



SOCIALEMARIBELFONDS
SECTOR OPVOEDINGS- EN
HUISVESTINGSINSTELLINGEN

Veelgestelde vragen over de
'sociale maribel in de sector 319.01'



ZIJN ER NOG VRAGEN

Januari 2022

1. De inkomsten van het Sectoraal Fonds Sociale maribel	4
1.1. Waar komen de inkomsten van het fonds vandaan?	4
1.2. Wat gebeurt er als de dotatie stijgt?	4
2. De structurele toekenningen sociale maribel	5
2.1. Een overzicht van de verschillende toekenningsfasen:	5
2.2. Wanneer zijn er nieuwe structurele toekenningen?	5
2.3. Hoe worden de middelen verdeeld? Welke criteria hanteerden/hanteren de beheerders bij socialemaribeltoekenningen?.....	6
2.4. Kan je (met terugwerkende kracht) nog aanspraak maken op gelden uit een vorige socialemaribelfase?.....	6
2.5. Wat is een structureel budget? Welke middelen kent het fonds toe?.....	6
2.6. Waarom krijg je niet automatisch meer maribelmiddelen als de instelling een uitbreiding kent?	6
2.7. Moet je een uitbreiding melden?	6
2.8. Waarom mag je geen socialemaribelmiddelen overdragen naar het volgende kalenderjaar?.....	6
3. Financiering voor projecten	7
3.1 . Welke projectfinanciering is er mogelijk van het Maribelfonds?	7
3.2 . Wat is duaal leren (DLDW)?	7
3.3. Wat is Via Vorming Hogerop?	7
4. Eénmalige middelen (1MM) of Toekenningen bepaalde duur	7
4.1. Wat zijn de éénmalige middelen?	7
4.2. Hoe kunnen de éénmalige middelen ingezet worden?	7
4.3. Wanneer kent het fonds deze éénmalige middelen toe?.....	7
5. Het subsidieplafond	8
5.1. Wat is een subsidieplafond?	8
5.2. Is een subsidieplafond noodzakelijk?.....	8
5.3. Hoe bepalen/bepalen de beheerders het subsidieplafond?	8
5.4. Wanneer stijgt het subsidieplafond?	8
5.5. Veel gehoord: het subsidieplafond blijft ontoereikend	8
5.6. Waarom groeit de socialemaribelfinanciering niet mee met de anciënniteit?	8
5.7. Waarom vergoeden we geen werkings- en werkgeverskosten?	9
5.8. Kan je een opzegvergoeding inbrengen?	9
6. De functies.....	10
6.1. Waarom financiert het fonds geen functies van universitair niveau?.....	10
6.2. Waarom kan je iemand niet zomaar onder het barema B3 aanwerven?	10
6.3. Wat doe je als een toegekende functie niet meer beantwoordt aan de noden/behoefte op de werkvloer?	10
7. De arbeidscontracten	10
7.1. Waarom gaan we niet soepeler om met contracten van bepaalde duur?.....	10
7.2. Kan je binnen de sociale maribel jobstudenten aanwerven? En activaplussers?	11
7.3. Kan je een uitzendkracht tewerkstellen?.....	11

7.4. Mag je 1 contract bepaalde duur aanbieden in functie van de besteding van de éénmalige middelen en het opgebruiken van saldi?	11
8. De loonkostopgave	11
8.1. Hoe geef je de loonkosten van de werknemers die ten laste van de maribel vallen door aan het fonds?	11
9. De voorschotten en afrekening	111
9.1. Waarom ontvang je een voorschot van 94% van het toegekende bedrag?.....	111
9.2. Hoe berekenen we het minimum aantal uren dat je voor het toegekend bedrag moet presteren?	122
9.3. Hoe rekenen we de socialemaribeltewerkstelling af?	122
9.4. Je hebt bij een afrekening een negatief saldo.	133
9.5. De totale loonkost van de socialemaribelwerknemers bedraagt meer dan het toegekende bedrag.	133
10. Het overleg met de werknemersvertegenwoordiging	133
10.1. Waarom is dit overleg belangrijk?	133
10.2. Wanneer moet je overleg organiseren?	133
10.3. Welke informatie is belangrijk voor de vertegenwoordigers van de werknemers?	133
11. Optimaliseren van de socialemaribeltewerkstellingen	144
11.1. Mag je in de loop van het jaar interne verschuivingen aangeven?	144
12. De procedures / formulieren	144
12.1. Je vindt de administratieve procedures te omslachtig.	144
12.2. Kan je formulieren digitaal insturen?.....	144
BIJLAGEN	155
Bijlage 1 : Tips voor een vlotte correspondentie	155
Bijlage 2 : Spiekbriefje	155
Even rekenen.....	155
In te zenden documenten	155
Tijdspad	166
Het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging is vereist bij	166
Wil je meer weten?	166

1. De inkomsten van het Sectoraal Fonds Sociale maribel

1.1. Waar komen de inkomsten van het fonds vandaan?

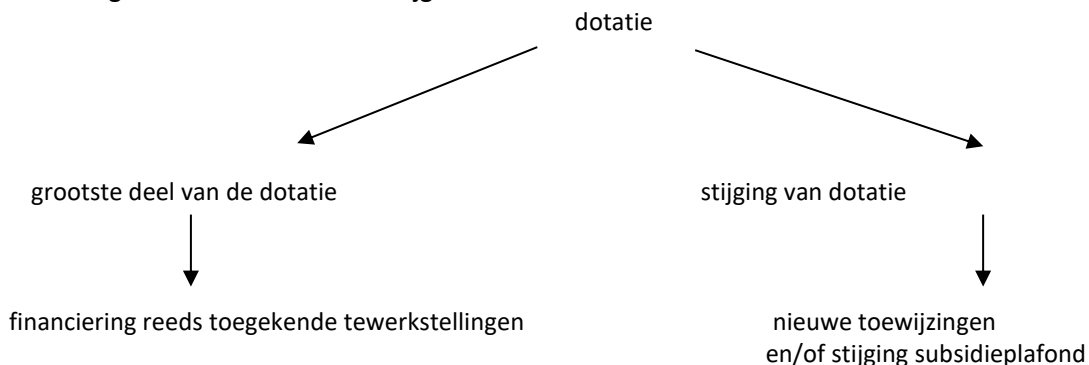
N.a.v. de uitvoering van het KB van 2002 houdende maatregelen met het oog op het bevorderen van de tewerkstelling binnen de non-profit ontvangt het fonds jaarlijks een dotatie via de RSZ. Sinds eind 2009 heeft het Fonds een tweede inkomstenbron naast de sociale maribel: de fiscale maribel. De beheerders houden bij de toekenningen geen rekening met de herkomst van de gelden. Ze beheren alle tewerkstellingen op dezelfde manier.

