

DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

SUBSIDIËRING MAATWERKAFDELINGEN

Technische handleiding



Belangrijk!

Deze handleiding werd door het Departement Werk en Sociale Economie met zorg samengesteld opdat de informatie erin correct is.

De handleiding licht de maatwerkreglementering toe, maar treedt niet in de plaats van de geldende wetgeving.

Het kan gebeuren dat de informatie niet volledig en/of juist is. Stel je onjuistheden vast, neem dan contact op met het Departement Werk en Sociale Economie via Collectiefmaatwerk@wse.vlaanderen.be.

Het Departement Werk en Sociale Economie behoudt zich het recht voor om de inhoud van deze handleiding zonder verdere kennisgeving te wijzigen.



Inhoud

1	Inleiding	5
2	Wie kan ondersteuning krijgen volgens het Maatwerkdecreet?	6
2.1	Maatwerkafdelingen	6
2.2	Doelgroepwerknemers binnen maatwerk	7
3	Welke ondersteuning voorziet het Maatwerkdecreet?	8
3.1	Het Werkondersteuningspakket (het WOP)	8
3.1.1	De loonpremie	9
3.1.2	De begeleidingsvergoeding	10
4	Hoe wordt de subsidie berekend en betaald?	11
4.1	Het gebruik van de authentieke bronnen 	11
4.2	Berekenings- en betaalkalender	13
4.3	Het voorschot	14
4.3.1	Achterliggende info bij de berekening	14
4.3.2	De berekening zelf	15
4.3.2.1	Berekening voor gekende maatafdelingen	15
4.3.2.2	Berekening voor niet-gekende maatwerkafdelingen	16
4.4	De kwartaalafrekening	17
4.4.1	Achterliggende info bij de berekening	17
4.4.2	De berekening zelf	19
4.4.2.1	Berekening van de loonpremie	19
4.4.2.2	Berekening van de variabele begeleidingspremie	21
4.4.2.3	Berekening van de vaste begeleidingspremie	21
4.4.2.4	Totaal kwartaalafrekening	22
4.5	Jaarafrekening	22
4.5.1	Achterliggende info bij de berekening	22
4.5.2	De berekening zelf	23
4.5.2.1	Jaarafrekening: berekening jaargeplafonneerd referenteloon	23
4.5.2.2	Jaarafrekening: berekening loonpremie en variabele begeleidingspremie	26
4.5.2.3	Jaarafrekening: berekening vaste begeleidingspremie	28
4.6	De herverdeling van contingent bij Maatwerkafdelingen	30
5	Bijlagen	31
	Bijlage 1: Relevante regelgeving	32
	Bijlage 2: E-government	33
	Bijlage 3: Lexicon van algemene en technische begrippen	34
	Aanmelding	34
	Authentieke bron	34
	Brutoloon binnen de maatwerksubsidieberekening /regelgeving	35
	Contingent → begrensd ingevuld contingent	35
	Contingent → invullingsgraad versus toegekend contingent	35
	Contingent → toegekend contingent	35
	DmfA	36
	Gemiddelde arbeidstijd	36
	De (Gemiddelde) contractuele prestatiebreuk	36
	GGMMI	37
	Hoogste ondersteuningsnood	37
	Index	38
	Indicering	38
	INSZ-nummer	38



2.2 Doelgroepwerknemers binnen maatwerk



Een doelgroepwerknemer in het maatwerkdecreet is een persoon die door zijn **arbeidsbeperking**

- niet of nog niet zelfstandig kan werken
- en een rendementsverlies oplevert.

Om die twee zaken te compenseren, heeft deze persoon **nood aan ondersteuning en begeleiding**. Die nood wordt vastgesteld bij de indicering . Er wordt een werkondersteuningspakket bepaald, dat bestaat uit een loonpremie en een begeleidingsvergoeding. Het maatwerkdecreet bepaalt bijkomend dat deze personen dienen te behoren tot één van de volgende categorieën:

- personen met een arbeidshandicap,
- personen met een psychosociale arbeidsbeperking,
- uiterst kwetsbare personen (minstens 2 jaar inactief).

Niet alle personen uit bovenstaande groepen komen in aanmerking voor een subsidie binnen maatwerk:

- niet-werkende werkzoekenden¹, werkende personen die een advies collectief maatwerk ontvangen en schoolverlaters komen **wel** in aanmerking
- studenten, dienstenchequewerknemers en artikel 60-ers komen **niet** in aanmerking. Deze categorieën werden in de regelgeving expliciet uitgesloten van een werkondersteuningspakket.

indicering

Indicering is het onderzoek door de VDAB om na te gaan of een werkzoekende met een arbeidsbeperking of een psychosociale problematiek erkend kan worden als een persoon met een arbeidsbeperking (PMAB). Die erkenning is nodig om een recht op specifieke maatregelen, zoals maatwerk of LDE, te kunnen openen. Let wel, het recht op maatwerk kan pas resulteren in subsidies eenmaal er effectief sprake is van een tewerkstelling in een maatwerkafdeling of -bedrijf.

¹ Aan gepensioneerden of personen voor wie het recht op pensioen is geopend, wordt om die reden geen indicatie maatwerk of werkondersteuningspakket toegekend.




3 Welke ondersteuning voorziet het Maatwerkdecreet?

3.1 Het Werkondersteuningspakket (het WOP)


Elke werknemer met een recht op maatwerk die via [MIJN VDAB](#)  in dienst treedt bij een maatwerkafdeling, krijgt een **werkondersteuningspakket (WOP)** toegewezen door de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling). Zo'n werkondersteuningspakket bestaat steeds uit twee componenten, namelijk een percentage rendementsverlies en een noodzakelijke graad van begeleiding. Deze componenten resulteren respectievelijk in een loonpremie en een begeleidingsvergoeding.

Indien de werknemer nieuw in dienst treedt bij de maatwerkafdeling, is het werkondersteuningspakket beperkt tot de startpakketten zoals bepaald in artikel 50 van het maatwerkbesluit. Het werkondersteuningspakket is vijf jaar geldig, en kan na evaluatie door de VDAB aangepast worden. Iedere doelgroepwerknemer kan binnen eenzelfde gelabelde organisatie slechts één actief WOP hebben.


De VDAB fungeert als [authentieke bron](#)  voor het beheer van het WOP. De VDAB beheert deze pakketten via het individueel klantendossier van de doelgroepwerknemer.



Een beëindiging van de tewerkstelling als doelgroepwerknemer, door bijvoorbeeld interne doorstroom of vrijwillig vertrek, moet je aan VDAB meedelen.

De maatwerkafdeling is de [authentieke bron](#)  om de band tussen gelabelde organisatie en doelgroepwerknemer te bepalen. Alle doelgroepwerknemers voor wie subsidies worden verleend, moeten gekoppeld worden met de gelabelde onderneming of met één van de gelabelde vestigingseenheden. Het WOP van de persoon kan binnen één juridische rechtspersoon slechts vasthangen aan één label, zijnde één onderneming of één vestiging.

Iedere doelgroepwerknemer start bij een nieuwe werkgever telkens opnieuw met een WOP voor een duurtijd van vijf jaar, met uitzondering van de doelgroepwerknemers van het type "uiterst kwetsbaar" die maximaal twee jaar een ondersteuning kunnen genieten bij eenzelfde onderneming.

Wanneer door de werkgever via [MijnVDAB](#)  een tewerkstelling met WOP wordt gemeld en deze bevestigd werd door de VDAB, dan wordt de doelgroepwerknemer vanaf het begin van het kwartaal waarbinnen zijn WOP-tewerkstelling werd aangevat, meegenomen in de subsidieberekening, ook al werd het WOP pas later in het kwartaal toegekend.



Een wijziging inclusief stopzetting van een WOP geeft pas gevolgen vanaf het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de wijziging /stopzetting werd beslist. Dit betekent dat een doelgroepwerknemer tot het einde van het kwartaal meegenomen wordt in de berekening van de subsidies, ondanks het feit dat het WOP al eerder in het kwartaal werd stopgezet.



