

WERKINGSDOCUMENT

Inhoudsopgave

Toekenningscriteria.....	3
Modaliteiten bijkomende tewerkstelling.....	3
Hoe bekomt een organisatie een sociaalmaribeltoekenning	3
Specifieke projecten	5
Voorwaarden waaraan de bijkomende tewerkstelling dient te voldoen	5
Modaliteiten afbouw maribeltoekenningen	6
Modaliteiten van de financiële tussenkomst.....	7
Wanneer ontvangt de organisatie de maribelsubsidie?	7
Welke loonkosten betaalt het fonds?	7
Informatie door de werkgever te verstrekken.....	8
Beoordeling van de structurele arbeidsvolumedaling	9
Wat verstaat het fonds onder een structurele daling van het arbeidsvolume?	9
Artikel 14	9
Objectieve beoordelingscriteria in geval van een arbeidsvolumedaling zijn:.....	9
Artikel 50	10
Subsidieplafond.....	10
ADDENDUM 1 – Overzicht loonelementen.....	12
ADDENDUM 2 – Besteding middelen 2010-2023	12
2010	12
Gemaakte keuzes	12
2011	12
Gemaakte keuzes	12
2012	13
Gemaakte keuzes	13
2013	13
2014	13
Gemaakte keuzes	13
2015	13
Gemaakte keuzes	13
2016	13
Gemaakte keuzes	13
2017	14
Gemaakte keuzes	14
2018	14

Gemaakte keuzes	14
2019	14
Gemaakte keuzes	14
2020	14
Gemaakte keuzes	14
2021	15
Gemaakte keuzes	15
2022	15
2023	15



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)**

Toekenningscriteria

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

- Ressorteren onder het paritair subcomité voor de diensten gezinszorg (PSC 318.02) van de Vlaamse Gemeenschap.
- Een toetredingsakte ingediend hebben voor goedkeuring door de raad van beheer. De goedkeuring is in principe voor onbepaalde duur, tenzij anders bepaald.
- Via zijn bijdrage aan de dotatie van de sector minimaal 0,50 vte bijkomende tewerkstelling genereren

De raad van beheer kan een einde stellen aan de toekenning in het geval de werkgever de werkingsregels 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 te allen tijde door het fonds kan worden aangepast, zonder dat deze wijziging een retroactief effect kan hebben. Vanuit juridisch standpunt gebeuren de toekenningen aan één specifieke werkgever.

Modaliteiten bijkomende tewerkstelling

Hoe bekomt een organisatie een socialemaribeltoekenning

Wanneer het toekennen van bijkomende middelen voor de creatie van bijkomende werkgelegenheid mogelijk is, bepaalt het fonds in functie van de beschikbare middelen de te volgen procedures.

Concreet worden voor de toewijzing van de financiële middelen de volgende principes gehanteerd:

- i. Werkgevers die aan de toekenningcriteria voldoen en nog geen toekenning kregen van het fonds, kunnen bij het fonds een aanvraag indienen voor bijkomende tewerkstelling. In essentie wordt getracht om de inbreng in de dotatie terug te laten vloeien naar de betrokken organisaties.

Het fonds beoordeelt de aanvragen rekening houdend met:

- de financiële situatie en de financiële prognose van het fonds,

De verdeling van de bijkomende tewerkstelling gebeurt per kalenderjaar.

De besluitvormingsprocedure voor nieuwe en bijkomende toekenningen gebeurt als volgt:

Vanuit het fonds wordt aan de organisaties een schrijven bezorgd waarin hen meegedeeld wordt over hoeveel (extra) recurrente middelen de dienst het komende kalenderjaar kan beschikken. Organisaties verdelen de inzet in vte's over de verschillende functiecategorieën. De (bijkomende) toekenning wordt afgerond tot maximaal 3 cijfers na de komma.

Binnen het hierover geschetste kader, kan de dienst in samenspraak met zijn syndicaal overlegorgaan eigen accenten leggen voor de besteding van de middelen.

