

Besluit tijdelijke loonkostensubsidie gemeente Beek 2018

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Beek;

Gelet op de artikelen 7, lid 1 sub a en artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, van de Participatiewet;

Gelet op artikel 14 lid 2 van de Verordening re-integratie participatiewet gemeente Beek 2015;

Overwegende dat het wenselijk is om regels vast te stellen over de doelgroepen en de hoogte, duur en voorwaarden van de tijdelijke loonkostensubsidie voor werkgevers;

Besluit vast te stellen:

Het besluit tijdelijke loonkostensubsidie gemeente Beek 2018.

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. In dit besluit wordt verstaan onder:

- a) Personen: mensen die een uitkering ontvangen ingevolge Participatiewet, IOAW of IOAZ
- b) WML: Wettelijk MinimumLoon zoals beschreven in artikel 2 onder c van de Participatiewet
- c) Wet: Participatiewet

Artikel 2 Doelstelling tijdelijke loonkostensubsidie

De verstrekking van loonkostensubsidie zoals bedoeld in dit besluit is gericht op het tijdelijk aanvullen van de verminderde productiviteit van personen en bedoeld om het in dienst nemen van deze personen, anders dan de personen bedoeld in artikel 10d van de wet, te stimuleren.

Artikel 3 Doelgroep

Het college stelt ambtshalve dan wel op aanvraag vast of de persoon tot de doelgroep tijdelijke

loonkostensubsidie behoort. Hierbij worden de navolgende criteria in acht genomen:

1. De persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 eerste lid onder a van de wet;
2. De persoon is niet in staat om met voltijdse arbeid het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon te verdienen en is dus verminderd productief, waarbij de loonwaarde 30% tot 80% bedraagt en deze naar verwachting binnen maximaal 2 jaar kan stijgen naar 100%.
3. De persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Artikel 4 Verstrekking tijdelijke loonkostensubsidie

1. Het college legt het besluit of de persoon tot de doelgroep tijdelijke loonkostensubsidie behoort vast in een beschikking, waartegen bezwaar en beroep ingesteld kan worden.
2. Personen die tot de doelgroep behoren en in dienst treden bij een werkgever ontvangen van de werkgever tenminste het van toepassing zijnde WML of het Cao-loon.
3. De werkgever ontvangt van de gemeente tijdelijke loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het van toepassing zijnde WML.
4. Als de werkgever Cao-loon betaalt dat hoger is dan het van toepassing zijnde WML, dan komt het verschil voor rekening van de werkgever.
5. De hoogte van de tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het totale bedrag van het WML en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten.

6. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, als de persoon in deeltijd werkzaam is.
7. Het college verleent geen andere subsidie voor de loonkosten voor dezelfde dienstbetrekking.
8. Geen tijdelijke loonkostensubsidie wordt verstrekt als arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in artikel 2 en 7 Wsw.
9. In een uitvoeringsrichtlijn worden nadere regels gesteld omtrent de wijze van verantwoording van de tijdelijke loonkostensubsidie.

Artikel 5 Duur van de subsidie

1. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt voor maximaal 2 jaar toegekend.
2. Voorafgaand aan het einde van de eerste periode van zes maanden wordt ambtshalve vastgesteld of de persoon nog tot de doelgroep behoort en wordt de hoogte van de loonkostensubsidie voor de resterende duur gebaseerd op het ontwikkelperspectief van de klant. Desgewenst kan hiervoor een loonwaardemeting worden ingezet.

Artikel 6 Eenmalige werkgeverssubsidie

1. Aan de werkgever die met een persoon behorende tot de doelgroep omschreven in artikel 7 eerste lid onder a van de Participatiewet met 80%-100% loonwaarde een arbeidsovereenkomst afsluit, kan op aanvraag van de werkgever een uitstroombsubsidie worden toegekend.
2. De subsidie voor de werkgever bedraagt 15% van het van toepassing zijnde bruto wettelijk minimumloon bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor minimaal een halfjaar met een persoon, waarbij de urenomschrijving zodanig is dat deze persoon niet langer is aangewezen op een uitkering.
3. De subsidie wordt gedurende maximaal een jaar verleend (of zoveel korter als de arbeidsovereenkomst duurt).
4. De subsidie wordt in maandelijkse termijnen als voorschot uitbetaald aan de werkgever en achteraf definitief vastgesteld.
5. De hoogte van de subsidie en de hieraan verbonden voorwaarden worden vastgelegd in een beschikking aan de werkgever, waartegen bezwaar en beroep kan worden ingesteld.
6. Indien voor een werkplek in de voorafgaande zes maanden een loonkostensubsidie is verstrekt voor een ander persoon, kan geen eenmalige werkgeverssubsidie worden verstrekt.