De koppeling van een persoon met zijn WOP aan een contingent gebeurt in de VDAB-gegevensstroom. Concreet betekent dit dat een persoon met zijn WOP enkel via een vacature met aanwerving in MIJN VDAB gekoppeld kan worden aan een ander label en toekenning, zelfs al wijzigt er niets aan het arbeidscontract van de betrokken doelgroepwerknemer met uitzondering van zijn standplaats.

De RSZ-aangifte van een doelgroepwerknemer dient steeds te worden doorgegeven op het correcte label, met name het ondernemingsnummer of het vestigingsnummer (de 'lokale eenheid'²). Indien een persoon bij aanwerving/ omzetting werd verbonden aan een bepaald label op het niveau van de vestiging, dan dient de RSZ-aangifte van deze persoon te worden doorgegeven op het vestigingsnummer in DmfA (de lokale eenheid). Indien dit niet gebeurde, zullen voor deze persoon geen subsidies kunnen worden berekend. Een foutieve doorgave kan enkel worden rechtgezet via een correctie van de RSZ-aangifte.

3.1.1 De loonpremie

De loonpremie wordt berekend als een percentage van een via de DmfA vaststelbare loonkost (referteloon) , verminderd met andere tussenkomsten of indirecte tegemoetkomingen.

- De loonpremiepercentages bedragen minimaal 40% en maximaal 75%.
- Het referteloon is gelijk aan het brutoloon vermeerderd met de werkgeversbijdragen en verminderd met de RSZ-verminderingen. Dit referteloon wordt begrensd op het GGMMI vermeerderd met factor 2 voor maatwerkafdelingen. (geplafonneerd referteloon)
- Het referteloon geplafonneerd op het GGMMI noemen we **het geplafonneerd referteloon (GR)**.

Hoe de loonpremie wordt berekend, lees je in het [volgende hoofdstuk](#).

²

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/companyidorlocalunitid/localunitid.html



3.1.2 De begeleidingsvergoeding

De begeleidingsvergoeding bestaat uit twee componenten: een forfaitair aandeel en een variabel aandeel.

- **Forfaitair aandeel:**

Het forfaitaire aandeel bedraagt steeds 506,94³ euro per kwartaal.

Het wordt uitbetaald aan elke tewerkgestelde doelgroepwerknemer die een kost genereert, ongeacht zijn contractuele prestatiebreuk.

Het totaal aantal uitbetaalde forfaits wordt begrensd op het toegekende contingent vermenigvuldigd met factor 1,15.

- **Variabel aandeel:**

Dit aandeel varieert per doelgroepwerknemer, afhankelijk van zijn begeleidingsgraad zoals bepaald in zijn WOP.

Het variabel aandeel wordt uitbetaald voor iedere tewerkgestelde doelgroepwerknemer, die een kost genereert. Daarbij wordt rekening gehouden met zijn contractuele prestatiebreuk of gemiddelde arbeidstijd (PTNZ).

Bovendien mag het aantal ingevulde voltijdse equivalenten het toegekende contingent niet overschrijden.

Hoe de begeleidingsvergoeding berekend wordt, lees je in 4.4.2.3 en 4.4.2.2.

³ Geïndexeerd bedrag, basismaand januari 2017.



4 Hoe wordt de subsidie berekend en betaald?

4.1 Het gebruik van de authentieke bronnen

Zodra DWSE van de VDAB de melding ontvangt dat een doelgroepwerknemer met WOP werd aangeworven in de gelabelde onderneming, wordt het subsidiemechanisme opgestart. Dit mechanisme maakt maximaal gebruik van authentieke bronnen. Het recht op subsidies start na de bevestiging van de aanwerving in MijnVDAB, neemt een aanvang vanaf het kwartaal waarin de doelgroepwerknemer wordt tewerkgesteld en eindigt op het einde van het kwartaal waarin de doelgroepwerknemer doorstroomt of uitstroomt.



Je hoeft als werkgever zelf geen bewijs van aanwerving, prestatiestaten of loonstaten aan te dragen bij DWSE.

Wel moet je als werkgever de start van de subsidies zelf initiëren door de aanwerving in MijnVDAB te bevestigen.

Voor de berekening van de subsidies Maatwerk wordt het INSZ-nummer van een doelgroepwerknemer door het gebruik van MijnVDAB gekoppeld aan het ondernemingsnummer/vestigingsnummer van de door WSE gelabelde organisatie. Via dat INSZ-nummer worden bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de tewerkstellings- en loongegevens van de werknemer en de ontvangen tegemoetkomingen vanuit andere overheden opgehaald.

INSZ-nummer
het Rijksregisternummer
voor de volledige
omschrijving, zie [index](#)

Je moet er als werkgever dus goed op letten dat je alles correct hebt geregistreerd, zodat de authentieke bronnen juist kunnen worden aangesproken.



Indien een koppeling tussen één of meer van deze bronnen doorbroken raakt, is uitbetaling van de subsidie onmogelijk.

Een retroactieve wijziging bij deze authentieke bronnen is niet mogelijk, met uitzondering van wijzigingen die via de RSZ-aangifte (maximale periode van drie jaar) gebeuren.





Bij aanwerving van een doelgroepwerknemer

- ...moet je deze registreren in **MIJN VDAB** (de door VDAB ter beschikking gestelde toepassing).
- ...moet je deze registreren met een correct INSZ-nummer.
- Bij tewerkstelling van een doelgroepwerknemer onder een ander label moet je deze wijziging via vacature en aanwerving registreren in **MIJN VDAB**

Uiterlijk de eerste maand na elk kwartaal

...moet je voor elke doelgroepwerknemer de DmfA-aangifte doen onder het eerder meegedeelde vestigings- of **ondernemingsnummer** .

Bij een wijziging van je ondernemingsnummer of KBO-nummer -bijvoorbeeld in het geval van een geplande overheveling of fusie- vragen we om deze wijziging minimaal drie maanden voor de ingangsdatum (start van een kwartaal) officieel mee te delen.

Een wijziging van het rekeningnummer van je organisatie dien je minimaal 20 dagen voor de geplande uitbetalingsdatum door te geven aan DWSE

Bij wijzigingen die DWSE automatisch ontvangt vanuit de authentieke bronnen, vragen we om dit zelf ook aandachtig op te volgen.

Het kan gaan over

- een wijziging van het INSZ-nummer van de doelgroepwerknemer
- een naamswijziging van je organisatie
- het einde van een werkondersteuningspakket omwille van intern of externe doorstroom



4.3 Het voorschot

4.3.1 Achterliggende info bij de berekening

Principes

Een voorschot kan maar worden uitbetaald aan een gelabelde én subsidiegerechtigde 📖 onderneming, voor zover er in de maand voor de voorschotmaand subsidiegerechtigde tewerkstelling plaatsvond.

Het voorschot is niet verbonden aan een individu.

Het voorschot houdt rekening met het toegekende contingent 📖 van de voorschotmaand 📖 en de evolutie van de gezondheidsindex⁴ in de maand voorafgaand aan de voorschotmaand.

Authentieke bronnen 📖

BEST (de eigen DWSE-toepassing) stuurt volgende gegevens door aan de subsidietoepassing:

- de mededeling of een label en het eraan gekoppelde contingent nog subsidiegerechtigd zijn
- het toegekende contingent
- het KBO-nummer
- het rekeningnummer

Gebruikte parameters

- **voorschotforfait**

is de budgettaire kost van 1 VTE voor 1 maand, als vastgelegd op 1781euro. Dit bedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex.

Het voorschotforfait wordt toegepast bij nieuwe maatwerkafdelingen die geen gekende kwartaalafrekeningen hebben bij DWSE.

- **grenspercentage voorschot**

is een percentage, als vastgelegd op 80%, dat naar aanleiding van verwachte verminderde bezetting wordt toegepast op het voorschotforfait.