Op de eerstvolgende vergadering van het hoogst beschikbare overlegorgaan (ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan met de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan met 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 dienst binnen de maand zijn aanvraag over aan het fonds. Zolang dit bewijs niet in het bezit is van het fonds, zal de organisatie geen subsidies voor deze nieuwe of extra toekenning ontvangen van het fonds.

Aanvragen conform de richtlijnen worden ter informatie meegedeeld aan de raad van beheer van het fonds. Aanvragen die afwijken van het kader geformuleerd door het fonds, worden voorgelegd op de eerstvolgende vergadering van de raad van beheer van het fonds.

Specifieke projecten

Naast toekenningen zoals beschreven onder 2) (cfr. supra) kunnen de beheerders de bijkomende beschikbare middelen – rekening houdend met de financiële situatie en de financiële prognose van het fonds - ook inzetten ter uitbreiding van de financiering van volgende projecten:

- Project Deeltijds Leren – Deeltijds Werken (DLDW) (cfr. <https://www.vspf.org/deeltijds-leren-deeltijds-werken-dldw318>)
- Project 3030 (cfr. <https://www.vivosocialprofit.org/school-je-om-tot-verzorgende-zorgkundige-met-project-3030>)
- Project Via Vorming Hogerop (cfr. <https://www.vivosocialprofit.org/vorming-hogerop-de-gezinszorg>)
- Penhouderschap

Voor de projecten is op jaarbasis het volgend aantal voltijds equivalenten toegekend:

- Project Deeltijds Leren – Deeltijds Werken (DLDW): 5 vte
- Project 3030: 42 vte (vanaf september 2021)
- Project Via Vorming Hogerop: 10 vte
- Penhouderschap 3,5 vte

Voorwaarden waaraan de bijkomende tewerkstelling dient te voldoen

Een nieuwe of extra toekenning wordt ingevuld door bijkomende tewerkstelling. 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.
- 2) De werknemer werkt al deeltijds en krijgt via de socialemaribeltussenkomst meer arbeidsuren.
- 3) Medewerkers die al verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst bij de werkgever kunnen een tussenkomst sociale maribel krijgen op voorwaarde dat er een wijziging in de arbeidsomstandigheden is. Vb. (niet limitatief):
 - Een poetshulp die verzorgende wordt
 - Een medewerker die opleiding 3030 volgt
 - Een medewerker die meer uren gaat werken



Aanwervingen dienen te gebeuren:

- 1) met toepassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden van het Paritair Subcomité nr. 318.02 voor de diensten van de Gezinszorg. De loon- en arbeidsvoorwaarden van het arbeidscontract moeten overeenstemmen met de voorwaarden voor een gelijkaardige functie met een zelfde statuut bij de organisatie.
- 2) met een brutomaandloon waarvan de jaarloonkost de grens van € 100.392,70 (index 2022) niet overschrijdt.
- 3) met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur. Bij vervanging van een sociaalmaribelwerknemer komt het fonds tussen in de loonkosten van de vervanger voor de duur van de vervanging.
- 4) binnen 6 maanden na de toekenning. Is dat niet mogelijk, dan vraagt de organisatie een gemotiveerde afwijking op het wettelijke principe van 6 maanden.

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 door gebruikmaking van uitzendkantoren.

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) sociaalmaribeltewerkstelling onmiddellijk aan via de Qbis in de DmfA.

Modaliteiten afbouw maribeltoekenningen

Op de raad van beheer van juni 2023 werd een afbouw van 182,74 vte maribeltoekenningen vanaf 1 januari 2023 voor basisederwerkers goedgekeurd. Hierbij gelden volgende regels:

