## **B.12. Socielemaribeltokenningen 2021**

### **(1) Besteding van de middelen sociale en fiscale maribel (RvB: 2021-06-08)**

Voor alle organisaties die een socielemaribeltewerkstelling genieten, wordt het subsidieplafond per voltijds equivalent sociale Maribel met ingang van 1 januari 2021 verhoogd met 400 euro tot een bedrag van maximaal 44.600 euro.

De beheerders beslissen om naast de verhoging van het subsidieplafond nog structurele tokenningen te verdelen voor bijkomende tewerkstelling.

### **(2) Bijkomende tokenningen: principes, procedure en uitvoeringsmodaliteiten**

De beheerders beslissen

- bijkomende tewerkstelling te creëren vanaf 1 juli 2021 binnen de dagcentra van de gehandicaptenzorg voor volwassenen a rato van 41 vte. Met deze bijkomende middelen willen de sociale partners de werkdruk op het terrein verminderen en de kwaliteit van de zorg verbeteren. In eerste instantie zijn ze bedoeld voor de aanwerving van extra begeleidend personeel. Mits een akkoord binnen het lokaal sociaal overleg kan er evenwel worden afgeweken van dit principe.
- Er worden nieuwe tokenningen van onbepaalde duur verdeeld vanaf 1 juli 2021 voor in totaal 2,67 vte aan organisaties uit de sector die tot heden geen toekenning genoten. De structurele toekenning komt neer op 1/3 vte of 1/2 vte volgens het arbeidsvolume in vte binnen de organisatie (RSZ-gegevens 2019) waarbij:
  - Organisaties met een arbeidsvolume van minder dan 1 vte worden uitgesloten;
  - Organisaties met een arbeidsvolume tussen 1 vte en 5 vte een structurele toekenning van 1/3 vte krijgen;
  - Organisaties met een arbeidsvolume van 5 vte of meer een structurele toekenning van 1/2 vte krijgen.
  - Organisaties die geen concrete of effectieve hulpverlening aan de doelgroep beogen worden uitgesloten. Bijgevolg komen overlegorganen of ondersteunende organisaties niet in aanmerking.

- Toekenningen van bepaalde duur te verdelen over alle organisaties naargelang de grootte (arbeidsvolume RSZ-gegevens 2019) a rato van een totaal van 46 vte, in te vullen vanaf 1 juli 2021

➤ Procedure en uitvoeringsmodaliteiten

Het fonds informeert de organisaties die recht hebben op een bijkomende toekenning voor extra tewerkstelling. De toekenning vangt aan vanaf 1 juli 2021. De organisaties moeten een aanvraagdossier met intekenformulier indienen dat zowel door de werkgever als door de werknemers(vertegenwoordiging) ondertekend is. Het fonds bepaalt het model van deze formulieren.