 MB

 MB

⁴ De index wordt verrekend met toepassing van een wachtmaand.

////////////////////////////////////



Bij fusies (volledige overheveling) tussen werkplaatsen houdt de subsidietoepassing bij de voorschotberekening rekening met alle gekende kwartaalafrekeningen van de respectievelijke fusiepartners.

Het berekende bedrag van het voorschot is niet noodzakelijk het bedrag dat aan jouw onderneming wordt gestort.

Het is immers best mogelijk dat er nog teveel ontvangen subsidies van een vorige kwartaalafrekening moesten worden in mindering gebracht.

4.3.2.2 Berekening voor niet-gekende maatwerkafdelingen

Stap 1 Er kunnen **geen eerdere kwartaalafrekeningen** opgehaald worden.

Stap 2 Het **voorschot** wordt dan berekend als het voorschotforfait vermenigvuldigd met het toegekende contingent van de voorschotmaand begrensd met het grenspercentage voorschot .

voorschotforfait

Dit is de budgettaire kost van 1 VTE voor één maand, als vastgelegd op 1781 euro. Dit bedrag volgt de evolutie van de gezondheidsindex.



grenspercentage voorschot

Dit is een percentage, als vastgelegd op 80%, dat naar aanleiding van verwachte verminderde bezetting wordt toegepast op het voorschotforfait.



Gebruikte parameters

Alle bedragen werden opgenomen met basismaand januari 2017.

Aard subsidie	parameter	waarde
Loonpremie	Loonpremiepercentage	40 t/m 75%
	Forfait sine	500 euro
	Factor berekening sine (bij 2WG)	1,5 ⁵
	Sine plus	245,59 euro ⁶ /maand
begeleidingspremie	Premiebedrag variabel hoog	1107,21 euro/kwartaal
	Premiebedrag variabel midden	622,97 euro/kwartaal
	Premiebedrag variabel laag	300,13 euro/kwartaal
	Premiebedrag vast	506,94 euro/kwartaal
	Begrenzing vaste begeleidingspremie	1,15
Berekening referteloan	Bezoldigingscodes ⁷ DmfA  die in aanmerking worden genomen	Code 1, 2, 5,6, 7 ⁸
	Bezoldigingscode en code arbeidstijdsgegevens DmfA  die in aanmerking worden genomen om progressief tewerkgestelde te definiëren	Bezoldigingscode 1 en 50 gelijktijdig met indicatieve code arbeidstijdgegevens 5 ⁹
	GGMMI -bedrag	1531,93 euro ¹⁰ /maand
	GGMMI factor begrenzing MWB	2
	type RSZ-bijdrage waarop debetbericht jaarlijkse vakantie wordt berekend (voor arbeiders)	1
	Factor op brutoloon berekeningsbasis RSZ arbeider	8 %
	debetbericht jaarlijkse vakantie arbeider	10,27

⁵ De authentieke bron is RVA.

⁶ De authentieke bron is RVA.

⁷ https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/ remunerationcode-.html

⁸ De authentieke bronnen zijn BVR + beslissing Beleidsraad Werk en SE (december 2013).

⁹ Op vraag van de sector.

¹⁰ BVR + NAR

////////////////////////////////////

4.4.2 De berekening zelf


4.4.2.1 Berekening van de loonpremie




Het aanduiden / invullen van het werknemerskengetal is cruciaal in de DmfA-aangifte. Het werknemerskengetal bepaalt de RSZ-bijdragevoet en geeft weer of een werknemer arbeider of bediende is. Zonder deze gegevens is de berekening van het begrensd referteloon, en hiermee verbonden de loonpremie, onmogelijk.

Te weten :


- Het **brutoloon** dat als basis dient voor de berekening, stemt niet overeen met het werkelijke brutoloon. Het wordt berekend als het totaal van de bedragen opgenomen bij de bezoldigings-codes 1, 2, 5, 6, 7.
- De **RSZ-bijdragen** worden berekend op dit berekende brutoloon; voor arbeiders worden deze berekend op het brutoloon verhoogd met 8%.
- De **RSZ-werkgeversverminderingen** worden begrensd tot het bedrag van de gewone werkgeversbijdragen.

Stap 0 Iedere persoon met een actieve WOP voor wie een antwoord werd ontvangen vanuit **DmfA**  en die volgens DmfA tewerkgesteld is bij de gelabelde onderneming of vestigingseenheid, krijgt een volgnummer.

Stap 1 Per doelgroepwerknemer worden het **referteloon**  en de **gemiddelde contractuele prestatiebreuk of de gemiddelde arbeidstijd (PTNZ)** bepaald aan de hand van de DmfA-gegevens.

Stap 2 De individuele referteloonkost wordt begrensd tot het **geplafonneerd referteloon** .

De begrenzing gebeurt volgens de formule: $GGMMI * 2 * 3$. Aangezien het GGMMI een maandbedrag is voor een voltijdse tewerkstelling, wordt de aftopping gelinkt aan de gemiddelde contractuele prestatiebreuk/gemiddelde arbeidstijd van de betrokken werknemer in het betrokken kwartaal.

Stap 3 Iedere persoon met **gecorrigeerd geplafonneerd referteloon**  > 0 wordt in een volgorde geplaatst.

referteloon

Het referteloon is gelijk aan het brutoloon aangegeven onder de weerhouden bezoldigingscodes,

- vermeerderd met alle gewone werkgeversbijdragen, raming kwartaalbijdrage debetbericht jaarlijkse vakantie en bijdrage code 855 en 857
- en verminderd met alle RSZ-werkgeversbijdrageverminderingen die begrensd worden tot de RSZ-werkgeversbijdragen.

geplafonneerd referteloon

Bij voltijdse tewerkstelling wordt per kwartaal het referteloon geplafonneerd tot factor 2 van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen ($GGMMI$)*3. Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het plafond van het referteloon pro rata verrekend.

////////////////////////////////////

4.4.2.2 Berekening van de variabele begeleidingspremie

Stap 1 Alle **personen** die in aanmerking komen voor een begeleidingspremie worden **geselecteerd**.

Dit zijn alle personen met een actieve WOP en met gecorrigeerd geplafonneerd referteloon > 0.

Stap 2 Het **variabele aandeel** wordt berekend volgens de formule:

$$\text{som (persoon * contractuele prestatiebreuk/gemiddelde arbeidstijd * premie begeleidingsgraad)}$$

begrenzing

Het aantal doelgroepwerknemers dat dit aandeel ontvangt, wordt begrensd tot het aantal ingevulde voltijdse equivalenten (met als maximum het aantal toegekende voltijdse equivalenten).

wie?

Dit aandeel wordt uitbetaald per tewerkgestelde doelgroepwerknemer, rekening houdend met zijn gemiddelde contractuele prestatiebreuk of gemiddelde arbeidstijd, voor wie binnen het betrokken kwartaal een loonkost verschuldigd is geplafonneerd referteloon > 0 euro).

bedrag premie

Het bedrag is afhankelijk van de begeleidingsgraad per doelgroepwerknemer zoals bepaald in zijn WOP:

- premiebedrag hoog: 1107,21euro/kwartaal
- premiebedrag midden: 622,97 euro/kwartaal
- premiebedrag laag: 300,13 euro/ kwartaal

(Alle bedragen volgen de evolutie van de gezondheidsindex na toepassing van een wachtmaand, met als basismaand januari 2017.)

4.4.2.3 Berekening van de vaste begeleidingspremie

De vaste begeleidingspremie bestaat uit een forfaitair bedrag en wordt berekend op het niveau van de gelabelde organisatie en niet op niveau van de doelgroepwerknemer.

Het **forfaitaire aandeel** wordt berekend volgens de formule:

$$\text{aantal personen (}\leq \text{het toegekende contingent} * 1,15) * 506,94^{11} \text{ euro}$$

wie?