1. Elke organisatie behoudt de toekenning OA en OB op het niveau van 2022 aan de subsidieplafonds geldig vanaf 1 januari 2023.
2. De maribeltoekenning vanaf 1 januari 2023 voor basisederwerkers wordt bepaald door:
 - de subsidie-enveloppe voor de structurele middelen op 31/12/22 te verminderen met de toekenning OA en OB op 31/12/22 aan de subsidieplafonds geldig vanaf 1 januari 2023,
 - en dit verschil te delen met het nieuwe subsidieplafond voor de basisederwerkers.
3. De berekening voor de afbouw van basisederwerkers is het resultaat van het verschil tussen de toekenning basisederwerkers op 31/12/22 – eventueel aangevuld met overgenomen toekenningen in 2023 vanwege o.a. fusies - en de berekening van hierboven.
4. Bij een negatief resultaat na toepassing van punt 2 of indien na berekening de toekenning voor de basisederwerkers minder dan 0,5 vte bedraagt, wordt de toekenning voor de basisederwerkers tot minstens 0,5 vte verminderd en wordt de toekenning OB verminderd totdat de subsidie-enveloppe het niveau van 2022 behaalt.
5. Er is geen afbouw van de maribeltoekenning voor organisaties die op 31/12/2022 een toekenning van 0,5 vte voor de basisederwerkers hadden.
6. Elke organisatie dient op de ondernemingsraad, bij ontstentenis het CPBW, bij ontstentenis de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis de helft van de werknemers +1 de afbouw van het

aantal maribeltoekenningen voor verzorgenden en de verdeling van de maribelmiddelen over de verschillende functiegroepen te bespreken.

7. Het secretariaat zorgt voor een sluitende berekening m.b.t. de controle van het arbeidsvolume zoals opgenomen in artikel 50 § 2 van het KB.

Modaliteiten van de financiële tussenkomst

Wanneer ontvangt de organisatie de maribelsubsidie?

In principe zal het fonds ten minste **één keer per trimester een voorschot** betalen aan de werkgever. Het bedrag van de voorschotten en de frequentie van de betaling ervan worden door het fonds bepaald en houdt rekening met de beschikbare middelen van het fonds. Dit voorschot wordt berekend op basis van het maximale toegekende bedrag per jaar en kan een forfaitair bedrag zijn. In principe zullen de voorschotten op jaarbasis aan 94% van het maximaal toegekende bedrag worden uitbetaald. Dit wordt door volgende elementen bepaald:

- ✓ De toekenning
- ✓ De verschillende subsidieplafonds
- ✓ De ingevulde projecten

Om de maximale socialemaribelsubsidiëring te bepalen dienen werkgevers vanaf het te subsidiëren jaar 2020 de werkelijke loonkosten van de socialemaribelwerknemers aan het fonds door te geven via de DmfA. Voor de afrekening 2019 werd nog gewerkt met prestatiefiches die door het fonds zijn opgemaakt.

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

Het fonds betaalt ten minste **één keer per jaar een saldo**. Het saldo wordt betaald tegen ten laatste 30 juni van het kalenderjaar volgend op het jaar waarvoor de financiële tegemoetkoming gevraagd wordt. Van deze datum kan afgeweken worden voor dossiers waarover betwisting bestaat. In geval van een negatief saldo vraagt het fonds aan de werkgever dit bedrag aan het fonds 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/of terugvorderen indien de werkgever de vooropgestelde procedures niet volgt.

Welke loonkosten betaalt het fonds?

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

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
 - ✓ verplaatsingen in dienststopdracht
 - ✓ kledijvergoeding
- vergoedingen die in een sectorale CAO zijn opgenomen.

Een overzicht van de ten laste genomen loonelementen is opgenomen in addendum 1. 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 (zoals kosten voor laptop en gsm).

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 bezorgd 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 het ramen.

Het fonds voert controles uit op de opgegeven loonkosten.