Om administratieve overlast te vermijden, vragen we hieromtrent geen extra gegevens te registreren. Deze registratie gebeurt enkel op het niveau van het Fonds. Zo kunnen wij de overheid op hun vraag ook hierover cijfers voorleggen.

	Sociale Maribel	Fiscale Maribel
Herkomst gelden	Per rechtopenende werknemer (1) krijgt de sector een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen in de sociale zekerheid. (2) De RSZ stort de opbrengst à rato van rechtopenende werknemers aan het Fonds.	Vanaf 2009 voorziet de economische herstelwet in een bijkomende financieringsbron door de vrijstelling van de bedrijfsvoorheffing te verhogen. De fiscus stort deze middelen aan het Fonds.
Doel	Met deze opbrengst kunnen de beheerders beslissen om bijkomende arbeidsplaatsen te creëren en/of het subsidieplafond te verhogen.	Met deze opbrengst kunnen de beheerders beslissen om bijkomende arbeidsplaatsen te creëren en/of het subsidieplafond te verhogen.
Berekening dotatie	Vanaf 2020 is het bedrag van de opbrengsten van de bijdragevermindering per sectoraal fonds, voor het jaar N, gelijk aan het aantal rechtopenende werknemers in het jaar N-2 vermenigvuldigd met 500,31 euro per trimester. Bedenkingen: deze dotatie wordt niet geïndexeerd en groeit niet mee met de reële loonkosten van de personeelsleden sociale maribel. (3)	De middelen worden berekend op basis van de loonmassa. Bedenking: de stortingen variëren maandelijks.
Besteding	Binnen het kalenderjaar voor minstens 95%	Over 2 kalenderjaren
Regelgeving	Koninklijk Besluit van 18 juli 2002	Economische herstelwet van 27 maart 2009

- (1) Een rechtopenende werknemer is een werknemer die minstens halftijds gedurende één kwartaal tewerkgesteld is.
 (2) Voor een overzicht van de evolutie van de bijdragevermindering zie 1.2.
 (3) Dit blijft een bekommernis van de sociale partners. Zij blijven ervoor ijveren om het subsidieplafond sociale maribel te kunnen koppelen aan de reële loonkosten, waarbij de indexatie een prioritaire doelstelling is.

1.2. Wat gebeurt er als de dotatie stijgt?



We ontvangen een grotere socialemaribeldotatie als
 - er meer rechtopenende werknemers zijn

Sectoraal Fonds Sociale Maribel PC 319.01

- het bedrag van de RSZ-bijdragevermindering voor de sociale maribel stijgt
De fiscale maribeldotatie stijgt als de loonmassa stijgt.

fase sociale maribel	RSZ- bijdragevermindering voor de sociale maribel	van kracht vanaf
SM1	80,57 €	1/01/1997
SM2/1	161,13 €	1/07/1998
SM2/2 of SM3	241,70 €	1/07/1999
SM4	288,18 €	1/07/2000
SM5	332,00 €	1/07/2004
	354,92 €	1/01/2005
	365,00 €	1/01/2007
SM6	371,23 €	1/01/2010
SM7-SM8 (incl. SM8bis)	384,25 €	1/01/2011
SM9 + SM9bis	391,87 €	1/01/2014
SM10	440,10 €	01/04/2016
SM11	461,52 €	01/01/2018
SM12	478,89 €	01/07/2019
TK 2020	500,31 €	02/03/2020

2. De structurele toekenningen sociale maribel

2.1. Een overzicht van de verschillende toekenningsfasen:

Fase SM	Operationeel sedert	Bijkomende voltijdse equivalente jobs
SM1	1 juli 1997	203
SM2/1	1 juli 1998	261
SM2/2 of SM3	1 juli en 31 december 1999	373
SM4	1 juli 2001	168
SM5 en SM5-bis	1 juli 2004/ 1 januari 2005/2008	117
SM6 (*)	15 mei 2010	199
SM7	1 juni 2011	44
SM8 (**)	1 februari 2012	27
en SM8 bis	1 september 2012	15
	1 februari 2013	6
SM9 (*)	1 februari 2014	36
SM9bis	12 januari 2015	9
SM10	15 juni 2017	85
SM11 (**)	1 juli 2018	265
SM12	1 juli 2019	30
TK 2020	2 maart 2020	3,33
	TOTAAL	1841,33

(*) vanaf september 2010 en september 2014 zijn telkens 25 vte voorzien voor de loonkost van jongeren in het project deeltijds leren/werken voor een totaal van 180 plaatsen.

(**) vanaf september 2012 voorziet het fonds financiering voor de loonkost i.h.k.v. kwalificerende trajecten voor een totaal van 18,5 vte.

2.2. Wanneer zijn er nieuwe structurele toekenningen?

Als de dotatie stijgt, kunnen de beheerders beslissen om het subsidieplafond te verhogen en/of om extra sociale maribeltewerkstellingen toe te kennen (zie 1.2.).

2.3. Hoe worden de middelen verdeeld? Welke criteria hanteerden/hanteren de beheerders bij socialemaribeltoekenningen?

De sociale partners overleggen na elke stijging van de dotatie telkens hoe ze het best de bijkomende middelen toewijzen. Zij bepalen gezamenlijk de criteria.