Dit aandeel wordt uitbetaald per tewerkgestelde doelgroepwerknemer (d.i. per kop, ongeacht zijn contractuele prestatiebreuk/gemiddelde arbeidstijd) voor wie binnen het betrokken kwartaal een loonkost is verschuldigd geplafonneerd referteloon > 0) euro).

begrenzing

Het totaal aantal uitbetaalde forfaits wordt begrensd op het toegekende contingent maal 1,15.

bedrag premie

Het aandeel bedraagt **506,94 euro** per kwartaal per doelgroepwerknemer.

(Alle bedragen volgen de evolutie van de gezondheidsindex na toepassing van een wachtmaand, met als basismaand januari 2017.)

¹¹ Basismaand januari 2017.



4.4.2.4 Totaal kwartaalafrekening

De totale berekende subsidie voor het kwartaal bedraagt dan:

[loonpremie + variabele begeleidingspremie + vaste begeleidingspremie]

De totale uitbetaalde subsidie n.a.v. de kwartaalafrekening bedraagt dan

[loonpremie + variabele begeleidingspremie + vaste] minus [de voor dat kwartaal berekende voorschotten]

Een positief berekende subsidie wordt aan je onderneming uitbetaald (op het niveau van het label).

Een negatief bedrag wordt automatisch ingehouden op de eerstvolgende voorschotten van je onderneming (op het niveau van het label).

4.5 Jaarafrekening

4.5.1 Achterliggende info bij de berekening

Om de kwartaalschommelingen in het referteloon van een doelgroepwerknemer enerzijds en in de invulling van de maatwerkafdeling anderzijds op te vangen, wordt na de afrekening van het vierde kwartaal een jaarafrekening opgesteld.

Hierbij worden volgende effecten in rekening gebracht:

- Wanneer een doelgroepwerknemer in één of meerdere kwartalen een referteloon heeft dat hoger ligt dan het geplafonneerd referteloon, wordt het afgetopte deel overgeheveld naar een kwartaal waarin dit niet het geval was.
- Wanneer in één of meerdere kwartalen een maatwerkafdeling een invulling heeft groter dan het toegekend contingent in het betreffende kwartaal, worden personen in overtal overgeheveld naar een kwartaal waarin de invulling niet volledig was.

Bij de berekening van de jaarafrekening worden volgende principes gehanteerd:

- De jaarafrekening wordt op kwartaalbasis berekend, waarbij desgevallend de invulling het toegekend contingent op kwartaalbasis en het referteloon het geplafonneerd referteloon kan overschrijden.
- Subsidies gegenereerd in de aanvankelijke kwartaalafrekening, worden automatisch opgenomen in de jaarafrekening. Zo kunnen personen die binnen het contingent vallen in een kwartaalafrekening niet buiten het contingent van dit kwartaal in de jaarafrekening komen te liggen. Ook het gesubsidieerde deel van het loon van een doelgroepwerknemer in een kwartaalafrekening, zal steeds gesubsidieerd worden in de jaarafrekening.
- De loonpremie en variabele begeleidingspremie worden berekend op het niveau van het individu op basis van de parameters die gelden in het kwartaal

////////////////////////////////////

- In de kwartaalafrekening wordt enkel het **geplafonneerde referteloan** meegenomen.
- In de jaarafrekening wordt ook het **afgetopte deel** bijgehouden om te verrekenen in volgende stappen.

Bijvoorbeeld:

Stap 1

Een doelgroepwerknemer genereert in drie kwartalen een loonkost (zie kolom A), die in Q3 en Q4 boven het geplafonneerd referteloan ligt. In Q4 vond bovendien een indexverhoging plaats, waardoor de GGMMI verhoogd wordt.

Stap 2

- **Kolom B** toont het geplafonneerd referteloan, zoals meegenomen in de kwartaalafrekening. Dit wordt automatisch meegenomen in de jaarafrekening.
- **Kolom C** toont het afgetopt referteloan, dat niet in de kwartaalafrekening is meegenomen. Hiervan zullen we in stappen 3 en 4 bekijken wat er in de jaarafrekening wordt meegenomen.

A			
Kwartaal	CP	Referteloan	Referteloanplafond op kwartaalbasis (2*GGMMI*3*CP)
Q2	1	8.382,64	9.191,57
Q3	1	9.285,74	9.191,57
Q4	0,5	5.438,10	4.687,77

B		C	
Kwartaalgeplafonneerd referteloan	Afgetopt referteloan		
↓	↓		
meegenomen in kwartaalafrekening	niet meegenomen in kwartaalafrekening		
↓	↓		
automatisch meegenomen in jaarafrekening	<i>niet automatisch meegenomen in jaarafrekening</i>		
8.382,64	<i>0</i>		
9.191,57	<i>94,17</i>		
4.687,77	<i>750,33</i>		

Stap 3 We **rangschikken de kwartalen** achtereenvolgens van hoogste naar laagste op (1) ondersteuningsnood, (2) gemiddelde contractuele prestatiebreuk en (3) afgetopt referteloan van de doelgroepwerknemer.

Stap 4 Het referteloanplafond op jaarbasis wordt bepaald door de som van de referteloanplafonds op kwartaalbasis in elk kwartaal waarin de doelgroepwerknemer een kost genereert. **Het te verrekenen verschil ten opzichte van de kwartaalafrekeningen wordt conform de ranking toegevoegd aan de kwartaalbedragen.**



In het voorbeeld:

Stap 3

- Bij de ranking (zie de kolommen onder D) komen Q3 en Q4 naar boven o.w.v. de hoogste ondersteuningsnood (60H).
- De contractuele prestatiebreuk is het grootst in Q3 waardoor dat kwartaal bovenaan staat.
- Het afgetopt referteloan speelt in dit voorbeeld geen rol in de rangschikking.

Stap 4

- Het geplafonneerd jaarreferteloan bedraagt 23.070,91 euro (= 9.191,57 + 4.687,77 + 9.191,57). (→ E)
 - Daarvan werd via de kwartaalafrekeningen al 22.261,98euro (= 9.191,57 + 4.687,77 + 8.382,46) gesubsidieerd. (→ F)
- Via de jaarafrekening moet het verschil ten bedrage van 808,93 euro (23.070,91 – 22.261,98) nog verrekend worden (→ G):
- We beginnen met Q3 dat als hoogste gerangschikt staat. Aan dit kwartaal voegen we het bedrag van **94,17** euro toe (= het afgetopte referteloan voor Q3).
 - Het resterende bedrag van **714,76** euro voegen we toe aan Q4 dat als tweede staat gerangschikt.

D

kwartaal	ranking voor jaarafrekening			referteloan	Referteloanplafond op kwartaalbasis (2*GGMMI*3)	geplafonneerd referteloan ↓ automatisch meegenomen in jaarafrekening	
	(1)	(2)	(3)				
	ondersteuningsnood	Gemiddelde contractuele prestatiebreuk	afgetopt referteloan				
Q3	60H	1	94,17	9285,74	9.191,57	9.191,57	+ 94,17
Q4	60H	0,5	750,33	5438,1	4.687,77	4687,77	+ 714,76
Q2	45M	1	0	8382,64	9.191,57	8.382,64	

Referteloanplafond op jaarbasis (=Σ grens refertelonen op kwartaalbasis)	Σ geplafonneerde refertelonen op kwartaalbasis	nog te verrekenen bij de jaarafrekening
23.070,91	- 22.261,98	= 808,93

Stap 5 Voor personen die binnen het contingent vallen (zie volgende sectie), wordt de loonpremie berekend cfr. stap 3 t.e.m. stap in sectie “4.4.2.1 Berekening van de loonpremie”, waarbij het geplafonneerd referteloan vervangen wordt door het jaargeplafonneerd referteloan.