Informatie door de werkgever te verstrekken

- 👉 **Uittreksel of kopie van het verslag van de vergadering** van het overleg met de ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan met de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan met minstens de helft + 1 van de werknemers: bij een nieuwe toekenning of extra toekenning.
- 👉 Het fonds kan op elk ogenblik informatie opvragen bij de werkgever omtrent zijn identificatiegegevens.
- 👉 De werkgever geeft een bestaande, een nieuwe of gewijzigde sociaalmaribelwerkstelling in de DmfA-aangifte op in de zone Qbis. De Qbis staat voor “het aantal (door de sociale maribel) gesubsidieerde uren per week van de werknemer”
- 👉 De werkgevers dienen vanaf het te subsidiëren jaar 2020 de werkelijke loonkosten van de sociaalmaribelwerknemers aan het fonds door te geven via de DmfA.
- 👉 Elke werkgever die een structurele daling van arbeidsvolume voorziet (cfr. infra ‘5. Beoordeling van de structurele arbeidsvolumedaling’), moet dit **vooraf** en per elektronisch bericht aan het fonds kenbaar maken. Het fonds stelde hiertoe een standaarddocument op. 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 met betrekking tot de toekenning van de sociaalmaribelsubsidie dan moet de organisatie vooraf per elektronisch bericht aan het fonds 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.

Elke wijziging in verdeling van de middelen dient op de ondernemingsraad, bij ontstentenis het CPBW, bij ontstentenis de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis de helft van de werknemers +1 besproken te worden. Een verslag van deze bespreking wordt aan het fonds bezorgd.

Beoordeling van de structurele arbeidsvolumedaling

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

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 is er het probleem dat in veel van die gevallen de werkgever niet op voorhand op de hoogte is en dus in de onmogelijkheid verkeert om op voorhand het fonds te 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 verminderd worden.
- 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 (vb: vermindering urencontingent toegekend door de Vlaamse overheid).
- 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, zijn niet altijd op voorhand bekend bij de werkgever en moeten niet aan het fonds gemeld worden.

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.

Artikel 50

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

“ 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 de raad van beheer van het fonds.

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 of de daling overeenstemt met wat vooraf werd gemeld.

Op de 1^e 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 dient een deel van de subsidie teruggevorderd.

De terugvordering = de gemiddelde tussenkomst per vte x 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 = 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.

Subsidieplafond

De financiële tegemoetkoming van het sociaal fonds is ten hoogste gelijk aan de loonkost van de ten gevolge de toekenning van de bijkomende arbeidspost aangeworven werknemer.

Het sociaal fonds kan subsidieplafonds vastleggen per functiecategorie en per voltijdse eenheid. Het subsidieplafond kan echter het bedrag van € 100.392,70 (op 1 december 2022) per jaar en per bijkomend voltijds arbeidsvolume of de toepasselijke pro rata daarvan, niet overschrijden.

Dit bedrag wordt geïndexeerd volgens de modaliteiten bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten over de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijs, gesloten in het Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp die gesubsidieerd worden door de Vlaamse Gemeenschap.

Alle organisatie respecteren de regels opgenomen in dit werkingsdocument.

Dit werkingsdocument werd aangepast conform de beslissingen op de raad van beheer van 21 juni 2023 en blijft geldig zolang er door de raad van beheer van het fonds sociale maribel 318.02 Vlaamse Diensten voor de Gezinszorg geen voorafgaande goedgekeurde wijzigingen aangebracht worden in overeenstemming met het KB van 18 juli 2002. De raad van beheer kan te allen tijde elementen in deze tekst herzien en wijzigen, evenwel zonder retroactief effect.

ADDENDUM 1 – Overzicht loonelementen

Code	Omschrijving
1	Alle bedragen die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld.
2	Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal.
3	Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die worden uitgedrukt in arbeidstijd.
5	Premies die de werknemer ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt.
7	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, onderhevig aan bijdragen.
11	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, niet onderhevig aan bijdragen.
24	Voordelen niet onderworpen aan de gewone RSZ-bijdragen die in aanmerking komen voor subsidies
25	Tussenkost voor verplaatsingen in opdracht
26	Door werkgever ontvangen premies en/of subsidies andere dan sociale Maribel
	codes 24, 25 en 26 zijn toegevoegd ten behoeve van de maribelfondsen
	code 24 geldt voor alle fondsen
	code 25 geldt enkel voor PC 318, 318.01 en 318.02
	onder code 26 vallen de negatieve loonelementen die dus in mindering te brengen zijn van de Maribelsubsidie