Zo hielden de beheerders rekening met

- het personeelsbestand van de voorziening: **SM1, 2, 4, 5, 8bis, 9 en 9bis**
- het personeelsbestand van de voorziening én het verschil in werkdruk bij de verschillende personeelscategorieën: **SM4, 5, 9, 11 en 12**
- specifieke noden van welbepaalde personeelscategorieën binnen elke subsector: **SM3, en 11**
- organisaties die nog geen socialemaribelmiddelen ontvingen: **SM5-bis, SM8bis en 9bis, 10, 11 en TK2020**
- uitbreidingen in capaciteit/begeleidingen en stijging personeelsbestand tussen 2004 en 2008, personeelsnormen: **SM6**
- noden die leven in verschillende subsectoren (inhoudelijke criteria): **SM7 - 8 - 9 - 9bis - 10 - 11 en 12**

Binnen de cao die de toekenningen voor SM3 en in het werkingsdocument dat SM8 & SM9 regelt, bepaalden ze de functies waarin werkgevers moeten aanwerven.

2.4. Kan je (met terugwerkende kracht) nog aanspraak maken op gelden uit een vorige socialemaribelfase?

Neen. De criteria waaraan een organisatie moet voldoen om in een bepaalde fase middelen te ontvangen, gelden enkel op het moment van de toekenning.

Het budget dat we voorzien voor die ronde wordt op dat ogenblik ook integraal besteed. Hierdoor kan er geen organisatie later nog uit dat budget putten.

2.5. Wat is een structureel budget? Welke middelen kent het fonds toe?

De dotatie sociale Maribel van het fonds is in de loop der jaren reeds verschillende keren verhoogd. Bijna elke verhoging luidde een nieuwe toekenningsfase in. De verschillende soorten sociale maribel (zie 2.3.) verschillen inhoudelijk en de toekenningscriteria zijn bepaald op de dan geldende situatie.

Tot 2017 werden de structurele middelen ook voor de werkgevers nog opgesplitst volgens deze diverse toekenningsfasen. Vanaf 2018 zullen wij hiervan afstappen en beschouwen wij de structurele toekenning voortaan nog als één geheel.

Een overzicht van de verdeling van middelen per toekenningsfase zal nog steeds bij het fonds aanwezig zijn, maar wordt dus niet meer aan de werkgevers bezorgd.

Naast de structurele middelen die worden gebruikt voor de reguliere tewerkstelling(en) van werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur financiert het fonds ook loonkost binnen twee 'projecten' (zie 3) en zijn er nog de éénmalige middelen (zie 4).

2.6. Waarom krijg je niet automatisch meer maribelmiddelen als de instelling een uitbreiding kent?

Een uitbreiding van personeel heeft pas 2 jaar later effect op de Maribeldotatie (zie 1.1).

Voor alle organisaties die behoren tot het Paritair Subcomité 319.01 speelt het principe van mutualisering.

D.w.z. dat de wetgever de beheerders van het Fonds ruimte geeft om binnen het wettelijk kader eigen procedures en criteria uit te werken om subsidies te verlenen. Elke werkgever geniet dus niet automatisch en systematisch van de socialemaribeltussenkomensten. M.a.w. de tussenkomsten zijn niet evenredig aan het tewerkgesteld arbeidsvolume binnen de organisatie.

De sociale partners blijven er wel voor waken dat de financiering van het fonds zoveel mogelijk tegemoetkomt aan de noden van de diverse organisaties en het reële tewerkstellingsvolume van de subsectoren en instellingen afzonderlijk vormt in vele gevallen een bepaalde factor.

2.7. Moet je een uitbreiding melden?

Dat mag maar hoeft niet. Wanneer de beheerders nieuwe toekenningen bepalen, vragen we bij de subsidiërende overheden relevante info op.

2.8. Waarom mag je geen socialemaribelmiddelen overdragen naar het volgende kalenderjaar?

Het uitgangspunt van de regelgeving is dat de dotatie binnen het kalenderjaar waarop ze betrekking heeft, voor minstens 95% opgebruikt is. Dit is opgenomen in het KB van 2002.

Niet-recurrente reserves van het Fonds worden het volgende kalenderjaar van de dotatie afgehouden.

Alhoewel we de gelden van de fiscale maribel wel over 2 jaar kunnen besteden, passen we deze regel niet toe op organisatieniveau (zie ook 1.1). Zo willen we vermijden dat het registreren en opvolgen van de maribeltewerkstellingen voor de organisaties complexer wordt.

3. Financiering voor projecten

3.1 . Welke projectfinanciering is er mogelijk van het Maribelfonds?

Naast de reguliere tewerkstellingen financiert het fonds de loonkost van werknemers die

1. binnen duaal leren zijn tewerkgesteld in de organisatie
2. de vervanging doen van een 'vaste' werknemer die een opleiding is gestart i.h.k.v. Via Vorming Hogerop.

3.2 . Wat is duaal leren (DLDW)?

Elke organisatie kan in aanmerking komen om een jongere tewerk te stellen binnen duaal leren (voorheen deeltijds leren / deeltijds werken) en de loonkost hiervan volledig ten laste van het fonds sociale maribel opgeven. De werkgever heeft een erkenning nodig als opleidingsplaats, stelt zich kandidaat via het loket om een jongere aan te werven en voorziet in een 'mentor' voor de begeleiding van de jongere. De middelen komen bovenop de structurele middelen maar worden apart afgerekend.

Ben je als werkgever geïnteresseerd? Via deze link vind je de nodige informatie terug:

<http://www.vspf.org/deeltijds-leren-deeltijds-werken-dldw319>

3.3. Wat is Via Vorming Hogerop?

Een werknemer met een maximaal diploma secundair onderwijs van jouw organisatie kan een bijkomende beroepsgerichte vorming volgen: een kwalificerend traject. Gezien deze werknemer tijdens de looptijd van de opleiding niet in de organisatie actief is, mag je een vervanger aanwerven en de loonkost opgeven bij het fonds. De administratieve procedures voor reguliere tewerkstellingen zijn ook voor deze vervangende werknemers van toepassing. De middelen komen bovenop de structurele middelen en worden samen afgerekend.