////////////////////////////////////

4.5.2.2 Jaarafrekening: berekening loonpremie en variabele begeleidingspremie

Om kwartaalschommelingen in de invulling van het toegekend contingent op basis van de gemiddelde contractuele prestatiebreuk van de tewerkgestelde doelgroepwerknemer in een maatwerkafdeling op te vangen, wordt deze in de jaarafrekening herberekend. Hierbij kan de invulling boven het toegekende contingent in een bepaald kwartaal overgeheveld worden naar een kwartaal waar de invulling onder het toegekend contingent lag. Deze invulling wordt gebruikt bij de berekening van de loonpremie en de variabele begeleidingspremie.

Stap 1 Voor elk van de vier kwartalen van het betreffende jaar worden voor de maatwerkonderneming alle personen die in aanmerking komen voor de subsidie Maatwerk (geldig WOP en referteloan >0) opgelijst en vervolgens gerangschikt op basis van de hoogte van hun ondersteuningsnood (WOP-pakket).

Dan wordt vertrekkende van de gemiddelde contractuele prestatiebreuk (GCP) de gecumuleerde contractuele prestatiebreuk vergeleken met het toegekende contingent.

Zolang de gecumuleerde contractuele prestatiebreuk het toegekende contingent niet overschrijdt, kunnen de betrokken werknemers met hun jaarbegrensd referteloan worden meegenomen in het kwartaal.

Voorbeeld:

De maatwerkafdeling in dit voorbeeld heeft in de vier kwartalen van het betreffende jaar onderstaande doelgroepwerknemers met hun bijhorende ondersteuningsnood in dienst.

- In Q1 en Q2 overschreed de invulling het contingent, waardoor in Q1 de drie laagst gerangschikte personen en in Q2 de laagst gerangschikte persoon niet konden worden meegenomen in het kwartaal.
- In Q3 waren er daarentegen nog 2 VTE over.

Kwartaal 1								
INSZnummer	Rang ondersteuningsnood	Gecumuleerde Contractuele Prestatiebreuk		Toegekend contingent		Opgenomen in kwartaal	Jaarbegrensd referteloan	
		GCP						
xxxxxx65738	1	1	1	<	3	→	Ja	5155,20
xxxxxx63972	1	1	2	<	3	→	Ja	2997,81
xxxxxx99226	4	1	3	=	3	→	Ja	942,11
xxxxxx12471	4	1	4	>	3	→	Nee	556,55
xxxxxx00204	4	0,3	4,3	>	3	→	Nee	1362,08
xxxxxx46559	6	1	5,3	>	3	→	Nee	4507,65



Kwartaal 2								
INSZnummer	Rang ondersteuningsnood	Gecumuleerde Contractuele Prestatiebreuk		Toegekend contingent		Opgenomen in kwartaal	Jaarbegrensd referteloon	
		GCP		<	>			
xxxxxx65738	1	1	1	<	3	→	Ja	4948,99
xxxxxx00252	1	0,5	1,5	<	3	→	Ja	730,86
xxxxxx63972	4	1	2,5	<	3	→	Ja	4498,03
xxxxxx12471	4	0,5	3	=	3	→	Ja	556,55
xxxxxx46559	6	1	4	>	3	→	Nee	4610,89

Kwartaal 3								
INSZnummer	Rang ondersteuningsnood	Gecumuleerde Contractuele Prestatiebreuk		Toegekend contingent		Opgenomen in kwartaal	Jaarbegrensd referteloon	
		GCP		<	>			
xxxxxx65738	1	1	1	<	5	→	Ja	4897,44
xxxxxx63972	1	1	2	<	5	→	Ja	5497,59
xxxxxx00252	1	0,5	2,5	<	5	→	Ja	893,27
xxxxxx12471	4	0,5	3	<	5	→	Ja	612,20

Kwartaal 4								
INSZnummer	Rang ondersteuningsnood	Gecumuleerde Contractuele Prestatiebreuk		Toegekend contingent		Opgenomen in kwartaal	Jaarbegrensd referteloon	
		GCP		<	>			
xxxxxx65738	1	1	1	<	5	→	Ja	5338,21
xxxxxx00252	1	0,5	1,5	<	5	→	Ja	803,94
xxxxxx63972	4	1	2,5	<	5	→	Ja	5497,59
xxxxxx12471	4	0,5	3	<	5	→	Ja	612,20
xxxxxx00204	6	1	4	<	5	→	Ja	4086,24
xxxxxx46559	6	1	5	=	5	→	Ja	5526,86

Stap 2 Alle rijen worden samengevoegd in een tabel en **gerangschikt** volgens

- (1) wel/niet opgenomen in kwartaal (cf stap 1),
- (2) rang ondersteuningsnood,
- (3) gemiddelde contractuele prestatiebreuk (GCP)
- (4) jaarbegrensd referteloon.

De **gemiddelde contractuele prestatiebreuk wordt volgens bovenstaande sortering gecumuleerd en afgetopt op het toegekende contingent op jaarbasis.** Het jaarcontingent wordt berekend als de som van de vier toegekende kwartaalcontingenten.

In het voorbeeld:

- Alle lijnen worden samengevoegd en gesorteerd volgens bovenstaande regels > zie 'Ranking op jaarbasis'
- Onderaan staan de vier werknemerslijnen die niet opgenomen werden in de kwartaalafrekening. Zij worden volgens dezelfde sortering gerangschikt.
 - De 2 VTE die niet ingevuld werden in kwartaal 3, worden ingevuld door deze lijnen.
 - De 3^{de} lijn wordt pro-rata meegenomen zodat het volledige contingent ingevuld wordt.



Personen die in de kwartaalafrekening niet volledig worden meegenomen omdat ze op de grens van het toegekende contingent vallen, worden hierbij als opgenomen in kwartaalafrekening beschouwd en volledig meegenomen in de jaarafrekening. In uitzonderlijke gevallen kan dit ervoor zorgen een persoon die gesubsidieerd wordt in de kwartaalafrekening, alsnog buiten de jaarafrekening valt.



INSZnummer	Kwartaal	Ranking op jaarbasis				Geaggregeerde Gemiddelde Contractuele Prestatiebreuk	Jaar-contingent	Opgenomen in jaar-contingent
		(1) Opgenomen in kwartaal contingent	(2) Rang ondersteuningsnood (WOP-pakket)	(3) Gemiddelde Contractuele Prestatiebreuk	(4) Jaarbegrensd referteloon			
xxxxxx63972	2	Ja	1	1	5497,59	1 <	16 →	Ja
xxxxxx65738	4	Ja	1	1	5338,21	2 <	16 →	Ja
xxxxxx65738	1	Ja	1	1	5155,20	3 <	16 →	Ja
xxxxxx65738	2	Ja	1	1	4948,99	4 <	16 →	Ja
xxxxxx65738	3	Ja	1	1	4897,44	5 <	16 →	Ja
xxxxxx63972	1	Ja	1	1	2997,81	6 <	16 →	Ja
xxxxxx00252	3	Ja	1	0,5	893,27	6,5 <	16 →	Ja
xxxxxx00252	4	Ja	1	0,5	803,94	7 <	16 →	Ja
xxxxxx00252	2	Ja	1	0,5	730,86	7,5 <	16 →	Ja
xxxxxx63972	4	Ja	4	1	5497,59	8,5 <	16 →	Ja
xxxxxx63972	2	Ja	4	1	4498,03	9,5 <	16 →	Ja
xxxxxx99226	1	Ja	4	1	942,11	10,5 <	16 →	Ja
xxxxxx12471	3	Ja	4	0,5	612,20	11 <	16 →	Ja
xxxxxx12471	4	Ja	4	0,5	612,20	11,5 <	16 →	Ja
xxxxxx12471	2	Ja	4	0,5	556,55	12 <	16 →	Ja
xxxxxx46559	4	Ja	6	1	5526,86	13 <	16 →	Ja
xxxxxx00204	4	Ja	6	1	4086,24	14 <	16 →	Ja
xxxxxx12471	1	Nee	4	1	556,55	15 <	16 →	Ja
xxxxxx00204	1	Nee	4	0,3	1362,08	15,3 <	16 →	Ja
xxxxxx46559	2	Nee	6	1	4610,89	16,3 >	16 →	Pro-rata (0,7VTE)
xxxxxx46559	1	Nee	6	1	4507,65	17,3 >	16 →	Nee

Stap 3 Voor personen die binnen het jaarcontingent vallen,

- ...wordt de **loonpremie** berekend cf. stap 4 t.e.m. stap 7 in sectie “4.4.2.1 Berekening van de loonpremie”, waarbij het geplafonneerd referteloon vervangen wordt door het jaargeplafonneerd referteloon.
- ... wordt de **variabele begeleidingspremie** berekend cf. stap 2 in sectie “4.4.2.2 Berekening van de variabele begeleidingspremie”.