ADDENDUM 2 – Besteding middelen 2010-2023

2010

verhoging Sociale Maribel met € 1.887.563,57

Gemaakte keuzes

- Verdeling van 1/3 van de middelen onder de diensten teneinde de ongelijke verdeling per rechtopenende weg te werken
- De overige 2/3 werden verdeeld volgens volgende principes:
 - Verhoging van alle loonplafonds met 4%
 - Toewijzing van extra middelen aan alle diensten op basis van hun reële groei
 - Toewijzing van extra middelen aan alle diensten op basis van hun aandeel in het totaal aantal rechtopenenden

Voor de projecten werd € 1.109.067 van de € 3.309.044,36 Fiscale Maribel voorbehouden (verhoging van 16 naar 24 vte in project 3030, 3,5 vte Penhouderschap en 10 vte DLDW)

2011

verhoging Sociale Maribel met € 2.107.284,59

Gemaakte keuzes

- Verdeling van 1/3 van de middelen onder de diensten teneinde de ongelijke verdeling per rechtopenende weg te werken
- De overige 2/3 werden verdeeld volgens volgende principes:
 - Toewijzing van extra middelen aan alle diensten op basis van hun reële groei
 - Toewijzing van extra middelen aan alle diensten op basis van hun aandeel in het totaal aantal rechtopenenden

Voor de projecten werd € 1.101.325,20 van de € 3.795.782,04 Fiscale Maribel voorbehouden (24 vte project 3030, 3,5 vte Penhouderschap, 10 vte DLDW en 4 vte extra omkadering A voor kleine diensten)

2012

verhoging Sociale Maribel met € 606.507,88

Gemaakte keuzes

- Verdeling van 1/3 van de middelen onder de diensten teneinde de ongelijke verdeling per rechtopenende weg te werken
- Verhoging van de loonplafonds met 3%
- Overdracht van de 4 vte extra omkadering naar de structurele middelen

Voor de projecten werd € 1.680.902,21 van de € 3.884.425,31 Fiscale Maribel (verhoging van project 3030 van 24 naar 40 vte, 3,5 vte Penhouderschap en 10 vte DLDW)

2013

daling Sociale Maribel met € 15.738,50

Voor de projecten werd € 1.547.414,21 van de naar schatting € 3.939.056,82 Fiscale Maribel voorbehouden (30 vte project 3030, 10 vte Via Vorming Hogerop komen in de plaats van 10 vte 3030, 3,5 vte Penhouderschap en daling van 10 naar 5 vte DLDW).

2014

verhoging Sociale Maribel met € 1.134.125,44

Gemaakte keuzes

- Verhoging van de loonplafonds met 0,50%
- Na verhoging van de loonplafonds met 0,50% en project 3030 met 10 eenheden, wordt het saldo van de middelen verdeeld onder 4 diensten teneinde de ongelijke verdeling per rechtopenende weg te werken

Voor de projecten werd € 1.871.338,35 van de naar schatting € 3.991.761 Fiscale Maribel voorbehouden (project 3030 wordt weer verhoogd van 30 naar 40 vte, er blijven 10 vte voorzien voor Via Vorming Hogerop, 3,5 vte voor Penhouderschap en 5 vte voor DLDW).

2015

verhoging Sociale Maribel met € 21.531,30

Gemaakte keuzes

- De (geringe) stijging wordt verdeeld onder de diensten wiens budget per rechtopenende lager ligt dan het gemiddelde budget
- De 3 diensten wiens tewerkstelling daalt én die een bovengemiddeld budget per rechtopenende hebben, worden gepenaliseerd pro rata hun daling. Het aldus vrijkomende budget wordt verdeeld onder bovenstaande diensten

Voor de projecten werd € 1.871.338,35 van de naar schatting € 4.098.962,30 Fiscale Maribel voorbehouden (40 vte project 3030, 10 vte Via Vorming Hogerop, 3,5 vte Penhouderschap en 5 vte DLDW – identieke budgettering als in 2014).