Op het formulier voor aanwervingen en wijziging vermeld je in de kolom 'code' de afkorting VVIA voor deze werknemers.

Meer info hierover: <http://www.vivosocialprofit.org/via-vorming-hogerop-319>

4. Eénmalige middelen (1MM) of Toekenningen bepaalde duur

4.1. Wat zijn de éénmalige middelen?

Het budget voor de éénmalige middelen bestaat uit:

- het resterende bedrag van de dotaties (sociale en fiscale) na aftrek van de structurele toekenningen
- de in het voorbije kalenderjaar toegekende middelen die organisaties niet besteed hebben. Hoe groter de bestedingsgraad in het kalenderjaar X, hoe kleiner het budget voor éénmalige middelen in het jaar X+1.
- eventuele reserves

Pas na afrekening van alle dossiers sociale maribel van een kalenderjaar en wanneer er zicht is op de jaarrekening van het fonds (mei/juni), kunnen de beheerders een budget voor 1MM bepalen en toekennen. Dit is de reden waarom deze middelen niet structureel zijn, maar van bepaalde duur.

4.2. Hoe kunnen de éénmalige middelen ingezet worden?

Deze 1MM dienen net zoals de bijkomende structurele middelen ingezet te worden voor bijkomende tewerkstelling. Dit kan zowel met een contract bepaalde duur als een contract onbepaalde duur, maar in beide gevallen wordt de tewerkstelling slechts ten laste genomen tot het einde van het jaar (31/12/20xx). De éénmalige middelen zijn namelijk net zoals de structurele middelen niet overdraagbaar naar het volgende jaar. De middelen komen bovenop de structurele middelen en worden samen afgerekend.

4.3. Wanneer kent het fonds deze éénmalige middelen toe?

Om over deze toekenningen van bepaalde duur te kunnen beslissen, moeten we weten hoeveel middelen alle voorzieningen in het voorbije kalenderjaar hebben opgebruikt en over welke reserves het fonds beschikt.

In juni, als de revisor onze jaarrekening controleert en de beheerders deze ook goedkeuren, kennen we het juiste bedrag dat we voor de éénmalige middelen kunnen aanwenden.

Het fonds informeert dan de werkgevers die een toekenning kunnen aanvragen.

5. Het subsidieplafond

5.1. Wat is een subsidieplafond?

Het subsidieplafond is de maximale jaarloongrens voor een voltijds tewerkgestelde werknemer die het fonds financiert. Voor een voltijdse tewerkstelling kan je dus jaarlijks maximum tot het bedrag van het subsidieplafond ontvangen: we rekenen af op dossierniveau en per gemiddelde werknemers. D.w.z. dat het subsidieplafond niet wordt toegepast bij elke opgegeven werknemer, maar over de totaal opgegeven loonkost van alle werknemers.

5.2. Is een subsidieplafond noodzakelijk?

Het hoofddoel van de fiscale en sociale maribel is extra tewerkstelling creëren.

Een regeringscommissaris oefent toezicht uit op het sectorale fonds. Deze woont met raadgevende stem de vergaderingen van de Raad van Beheer bij en beschikt voor het vervullen van de opdracht over de ruimste macht.

Om optimaal de bijkomende werkgelegenheid te realiseren en de financiering van ingevulde plaatsen op geen enkel tijdstip in gevaar te brengen, is een subsidieplafond nodig.

5.3. Hoe bepalen/bepalen de beheerders het subsidieplafond?

Het KB van 5 februari 1997 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector voorzag dat € 29.747,22 per jaar het maximumbedrag was dat de werkgever kreeg per voltijds tewerkgestelde socialemaribelwerknemer. Vanaf 1 januari 1999 werd dit jaarbedrag verhoogd tot € 31.532. Dit bedrag vind je terug in de cao van 26 juni 2000 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de instellingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap (319.01). Na verhoging van de dotatie werd bij de middelenverdeling steeds besloten om het plafond te verhogen.

Vanaf 2021 bedraagt het subsidieplafond € 44.600 per VTE.

Opmerking:

In het KB van 18 juli 2002 dat nu de maribeltewerkstellingen regelt, voorziet de wetgever nog wel dat jobs die een zekere loongrens overschrijden, niet in aanmerking komen voor een (co-)financiering met de middelen sociale maribel. Artikel 13 verplicht ons namelijk om enkel die jobs te financieren waarvan de loonkost op geen enkel moment in de carrière hoger is dan € 64.937,84 per jaar (te indexeren vanaf 1 januari 2003 – wat in 2020 neerkomt op € 85.684,10).

5.4. Wanneer stijgt het subsidieplafond?

Als de dotatie stijgt, kunnen de beheerders beslissen om het subsidieplafond te verhogen.

Hoeveel hangt af van de grootte van de stijging van de dotatie (zie ook 1.1).

5.5. Veel gehoord: het subsidieplafond blijft ontoereikend

Het Sectoraal Fonds Sociale Maribel 319.01 besteedt elk jaar opnieuw de ontvangen dotaties maximaal.

Een rekensom: in 2016 financierden we 1.405 vte aan een subsidieplafond van 40.562 euro. Dit komt neer op een totaal van 56.989.610 euro. Een stijging van het subsidieplafond met bijv. 1000 euro, komt neer op een extra jaarbudget van 1.405.000 euro.

Een tip: ga jaarlijks na of je het toegekende budget kan optimaliseren. (Zie 11)

5.6. Waarom groeit de socialemaribelfinanciering niet mee met de anciënniteit?

Door het huidige berekeningssysteem van de dotatie (zie 1), kunnen we onmogelijk het toegekende bedrag automatisch aanpassen bij

- loonindexatie
- anciënniteitverhogingen
- personeelstoename vb. n.a.v. een uitbreiding of bijkomende erkenning.