4.5.2.3 Jaarafrekening: berekening vaste begeleidingspremie

Stap 1 Voor elk van de vier kwartalen van het betreffende jaar worden alle **personen** die in aanmerking komen voor een begeleidingspremie geselecteerd (geldig WOP en referteloon > 0). Op basis hiervan wordt voor elk kwartaal een bedrag berekend voor de vaste begeleidingspremie. Dit doet men door het aantal geselecteerde personen te vermenigvuldigen met de forfaitaire premie per persoon geldig in het betreffende kwartaal. Merk op dat het bedrag vaste begeleidingspremie per persoon kan verschillen per kwartaal naargelang er een indexering plaatsvond. **In deze fase wordt nog geen begrenzing op basis van contingent toegepast.**

////////////////////////////////////

Stap 3:

De berekende kwartaalpremies in kolom B enerzijds en kolom D anderzijds worden samengeteld om te komen tot respectievelijk een onbegrensde forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis en een maximale forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis.

Onbegrensde forfaitaire premie op jaarbasis
(=Σ onbegrensde forfaitaire premie op kwartaalbasis)

1.111.212,48 E

Maximale forfaitaire premie op jaarbasis
(=Σ Maximum forfaitaire premie op kwartaalbasis)

1.183.568,03 F

Stap 4:

De onbegrensde forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis wordt afgetopt tot de maximale forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis om te komen tot de begrenste forfaitaire begeleidingspremie op jaarbasis. M.a.w. de begrenste forfaitaire begeleidingspremie wordt bepaald door het maximum van E en F.

Begrenste forfaitaire premie op jaarbasis
(max van E en F)

1.111.212,48

4.6 De herverdeling van contingent bij Maatwerkafdelingen

Ieder derde kwartaal van het jaar zal de invulling van het voorgaande kalenderjaar (X-1) gemeten worden.

Stap 1 De berekening van de invulling op jaarbasis

De invulling wordt berekend op basis van de contractuele prestatiebreuk of de gemiddelde arbeidstijd voor PTNZ voor alle doelgroepwerknemers met een actief WOP en een loonkost groter dan 0, ongeacht of deze subsidie hebben ontvangen.

De invulling van alle gekende kwartaalafrekeningen in het jaar x-1 wordt omgezet naar een jaarlijks gemiddelde a rato van het aantal berekende kwartalen in dat jaar.

Stap 2 De vermindering van het contingent

Bij een maatwerkafdeling met een lagere invulling dan 90% op jaarbasis zal het toegekende contingent worden verminderd met

$$(90\% - \text{de invullingsgraad}) * \text{het toegekende contingent.}$$

Daarbij wordt 0,5 VTE als minimum gehanteerd in geval van een vermindering van contingent.

Stap 3 Het in voege treden van de beslissing tot vermindering

De beslissing tot vermindering van het contingent gaat in de eerste dag van het vierde kwartaal van het jaar X.

////////////////////////////////////

5 Bijlagen



Bijlage 1: Relevante regelgeving

- Decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling
- **Besluit van de Vlaamse regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling**
- Ministerieel besluit van 20 februari 2018 tot uitvoering van artikel 13 en 51 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling
- Ministerieel besluit van 10 januari 2019 tot uitvoering van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2017 tot uitvoering van het decreet van 12 juli 2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling

Flankerende regelgeving

- [Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 \(docx / 0.06 MB\)](#) betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap
- [Decreet van 4 maart 2016 \(link is extern\)](#) houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid
- [Besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 2016 \(pdf / 0.58 MB\)](#) tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het Vlaamse doelgroepenbeleid



Bijlage 2: E-government

In uitvoering van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 houdende de uitvoering van het decreet van 18 juli 2008 betreffende het elektronische bestuurlijke gegevensverkeer koos het Departement WSE bij de uitvoering van de maatregel 'Maatwerk bij collectieve inschakeling' uitdrukkelijk voor e-government.

Daar waar in de eerdere subsidiereglementeringen (SW, BW, Invoeg) de ondernemer verantwoordelijk was om alle informatie nodig voor de uitbetaling van de subsidie aan het DWSE te bezorgen, is de nieuwe regelgeving zo geschreven dat de uitbetaling en opvolging van de subsidievoorwaarden zullen gebeuren op grond van alle beschikbare authentieke gegevensstromen (RR, KBO, DmfA, databank vervangingsinkomen uit werkloosheid). Bovendien werd er samen met de VDAB voor gekozen om ook de Vlaamse gegevens via een elektronische stroom uit te wisselen. Hiermee is de administratieve last voor ondernemers tot het bekomen van toekenningen en subsidies beduidend kleiner worden.



Brutoloon binnen de maatwerksubsidieberekening /regelgeving

Het brutoloon dat in de maatwerksubsidieberekening wordt meegenomen in het referteloon, bestaat uit onderstaande bezoldigingscodes die aanwezig zijn in de DmfA-aangifte:


- Bezoldigingscode 1
- Bezoldigingscode 2
- Bezoldigingscode 5
- Bezoldigingscode 6
- Bezoldigingscode 7

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.
5	Premies die de werknemer ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt.
6	Vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan voor 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.
7	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, onderhevig aan bijdragen

Contingent → begrensd ingevuld contingent

De som van (a) de gemiddelde contractuele prestatiebreuken van de doelgroepwerknemers en (b) de gemiddelde arbeidstijd van de in DmfA als progresssief tewerkgesteld aangegeven werknemers die in aanmerking komen voor subsidie begrensd tot het toegekende contingent.

Contingent → invullingsgraad versus toegekend contingent

De invullingsgraad geeft de verhouding weer van het ingevuld contingent ten opzichte van het toegekende contingent .

De invullingsgraad wordt berekend op 2 decimalen. Om een volledige invulling te bereiken wordt in voorkomend geval de contractuele prestatiebreuk van de overschrijdende werknemer prorata meegenomen tot deze de invullingsgraad vervolledigt.

Contingent → toegekend contingent

Het toegekend contingent is het aantal doelgroepwerknemers, uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE), voor wie een onderneming maximaal recht heeft op ondersteunende maatregelen. Een contingent wordt toegewezen via oproepen, of via het jaarlijkse herverdelingsmechanisme voor MWB die al een contingent toegekend hebben.



ranking van ondersteuningsnoden i.f.v. afstand tot arbeidsmarkt	
1	75 H
2	65 H
3	75 M
4	60 H
5	75 L
6	55 H
7	65 M
8	50 H
9	60 M
10	65 L
11	45 H
12	55 M
13	60 L
14	40 H
15	50M
16	55 L
17	45 M
18	50 L
19	40 M
20	45 L
21	40 L

Index

Het indexmechanisme in de maatwerkregelgeving is gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex met als basismaand januari 2017. De index wordt verrekend met toepassing van een wachtmaand. De index wordt berekend tot 2 cijfers na de komma.