2016

verhoging Sociale Maribel met € 1.222.062,21

Gemaakte keuzes

- 67% van de stijging wordt verdeeld onder de diensten wiens budget per rechtopenende lager ligt dan het gemiddelde budget
- Verhoging van de loonplafonds met 1,20%



Voor de projecten werd € 1.893.794,57 van de naar schatting € 4.186.528,47 FM voorbehouden (40 vte project 3030, 10 vte Via Vorming Hogerop, 3,5 vte Penhouderschap en 5 vte DLDW).

2017

verhoging Sociale Maribel met € 384.304,24

Gemaakte keuzes

De volledige budgetverhoging wordt toegewezen aan het wegwerken van de ongelijke verdeling per rechtopenende d.w.z. verdeeld onder de diensten wiens budget per rechtopenende lager ligt dan het gemiddelde budget.

Voor de projecten werd € 1.893.794,57 van de naar schatting € 4.308.474,61 FM voorbehouden (40 vte project 3030, 10 vte Via Vorming Hogerop, 3,5 vte Penhouderschap en 5 vte DLDW).

2018

verhoging Sociale Maribel met € 376.087,90

Gemaakte keuzes

- De volledige budgetverhoging wordt toegewezen aan het wegwerken van de ongelijke verdeling per rechtopenende, d.w.z. verdeeld onder de diensten (4) wiens budget per rechtopenende op dit ogenblik lager ligt dan het gemiddelde budget.

Voor de projecten werd € 1.893.794,57 van de naar schatting € 4.406.924,08 FM voorbehouden (40 vte project 3030, 10 vte Via Vorming Hogerop, 3,5 vte Penhouderschap en 5 vte DLDW).

Voor de financiering van bedreigde banen wordt € 0 vrijgemaakt daar de beheerraad geen kennis heeft van bedreigde banen.

2019

verhoging Sociale Maribel met € 512.665,09

Gemaakte keuzes

Het volledige bedrag van de bijkomende middelen (€ 512.665,09) wordt, na aftrek van de toegekende 0,5 vte basisedewerker aan Thuiszorg H. Hart (€ 15.999,07) ingezet voor het wegwerken van de ongelijke verdeling per rechtopenende d.w.z. verdeeld onder de diensten (5) wiens budget per rechtopenende op dit ogenblik lager ligt dan het gemiddelde budget.

Het project 3030 wordt eenmalig verhoogd van 40 vte naar 45 waarvan 3 vte wordt gefinancierd uit de FM en 2 vte uit de reserves, 10 vte Via Vorming Hogerop, 3,5 vte Penhouderschap en 5 vte DLDW. Voor de projecten werd € 1.989.788,74 van de naar schatting € 4.502.888,47 FM voorbehouden. Deze schatting bestaat uit het effectief bedrag FM 2017 (€ 4.406.924,08) verhoogd met 3 vte basisedewerkers voor het project 3030 (3 * 31,998,13). De andere 2 vte van het gedeelte van de verhoging van het project 3030, worden gefinancierd vanuit de reserve (2 * 31,998,13).

Voor de financiering van bedreigde banen wordt € 0 vrijgemaakt daar de beheerraad geen kennis heeft van bedreigde banen.

2020

verhoging Sociale Maribel met € 408.129,47, geschatte verhoging fiscale maribel van € 150.000; totaal € 558.129,47

Gemaakte keuzes

- € 398.138,82 wordt ingezet voor het wegwerken van de ongelijke verdeling per rechtopenende d.w.z. verdeeld onder de diensten (6) wiens budget per rechtopenende op dit ogenblik lager ligt dan het gemiddelde budget.
- Het resterende budget (159.990,65) wordt gereserveerd voor een eventuele uitbreiding van het project 3030 met 5 vte. Deze beslissing wordt ten laatste eind juni 2020 genomen

Voor de projecten werd € 2.000.454,78 van de naar schatting € 4.674.118,50 FM voorbehouden.