In de jaarlijkse rapportering naar de overheid en n.a.v. andere gelegenheden (vb 15 jaar Sociale Maribel) blijven de sociale partners expliciet vragen om de dotaties te indexeren.

5.7. Waarom vergoeden we geen werkings- en werkgeverskosten?

De wetgever bepaalde dat de dotatie enkel bedoeld is voor de creatie van jobs.

Artikel 12 van het KB van 18 juli 2002 definieert als loonkost

- Het brutoloon overeenkomstig de sectorale baremieke loonschaal en -voorwaarden voor de uitgeoefende functie.
 - De werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid
 - Alle vergoedingen en voordelen die voldoen aan twee voorwaarden
 1. wettelijk of reglementair bepaald of verschuldigd zijn krachtens een sectorale cao (dus NIET deze krachtens een cao op instellingsniveau)
 2. rechtstreeks ten goede komen van de werknemer
 - haard- en standplaatsvergoeding
 - toeslagen voor onregelmatige prestaties
 - eindejaarspremie
 - betaalde feestdag na uitdiensttreding
 - enkel en dubbel vakantiegeld
 - vakantiegeld uit dienst
 - tussenkomst in woon- en werkverkeer (inclusief fietsvergoeding)
 - kampvergoeding
- (NIET werkingskosten zoals bijv. arbeidskledij - arbeidsongevallenverzekering/verzekering burgerlijke aansprakelijkheid – hospitalisatieverzekering - kosten sociaal secretariaat)

5.8. Kan je een opzegvergoeding inbrengen?

Als je een einde maakt aan een arbeidsovereenkomst, kunnen tijdens de opzegtermijn de volgende situaties voorkomen.

Situatie 1

De werknemer levert prestaties en ontvangt gedurende deze periode loon

- Deze komt tijdens de opzegtermijn op de RSZ-lijsten voor.
- We financieren de loonkost.

Situatie 2

De werknemer heeft vrijstelling van prestaties en ontvangt loon.

- Deze komt gedurende de opzegtermijn op de RSZ-lijsten voor.
- We financieren de loonkosten NIET omdat er geen prestaties tegenover staan.

Situatie 3

De werknemer ontvangt een compenserende opzegvergoeding.

- Deze komt niet meer op de RSZ-lijsten voor.
- We betalen de opzegvergoeding NIET terug omdat er geen prestaties tegenover staan.

6. De functies

6.1. Waarom financiert het fonds geen functies van universitair niveau?

Het art. 13 van het KB van 18 juli 2002 bepaalt dat je geen werknemers meer mag tewerkstellen van wie de reële loonkost op het einde van de loopbaan € 64.937,84 (2003 - geïndexeerd) overtreft. Hierdoor kan je in de sociale maribel geen tewerkstellingen opgeven voor kaderfuncties.

M.a.w.: de loonkost van geen enkele werknemer mag op het einde van de loopbaan hoger zijn dan **€ 85 684,10 (geïndexeerd bedrag)**. Het principe van de gemiddelde loonkost geldt hiervoor dus niet.

6.2. Waarom kan je iemand niet zomaar onder het barema B3 aanwerven?

Vanaf het begin van de sociale maribel wensten de beheerders de aanwerving van opvoeders-begeleiders klasse 3 voor opvoedkundige taken niet te promoten. Daarom stelden ze enkele voorwaarden, nl.

- **Bij contracten van onbepaalde duur:** een opvoeder-begeleider B3 is mogelijk op voorwaarde dat werkgever en betrokken werknemer akkoord gaan dat de werknemer zo vlug mogelijk een opleiding start die toegang geeft tot de functieclassificatie opvoeder-begeleider klasse 2. De beheerders willen zo, in een sector die steeds meer geconfronteerd wordt met complexere begeleidingssituaties, mee de kwaliteit van de begeleiding bewaken.
Wat verwachten wij? Je bezorgt ons een bewijs dat de werknemer een diplomagerichte opleiding volgt of het onderling akkoord dat vermeldt wanneer de werknemer de opleiding start. Je informeert ons wanneer de werknemer het diploma haalt of als deze de studies vroegtijdig beëindigt. Zonder dit engagement zullen we de tewerkstelling niet (verder) financieren. Je bent dan genoodzaakt om deze tewerkstelling met andere middelen te financieren, ze te beëindigen of de werknemer te heroriënteren naar logistiek personeel met barema L4.
- **Bij contracten van bepaalde duur:** je mag een werknemer vb binnen de éénmalige middelen wel aanwerven onder dit barema.
- Mits een goede motivatie kan je uitzonderlijk vooraf een afwijking aanvragen.

6.3. Wat doe je als een toegekende functie niet meer beantwoordt aan de noden/behoefte op de werkvloer?

Wil je de socialemaribelmiddelen inzetten voor een functie die verschilt met de oorspronkelijk aangevraagde functie? Dien dan vooraf schriftelijk een gemotiveerde aanvraag in. Je kan hiervoor het formulier 'Functiewijziging' (zie (www.vspf.org > 319.01 > Sociale Maribel > [downloads](#))) gebruiken of je aanvraag in een brief of mail motiveren.

Voeg hierbij in elk geval het akkoord van de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, de syndicale delegatie of als er geen overlegorgaan is dat van minstens 50% van het personeel.

Pas na ontvangst van het schriftelijk akkoord van de Raad van Beheer kan je de nieuwe functie invullen.

Let wel: Sommige functies zijn bij cao vastgelegd. Deze kan je niet wijzigen. (Zie 2.3)

Als je de wijziging pas achteraf meedeelt, dan kunnen we de subsidies voor de nieuwe functie weigeren.

7. De arbeidscontracten

7.1. Waarom gaan we niet soepeler om met contracten van bepaalde duur?

Het creëren van tewerkstellingen van onbepaalde duur is de essentie van de socialemaribelreglementering.