Indicering

Indicering is het onderzoek door de VDAB om na te gaan of een werkzoekende met een arbeidsbeperking of een psychosociale problematiek erkend kan worden als een persoon met een arbeidsbeperking (PMAB). Die erkenning is nodig om een recht op specifieke maatregelen, zoals maatwerk of LDE, te kunnen openen. Let wel, het recht op maatwerk kan pas resulteren in subsidies eenmaal er effectief sprake is van een tewerkstelling in een maatwerkdienst of -bedrijf.

INSZ-nummer

Het INSZ-Nummer is een uniek identificatienummer toegekend aan alle natuurlijke personen ingeschreven in de bevolkings- en vreemdelingenregisters van de gemeenten, de registers van de diplomatieke afvaardigingen en de consulaten in het buitenland en de wachtregisters van de gemeenten waar de vreemdelingen worden ingeschreven die verklaren vluchteling te zijn of die vragen erkend te worden als vluchteling. Dit nummer wordt officieel het identificatienummer van het Rijksregister van de natuurlijke personen genoemd of ook het nationale nummer voor de sociale zekerheid. Men vindt het terug op de (elektronische) identiteitskaart of men kan het persoonlijk opvragen aan het loket van de dienst Bevolking.

////////////////////////////////////

- het debetbericht jaarlijkse vakantie

Deze bijdragen maken deel uit van het geplafonneerde referteloon.

Deze bijdragen worden berekend op het brutoloon (definitie zie eerder) verhoogd met 1,08 bij arbeiders.

RSZ-bijdrageverminderingen in de maatwerksubsidie/ berekening

De RSZ-werkgeversbijdrageverminderingen worden als bedrag overgenomen uit de DmfA. Dit bedrag kan de som zijn van een structurele en één doelgroepvermindering. Het totaalbedrag kan echter nooit hoger zijn dan de berekende RSZ-bijdrage.

Subsidiebedragen

Alle subsidiebedragen worden uitgedrukt in euro bedragen met 2 decimalen.

Subsidiegerechtigd label

Een label waaraan een actief contingent is verbonden.

Subsidieberekeningen

Alle subsidieberekeningen worden berekend op 4 decimalen, tussentijdse totalen worden afgerond naar 2 decimalen. De som van de tussentotalen wordt uitgedrukt met 2 decimalen.

SUMO

De subsidietoepassing van het Departement WSE die alle authentieke bronnen bevraagt en de subsidie berekent op basis van alle ontvangen informatie. Na interne goedkeuring van de berekende subsidie en de nog openstaande vorderingen, biedt deze toepassing de te betalen bedragen aan aan de centrale betaalapplicatie van de Vlaamse overheid.

Vestigingsnummer → zie ook ondernemingsnummer

Het vestigingsnummer wordt net zoals het ondernemingsnummer toegekend door de Kruispuntbank Ondernemingen en is een nummer dat bestaat uit 10 cijfers "2.222.222.222". Het eerste cijfer varieert van 2 tot 8. Het vestigingsnummer wordt toegekend aan een vestigingseenheid en is overdraagbaar tussen ondernemingen (vb. bij een fusie of overname).

Werkondersteunende maatregelen

Zie [hoofdstuk 3.1](#) van deze handleiding.

////////////////////////////////////

Bijlage 4: De berekening van het gecorrigeerd geplafonneerd referteloon in de maatwerkregelgeving vanuit de DmfA-aangifte

Te weten:

Iedere werknemer wordt in de DmfA geïdentificeerd aan de hand van zijn uniek inschrijvingsnummer bij de sociale zekerheid (INSZ). Een persoon kan meermaals voorkomen in DmfA als hij/zij bij verschillende werkgevers werkt, de tewerkstelling van een persoon bij een welbepaalde werkgever is echter **uniek**.

→ het begrip **werknemerslijn**

- Per werknemer moet steeds een "werknemerslijn" worden gebruikt. Dit is het niveau waarop de bijdragen berekend worden. In principe geldt dus per werknemer één werknemerslijn.
- Enkel in het geval er voor de werknemer tijdens het kwartaal verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moet men meerdere werknemerslijnen gebruiken.

→ het begrip **tewerkstellingslijn**

Per werknemerslijn moet men steeds één of meerdere "tewerkstellingslijnen" gebruiken. De tewerkstellingslijn is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens worden aangegeven.

////////////////////////////////////

1 Het brutoloon

Het brutoloon dat in de maatwerksubsidieberekening wordt meegenomen in de berekening van het referteloon, bestaat uit de sommatie van de bedragen die voorkomen onder onderstaande bezoldigingscodes die aanwezig zijn in DmfA-aangifte:

totale brutoloon = Σ van alle bezoldigingen die in het kader van maatwerk (bezoldigingscodes 1, 2, 5, 6 en 7) in rekening worden gebracht voor de verschillende tewerkstellingslijnen.

Indien verschillende tewerkstellingslijnen en/of werknemerslijnen voorkomen, moeten dus alle bedragen per tewerkstellingslijn worden gesommeerd.

bezoldigings-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.
5	Premies die de werknemer ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt.
6	Vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan voor 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.
7	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, onderhevig aan bijdragen



Het berekende brutoloon stemt mogelijk niet overeen met wat je als werkgever als brutoloon uitbetaalt.
Dit komt doordat niet alle bezoldigingscodes voor Maatwerk worden meegenomen (zie hiernaast).

2 De RSZ – werkgeversbijdragen (lokale en provinciale besturen uitgezonderd)

2.1 De RSZ-bijdragen voor de sectoren van de sociale zekerheid

Onder RSZ-werkgeversbijdragen in de maatwerksubsidieregelgeving worden begrepen:

- de patronale basisbijdrage
- de loonmatigingsbijdrage
- de bijdrage 1,60% / 1,69%
- het debetbericht jaarlijkse vakantie (arbeiders)

Al deze bijdragen worden in het kader van maatwerk in rekening gebracht.



Het totaalbedrag van de RSZ-bijdrage die je DmfA-aangifte berekend wordt, is niet bruikbaar in het kader van maatwerk.
Dit bedrag omvat immers zowel de werkgeversbijdrage als de werknemersbijdrage.

////////////////////////////////////

2.1.4 Het debetbericht jaarlijkse vakantie (eenmalige (gewone) RSZ-bijdrage)

De totale bijdrage bestemd voor de regeling jaarlijkse vakantie van de arbeiders en gelijkgestelden bedraagt 15,84% van de brutolonen aan 108%.

- Een gedeelte hiervan (5,57%) wordt driemaandelijks, samen met de andere RSZ-bijdragen geïnd en binnen de maatwerksubsidie ook zo berekend. Voor de berekening zie 2.1.1.
- Het resterende gedeelte van 10,27% dat jaarlijks het voorwerp uitmaakt van een **debetbericht** wordt in de maatwerksubsidie **ook per kwartaal berekend (raming)** en maakt deel uit van de referteloonkost
- Het debetbericht wordt als volgt berekend:

Stap 1 Bepalen van toepassingsgebied :

Indien het werknemerskengetal betrekking heeft op een arbeider en het type van de RSZ-bijdrage voor dit werknemerskengetal is 1, dan is het berekenen van debet bericht jaarlijks vakantie noodzakelijk.