2021

verhoging Sociale Maribel met € 471.011,05, geschatte verhoging fiscale maribel van € 100.000; totaal € 571.011,05

Gemaakte keuzes

- € 406.674,76 voor de **indexatie** van alle subsidieplafonds met 1% vanaf 1 januari 2021:

Functie	Oud	Nieuw	Verhoging
OA, Penhouderschap	€ 45.177,87	€ 45.629,65	€ 451,78
OB	€ 42.455,64	€ 42.880,20	€ 424,56
Basisedewerkers, Project 3030, VIAVH	€ 31.998,13	€ 32.318,11	€ 319,98
DLDW	€ 27.153,06	€ 27.424,59	€ 271,53

- vanaf 1 september 2021 wordt er voor het project 3030 structureel 42 vte toegekend, voor 2021 komt dit overeen met € 21.545,4 ($2 \cdot 4 / 12 \cdot 32.318,11$).
- € 142.790,89 voor het wegwerken van de ongelijke verdeling per RO.

- Deze verdeling ziet er als volgt uit:

Familiehulp vzw	€ 18.907,00
Familiezorg Oost-Vlaanderen vzw	€ 23.466,41
Fern Thuiszorg vzw	€ 19.556,30
OTV vzw	€ 2.301,69
i-mens	€ 35.619,52
i-mens Thuiszorg vzw	€ 39.757,61
Thuiszorg H. Hart	€ 3.182,37

2022

Geen beslissingen

2023

Indexatie van de subsidieplafonds vanaf 1 januari 2023 aan de hand van de loonkloof 2021 (cfr. raad van beheer 22 juni 2022 - bijlage5_Loonkloof2021). **Op de gemiddelde loonkost per functiegroep** (kost per VTE) wordt een **indexatie van 12,61%** toegepast. De kost van deze indexatie wordt per functiegroep toegevoegd aan de subsidieplafonds die geldig waren tot 31 december 2022.

	ger.VTE	Subsidieplafond	vte*plafond	kost per VTE	Indexatie 12,61%	Meerkost inflatie	Nieuw subsidieplafond
OA/Penhouderschap	308,13	€ 45.629,65	€ 14.059.864,05	€ 65.303,65	€ 8.234,79	€ 2.537.385,92	€ 53.864,44
OB	103,28	€ 42.880,20	€ 4.428.667,06	€ 60.412,37	€ 7.618,00	€ 786.787,03	€ 50.498,20
Basisedewerkers Project3030	699,68	€ 32.318,11	€ 22.612.335,20	€ 45.266,44	€ 5.708,10	€ 3.993.842,07	€ 38.026,21
Via Vorming Hogerop DLDW	1,76	€ 27.424,59	€ 48.267,28	€ 27.955,99	€ 3.525,25	€ 6.204,44	€ 30.949,84

Afbouw van de maribeltoekenningen voor verzorgenden die in het reguliere kader tewerkgesteld kunnen worden. In totaal is er een afbouw van 182,74 vte aan verzorgenden.

De toekenning 2023 per functiegroep ziet er als volgt uit:

	BUDGET	
	€	VTE
structurele middelen		
Logistiek		
Verzorgenden		
Subtotaal basisedewerkers	19.273.910,59	506,86
BM OA (FH ADO)	129.274,66	2,40
Totaal basisedewerkers	19.403.185,24	510,26
Omkadering A	15.568.600,69	289,03
Omkadering B	4.394.831,73	87,03
Totaal structurele middelen	39.366.617,66	886,32
projecten		
DLDW	154.749,20	5,00
Penhouderschap	188.525,54	3,50
Opleidingsproject 30 30	1.597.100,82	42,00
VIA Vorming Hogerop	380.262,10	10,00
Totaal tijdelijke middelen	2.320.637,66	60,50
ALGEMEEN TOTAAL	41.687.255,32	946,82

Bij wijzigingen dienen de organisaties op de ondernemingsraad, bij ontstentenis het CPBW, bij ontstentenis de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis de helft van de werknemers +1 de afbouw van het aantal maribeltoekenningen voor verzorgenden en de verdeling van de maribelmiddelen over de verschillende functiegroepen te bespreken.