Om werkgevers voldoende kansen te geven om de toegekende middelen optimaal aan te wenden, aanvaarden we onder welbepaalde voorwaarden toch contracten van bepaalde duur, namelijk

- Je vraagt voor het uitschrijven van het contract het akkoord van de Raad van Beheer van het Fonds. Hoe? Je motiveert je aanvraag en voegt er het akkoord van de werknemersvertegenwoordigers bij.
- Slechts in vijf gevallen heb je geen expliciete goedkeuring nodig:
 1. Vervangingscontracten
 2. Startbanen

3. Vakantieperiodes
4. De éénmalige middelen (1MM)
5. Opgebruiken van saldi
 - niet gebruikte uren omdat je een socialemaribelwerknemer niet tijdig kon vervangen.
 - niet gebruikt bedrag omdat een socialemaribelwerknemer onder het subsidieplafond zit.
 - cumuleren van uren omdat
 - er minder dan 13 u per week toegekend zijn.
 - de meeste middelen via onbepaalde duur worden gerealiseerd en er nog minder dan 13 u per week resten.

Als je een kopie van het contract opstuurt, meld je voor welke van de vijf redenen je dit contract uitschreef. In het jaarrapport moet blijken dat de werknemersvertegenwoordigers akkoord waren met deze keuze.

De jongeren binnen het project deeltijds leren/werken stel je ook tewerk met een contract van onbepaalde duur. Voordeel is dat als de tewerkstelling problematisch verloopt, werkgever en/of jongere de overeenkomst kunnen beëindigen.

7.2. Kan je binnen de sociale maribel jobstudenten aanwerven? En activaplussers?

Ja, het KB voorziet dat alle statuten (jobstudenten, activaplan,.....) mogelijk zijn op voorwaarde dat je het Fonds enkel de effectieve loonkost aanrekent.

7.3. Kan je een uitzendkracht tewerkstellen?

Dit is uitgesloten. Elke socialemaribelwerknemer moet een geschreven arbeidscontract met de werkgever hebben.

7.4. Mag je 1 contract bepaalde duur aanbieden in functie van de besteding van de éénmalige middelen en het opgebruiken van saldi?

Ja, geen enkel probleem. Noteer in dit geval zeker ook wel de code "1MM" op het aanwervingsformulier.

8. De loonkostopgave

8.1. Hoe geef je de loonkosten van de werknemers die ten laste van de maribel vallen door aan het fonds?

Alle werkgevers geven via de DmfA de werknemers door die ten laste van de sociale maribel vallen. Zij (of hun sociaal secretariaat) doen dit door het veld "Qbis" (= het aantal uren per week van een werknemer die ten laste van de maribel vallen) in te vullen bij de DmfA-aangifte. De prestaties en loonkosten worden vanaf 2020 op deze manier doorgegeven aan het fonds.

Vanaf 2020 dien je dus geen prestatiestaten meer te bezorgen aan het fonds.

9. De voorschotten en afrekening

9.1. Waarom ontvang je een voorschot van 94% van het toegekende bedrag?

We ontvangen in het kalenderjaar per trimester zelf 94% van de dotatie sociale maribel. De RSZ stort ons de resterende 6% in april van het volgende kalenderjaar.

Voor de fiscale maribel ontvangen we maandelijks een bedrag. Omdat deze maribel op de loonmassa wordt berekend, verschilt dit bedrag elke maand. Het fonds kent m.a.w. pas aan het eind van het kalenderjaar de juiste inkomsten.

PS. Voor de jongeren deeltijds leren/werken betalen we per kwartaal een voorschot van max. € 1.000 per tewerkgestelde maand.

9.2. Hoe berekenen we het minimum aantal uren dat je voor het toegekend bedrag moet presteren?

subsidieplafond 2021 = 44.600 euro

Te realiseren u per jaar voor een voltijdse vte	1983,6 u (2021)	= 52,2 weken * 38 u/week
Uurloon 2021	22,484... euro	= 44.600/1983,6

Toegekend bedrag voor een heel kalenderjaar = X

Minimum te realiseren uren (totaal)	X/uurloon of X/44.600*1983,6
Per week	Totaal aantal uren/ 52 of X/44.600*38

Ter illustratie

Toegekend bedrag	Minimum aan te werven vte = bedrag/ subsidieplafond (vanaf 1/1/2021 = 44.600)	Minimum te realiseren uren per week =aantal vte x 38	Minimum te realiseren uren per jaar =uren per week x 52
€ 44.600	1 vte	38	1.976
€ 89.200	2 vte	76	3.952
€ 33.450	0,75 vte	28,5	1.482
€ 22.300	0,5 vte	19	988

Presteer je meer uren sociale maribel per week dan het vereiste minimum, dan subsidiëren we ook deze tewerkstelling tot maximum het toegekende bedrag. We bepalen geen maximum aantal uren. (zie 9.2.)

Vb: Je krijgt een bedrag toegewezen van € 89.200 per jaar (2021) voor 2 VTE. Deze middelen besteed je aan een voltijdse logistieke kracht L4 en aan een voltijdse begeleider(B1c) zonder anciënniteit. Je merkt dat je het toegekende bedrag niet volledig zal opgebruiken. Je werft daarom voor enkele uren per week nog een logistieke kracht aan wetend dat wij ook deze tewerkstelling subsidiëren op voorwaarde dat

- je het toegekende bedrag niet overschrijdt
- er voldoende uren gerealiseerd zijn.

Binnen het project deeltijds leren/werken financieren we per jongere maximum 19u/week.