Stap 2 Bepalen van de berekeningsbasis per werknemerslijn

Aangezien het werknemerskengetal betrekking heeft op een arbeider, geldt: *berekeningsbasis = brutoloon per werknemerslijn * 1,08*

Stap 3 Bepalen van bedrag debetbericht jaarlijkse vakantie per werknemerslijn

*bedrag debetbericht jaarlijkse vakantie per werknemerslijn = berekeningsbasis uit stap 2 * 10,27%*

Stap 4 Sommeren van alle bedragen debetbericht jaarlijkse vakantie over de verschillende werknemerslijnen

bedrag debetbericht jaarlijkse vakantie = Σ bedragen debetbericht jaarlijkse vakantie per werknemerslijn

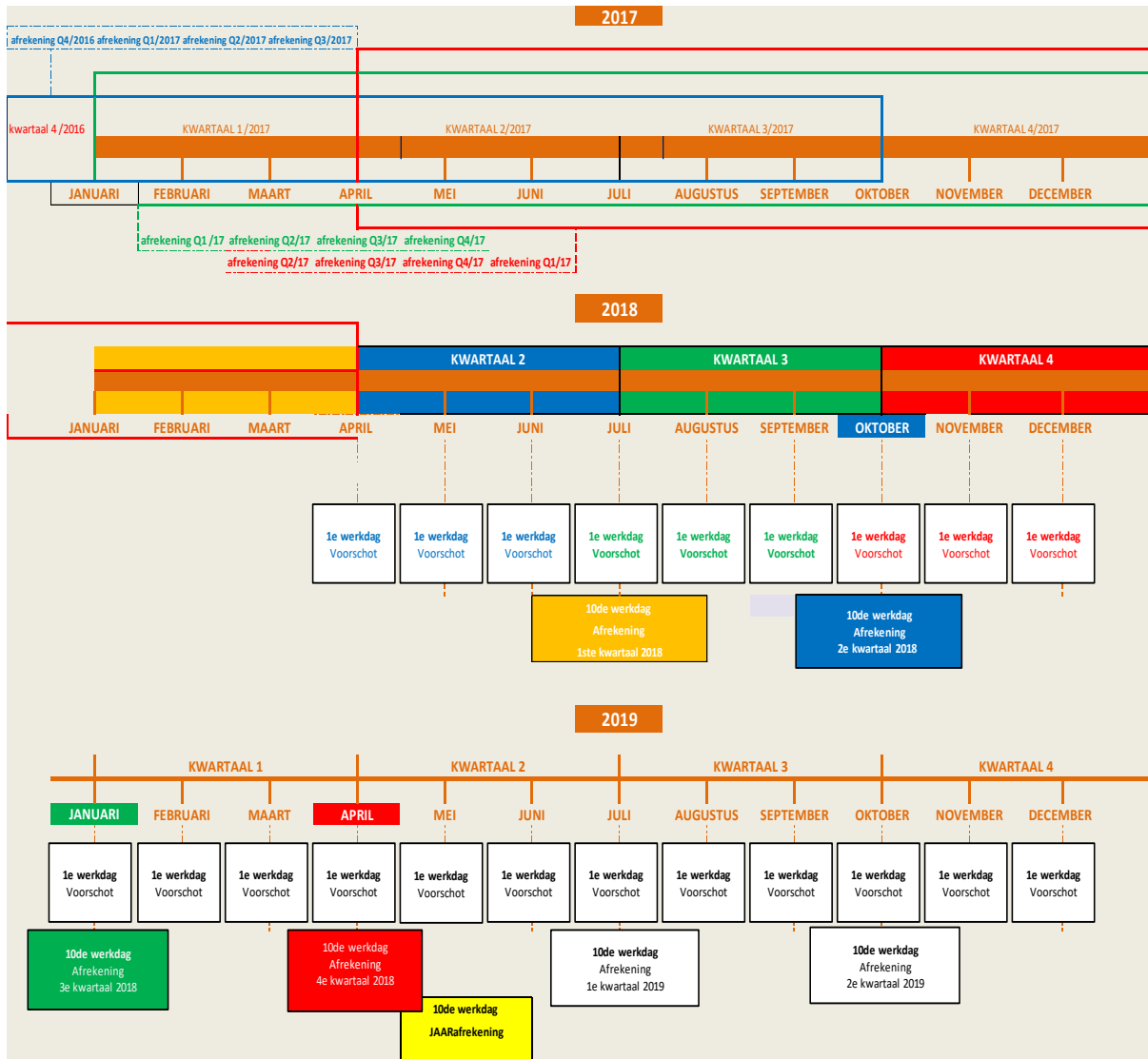
3 De verminderingen

Alle verminderingcodes ten voordele van de **werkgever**¹² worden in het kader van maatwerk in rekening gebracht. Bij de **berekening** van het referteloon worden de bedragen van de vermindering overgenomen uit het DmfA-bestand en in rekening gebracht. Het totaalbedrag wordt evenwel geplafonneerd op de berekende RSZ-bijdrage.

¹² Er mag per werknemer slechts één doelgroepvermindering worden toegepast.



Bijlage 5: Visualisering voorschot en afrekening



Bijlage 6: Uitvoerende partners en contactgegevens

De maatwerkregelgeving wordt uitgevoerd door twee partners:

- het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE) en
- de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB).

Volgende taken nemen zij daarbij op zich:

DWSE	VDAB
staat in voor alles wat verband houdt met de labeling, de toekenning van contingent en de subsidie-uitbetaling	is verantwoordelijk voor toeleiding van doelgroepwerknemers en alles wat verband houdt met het individueel WOP-recht van doelgroepwerknemers
<p>Concrete taken</p> <ul style="list-style-type: none"> - in ontvangst nemen van alle nieuwe labelaanvragen van werkgevers - na onderzoek een voorstel tot goedkeuren of weigeren van al deze aanvragen voorleggen aan de minister - na ondertekening de werkgever op de hoogte brengen van deze beslissing - uitschrijven van een oproep tot verdeling van contingent - in ontvangst nemen van alle aanvragen tot toekenning van contingent - na onderzoek: voorstel tot goedkeuren of weigeren van al deze aanvragen voorleggen aan de minister - na ondertekening de werkgever en de VDAB op de hoogte brengen van deze beslissing - verstrekken van informatie over de behandeling van aanvragen en over de genomen beslissingen - Behandelen van klachten over genomen beslissingen - maandelijks uitbetalen van voorschotten aan werkgevers met een actieve contingenttoekenning - Bij afloop van het kwartaal uitbetalen van de premies aan werkgevers met een actieve contingenttoekenning - uitvoeren van de herverdelingsprocedure zoals beschreven in het BVR - verstrekken van informatie over de uitbetaling via een individuele rapportering aan werkplaatsen - de naleving van de regelgeving opvolgen - opleggen en uitvoeren van administratieve geldboeten - behandelen van klachten rond bovenstaande taken 	<p>Concrete taken</p> <ul style="list-style-type: none"> - doelgroepwerknemers toeleiden n.a.v. een vacature van een maatwerkafdeling op basis van een automatisch recht of ICF screening - toekennen van het eerste WOP cfr art 50 van het BVR - er over waken dat iedere doelgroepwerknemer gelijktijdig slechts één actieve ondersteuningsmaatregel heeft - een gemotiveerde beslissing nemen wanneer een afwijkende duurtijd voor het WOP wordt toegestaan - de aanwerving en het WOP bij aanwerving door maatwerkafdeling bevestigen en informatie doorsturen aan DWSE - het WOP beëindigen bij doorstroom of uitstroom - het beoordelen van de rechtmatigheid van de aanvragen tot herevaluatie omwille van medische redenen - het herevalueren op vraag of op eigen initiatief (bij afloop van WOP) op basis van <ol style="list-style-type: none"> (1) de informatie uit de Persoonlijk OntwikkelingsPlan (2) een gesprek met de betrokken werkgever aan de hand van het evaluatieformulier (3) een gesprek met de betrokken werknemer - beslissen na herevaluatie of, na evaluatie van de concrete werkomstandigheden, of er nog voldoende rendementsverlies en begeleidingsnood is om de toekenning van de premie verder te zetten - beslissen, na een evaluatie, of een doelgroepwerknemer van een maatwerkafdeling kan doorstromen naar een aansluitende tewerkstelling in een betrekking zonder ondersteuning of met geringere ondersteuning dan voordien - behandelen van klachten over genomen beslissingen
<p>Contact</p> <p>Team Maatwerk Els Claeys en Roeland Juchtmans Collectiefmaatwerk@wse.vlaanderen.be</p>	<p>Contact</p> <p>Zie https://www.vdab.be/arbeidshandicap/adressen_DAH1.shtml</p>



Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
sociale.economie@wse.vlaanderen.be
www.socialeconomie.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