9.3. Hoe rekenen we de socialemaribeltewerkstelling af?

De basisprincipes

1. Je hebt recht op het volledige toegekende bedrag, als je kan aantonen dat de organisatie met de middelen het minimum vereiste aantal uren bijkomende tewerkstelling realiseerde en de effectieve loonkost minimum het toegekend bedrag bedraagt.
2. We tellen zowel de gepresteerde uren als de loonkost van alle socialemaribelwerknemers (toegekend via de structurele, de middelen voor Via Vorming Hogerop en éénmalige middelen) samen.
3. We controleren het aantal uren op het niveau van de voorziening: we nemen per voorziening het gemiddelde voor de verschillende fasen van de sociale maribel samen.
4. Als je het minimum aantal uren niet realiseerde, heb je GEEN recht op het volledige toegekende bedrag. We herrekenen dan op basis van de werkelijk gepresteerde uren verhoudingsgewijs het bedrag waarop de organisatie recht heeft.
 - meer besteed dan toegekend bedrag en voldoende uren
beschikbaar bedrag = toegekende budget sociale maribel
 - meer besteed dan toegekende budget en NIET voldoende uren
beschikbaar bedrag = aantal gerealiseerde uren x uurloon
(uurloon= 44.600 euro/1983,6 uur = 22,484 euro)
 - minder besteed dan toegekend bedrag en voldoende uren
beschikbaar bedrag = totaal opgegeven loonkost
 - minder besteed dan toegekend bedrag en NIET voldoende uren
beschikbaar bedrag = aantal gerealiseerde uren x uurloon

PS. Voor de jongeren tewerkgesteld in het kader van deeltijds leren/werken ontvang je eind januari een aparte afrekening.

9.4. Je hebt bij een afrekening een negatief saldo.

Dit is niet noodzakelijk problematisch: als het aantal gepresteerde uren in jaar X de loonkost dekt, recupereer je die integraal. Natuurlijk benut je het toegekende bedrag niet volledig. Het verschil tussen de loonkost en het toegekende bedrag, komt bij wijze van spreken het volgende kalenderjaar (X+1) in de pot waaruit we de éénmalige middelen financieren. In het jaar X+1 heb je recht op het volledige toegekende bedrag.

Zie: tips om de middelen te optimaliseren (punt 11)

9.5. De totale loonkost van de socialemaribelwerknemers bedraagt meer dan het toegekende bedrag.

Na de afrekening analyseer je best hoe dit komt. Je kan overwegen om binnen de maribeltewerkstelling enkele wijzigingen aan te brengen.

Zie: tips om de middelen te optimaliseren (punt 11)

10. Het overleg met de werknemersvertegenwoordiging

10.1. Waarom is dit overleg belangrijk?

Overleg werkgever-werknemersvertegenwoordiging is eigen aan de socialemaribelmaterie.

De Raad van Beheer van het Fonds is zowel uit vertegenwoordigers van de werkgevers- als werknemersorganisaties samengesteld.

Samen beslissen ze hoe ze de dotaties van het Fonds het best besteden. Ook lobbyen zij bij de overheid om de dotaties zo te optimaliseren dat de tewerkstellingen de arbeidsdruk in de instellingen zo goed mogelijk kunnen opvangen.

Het overleg werkgevers-werknemersvertegenwoordiging wordt doorgetrokken naar het plaatselijke niveau. Om van een toekenning te kunnen (blijven) genieten, is dit overleg essentieel. Meer zelfs, de cao van 29 november 2006 met betrekking tot de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector van de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap (Sociale Maribel) bepaalt dat beide partijen altijd akkoord moeten zijn over waar en hoe ze de tewerkstellingen best inzetten. De werkgever stelt daarom op regelmatige basis alle nodige informatie i.v.m. de inzet van de tewerkstellingen ter beschikking van de werknemersafgevaardigden. De cao vermeldt in dit verband trouwens letterlijk 'Zij kunnen alle inlichtingen verkrijgen om een goed begrip van de socialemaribeltewerkstelling in de voorziening mogelijk te maken.' Onder de downloads op onze website (www.vspf.org > 319.01 > [downloads](#)) vind je deze cao.

10.2. Wanneer moet je overleg organiseren?

Het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging is vereist bij

- een nieuwe toekenning
- een tijdelijke of definitieve functiewijziging
- de aanvraag voor een contract van bepaalde duur (zie 7.1.)
- de verdeling van de functies bij een fusie/overname/splitsing
- de besteding van de éénmalige middelen
- het jaarrapport

Bij het begin van het kalenderjaar ontvang je voor de afrekeningsperiode een [jaarrapport](#) met een overzicht van hoe de tewerkstelling in het voorbije kalenderjaar was ingevuld. We peilen dan ook naar hoe de socialemaribeltewerkstellingen op de werkplek verliepen.

Uit het jaarrapport moet blijken dat de werknemersvertegenwoordigers akkoord gaan met de gegevens die de werkgever verstrekke.

10.3. Welke informatie is belangrijk voor de vertegenwoordigers van de werknemers?

Om de werknemersafgevaardigden te informeren over wat de socialemaribelmaterie inhoudt of wat vb een subsidieplafond betekent, kan je hen verwijzen naar de informatiebrochure op de website (www.vspf.org > 319.01 > [downloads](#)). Ook de antwoorden op deze veelgestelde vragen kunnen verhelderend zijn.

Andere nuttige info:

- Het overzicht van de toegekende bedragen per soort sociale maribel dat je krijgt na een subsidieplafondverhoging of een extra toekenning geeft inzicht in de grootte van de toekenning en de uren die je hiervoor minimum moet realiseren.
- Op vraag bezorgen we je graag een overzicht van de toegekende functies gelinkt aan de concrete invullingen zoals ze in onze databank geregistreerd zijn.

Je kan altijd een afspraak maken. We lichten je dossier graag persoonlijk toe.

11. Optimaliseren van de socialemaribeltewerkstellingen

11.1. Mag je in de loop van het jaar interne verschuivingen aangeven?

Je wenst iemand die in dienst is (al dan niet voltijds) in de sociale maribel te brengen en de loonkost van een socialemaribelwerknemer via een andere subsidiebron te laten subsidiëren.

- Het fonds aanvaardt dergelijke verschuivingen per kalenderjaar tot je de afrekening hebt goedgekeurd.
- Houd er rekening mee dat je deze persoon in dezelfde functie tewerkstelt. Hiervoor kan je geen functiewijziging met terugwerkende kracht aanvragen.

12. De procedures / formulieren

12.1. Je vindt de administratieve procedures te omslachtig.

We zijn genooddaakt om de gegevens die de wetgever vraagt op te vragen.

De laatste jaren hebben we ons -in de mate van het mogelijke- ingespannen om de administratie te vereenvoudigen. Denk maar aan

- het afschaffen van de semestriële prestatiestaten.
- het halfjaarlijks evaluatieverslag hebben we vervangen door een jaarrapport.
- het aangifteformulier en het formulier wijzigingen voegden we samen tot 1 document.

12.2. Kan je formulieren digitaal insturen?

Alle vereiste formulieren mag je ons mailen op het mailadres socmar31901@vspf.org. Wij vragen je gebruik te maken van e-mail en de documenten niet via de post op te sturen.

BIJLAGEN

Bijlage 1 : Tips voor een vlotte correspondentie

- Vermeld in het onderwerp van elke mail je dossiernummer (= 3 letters (afhankelijk van de sector waartoe de organisatie behoort (AWW, BJB, GHZ, GZZ, HBO, SVK) + 3 cijfers)
- Je mag ons alle documenten mailen. Deze ook nog eens via de post opsturen hoeft niet. We zullen de ontvangst ervan bevestigen indien gevraagd. In piekmomenten zoals in de periode van de afrekening is dit geen evidentie. Daarom stellen we voor dat je ons een automatische leesbevestiging vraagt.
- Geef ons je nieuwe aanwervingen of wijzigingen steeds zo snel mogelijk door.
Meld wijzigingen zoals schorsingen (°) tijdig. Bezorg systematisch een kopie van de arbeidsovereenkomst of van de bijlage en het formulier 'Sociale Maribel – PC 319.01'.
(°) Schorsing is een periode van tijdelijke onderbreking. In deze periode betaal je geen loon vb periode van onbetaald verlof, loopbaanonderbreking, verlof om dwingende reden, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof,... De schorsing kan partieel of totaal zijn.
- Geef in een begeleidend mailtje eventueel een kleine toelichting bij de documenten. Je zal al gemerkt hebben dat wanneer je belt om iets na te vragen, we je vragen om dit kort op mail te zetten.
- Er zijn verscheidene fondsen sociale maribel gehuisvest op ons adres.
Mocht je toch documenten per brief willen opsturen, vermeld dan steeds duidelijk
Sectoraal Fonds Sociale Maribel 319.1 of FSM319.01
(ev. naam van je dossierbeheerder/medewerker)
p/a Eolis, Sainteclettesquare 13/15, 1000 Brussel

Bijlage 2 : Spiekbriefje

Even rekenen

Subsidieplafond 2021 = 44.600 euro

Te realiseren u per jaar voor een voltijdse vte	1976 u	= 52 weken * 38 u/week
Uurloon 2021	22,484 euro	= 44.600/1983,6

Toegekend bedrag voor een heel kalenderjaar = X

Minimum te realiseren uren (totaal)	X/uurloon of X/44.600*1983,6
Per week	Totaal aantal uren / 52 of X/44.600*38

In te zenden documenten

Bij aanvang tewerkstelling in de maribel	Kopie ondertekend arbeidscontract of een bijlage bij het arbeidscontract + formulier 'Sociale Maribel – PC 319.01' (°) (of identificatiefiche voor jongeren deeltijds leren/werken)
Bij vervanging	Kopie vervangingscontract + formulier 'Sociale Maribel – PC 319.01' (°)
Bij een wijziging in de tewerkstelling: meer/minder uren, schorsing, werkhervatting, einde tewerkstelling in de sociale maribel ...	Formulier 'Sociale Maribel – PC 319.01' (°)
Overzicht van hoe de tewerkstelling het voorbije kalenderjaar was ingevuld en een vragenlijst waarin we	Jaarrapport

peilen naar hoe de tewerkstellingen op de werkplek verliepen.	
Enkel voor deeltijds leren/werken	Aanbod werkervaringsplaats Evaluatieformulier

(*) (het vroegere aangifteformulier of formulier wijzigingen)

Tijdspad

15 april	Akkoord afrekening
30 april	Jaarrapport
30 juni	Evaluatieformulier DL/DW

Het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging is vereist bij

- een nieuwe toekenning
- een tijdelijke of definitieve functiewijziging
- de aanvraag voor een contract van bepaalde duur
- de verdeling van de functies bij een fusies/overname/splitsing
- de besteding van de éénmalige middelen
- het jaarrapport.

Wil je meer weten?

Raadpleeg de downloads op onze website ((www.vspf.org > 319.01 > [downloads](#)).

Je vindt er

- onze Infobrochure 'Wegwijs in de sociale maribel' met info over arbeidsvolumedaling, fusies,....
- de brochure over het project deeltijds leren/werken
- deze FAQ-brochure
- een overzicht van de voorbije toekenningen
- de cao van 29 november 2006 m.b.t. de maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de sector 319.01
- het KB van 18 juli 2002
- allerlei formulieren
- de voorbije nummers van Maribel WERK(t). Hiermee informeren we je een aantal keer per jaar over praktische socialemaribelmaterie.

Met al je vragen i.v.m. je dossier en socialemaribelmaterie ben je natuurlijk altijd welkom bij ons.

Vragen over toekenningen, contracten bepaalde duur, arbeidsvolumedaling,....

Peter Vanden Driessche (verantwoordelijke)

peter.vandendriessche@vspf.org - tel: 02/227 59 74

Vragen over individuele dossiers: documenten,...

Liesbeth Herremans (ook voor vragen over het **project deeltijds leren/werken**)

liesbeth.herremans@vspf.org - tel: 02/250 37 81

Lieven Claeys

lieven.claeys@vspf.org - tel: 02/229.32.59

Sylvie Desfossés

sylvie.desfosses@vspf.org - tel: 02/250.37.86

Sectoraal Fonds Sociale Maribel 319.01
p/a Eolis VSPF (vzw Vlaamse social-profitfondsen)
Sainteclottesquare 13/15, 1000 Brussel
fax: 02/227 69 11