Artikel 7 Loonwaarde meting

Voor de meting van de loonwaarde maakt het college gebruik van het loonwaarde-instrument zoals vastgesteld in de verordening loonkostensubsidie gemeente Beek 2015.

Artikel 8 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit besluit betreffende, waarin dit besluit niet voorziet beslist het college.

Artikel 9 Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit besluit opgenomen bepalingen.

Artikel 10 Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2018.

Artikel 11 Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit wordt aangehaald als 'Besluit tijdelijke loonkostensubsidie gemeente Beek 2018'.

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN BEEK

Ron de Louw
Gemeentesecretaris

Christine van Basten-Boddin
Burgemeester

Toelichting Besluit tijdelijke loonkostensubsidie gemeente Beek 2018

Artikel 14, tweede lid van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Beek 2015 (hierna aangeduid als 're-integratieverordening') geeft het college de bevoegdheid een tijdelijke loonkostensubsidie te verstrekken aan werkgevers die werkzoekenden uit de brede doelgroep van de Participatiewet een dienstbetrekking bieden. Dit uitvoeringsbesluit stelt nadere regels ten aanzien van de duur, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

De in artikel 14 van de re-integratieverordening geregelde tijdelijke loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De loonkostensubsidie als bedoeld in art. 10c is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een

arbeidsbeperking; per 1 februari 2017 is artikel 10d daaraan toegevoegd.

De in artikel 14 opgenomen tijdelijke loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt andere personen. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Artikel 2 Doelstelling tijdelijke loonkostensubsidie

Het doel van de tijdelijke loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat de

werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten, terwijl voor die persoon wel ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald. Zo kan het college een tijdelijke loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

Artikel 3 Doelgroep

De regeling richt zich in eerste instantie op werkzoekenden met een grote afstand tot de reguliere

arbeidsmarkt met een geobjectiveerd arbeidspotentieel tussen 30-80% waarbij is vastgesteld dat dit potentieel binnen maximaal 2 jaar kan stijgen naar 100%. In artikel 6 wordt een eenmalige subsidie mogelijk gemaakt voor de doelgroep met een loonwaarde van 80 tot 100 %.

Artikel 4 Verstrekking tijdelijke loonkostensubsidie

In lid 5 is de mogelijkheid opgenomen om ook bij de tijdelijke loonkostensubsidie werkgevers de

mogelijkheid te bieden om maximaal het eerste halfjaar van het dienstverband een (forfaitaire)

loonkostensubsidie van 50 procent van het WML overeen te komen.

In de re-integratie-verordening is al geregeld dat geen tijdelijke loonkostensubsidie wordt verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer. Middels lid 7 wordt "stapeling" van

tegemeetkomingen aan werkgevers voorkomen.

In lid 8 worden de in het kader van de WSW werkzame werknemers uitgesloten van deze regeling; wanneer een WSW-er van gedetacheerd werk overgaat naar een dienstbetrekking in begeleid werken of van een dienstbetrekking begeleid werk overstapt naar een nieuw contract, blijft voor deze doelgroep de bestaande WSW-subsidieregeling van kracht.

Artikel 5 Duur van de subsidie

Anders dan de in artikel 10 Participatiewet geregelde loonkostensubsidie voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking is deze subsidie in tijd gelimiteerd. Uitgangspunt is dat de persoon voor wie de tijdelijke loonkostensubsidie wordt verstrekt zich gedurende het eerste jaar dan wel de eerste twee jaar zodanig ontwikkelt dat de loonwaarde stijgt tot meer dan 80%. De eerste herbeoordeling vindt voorafgaand aan het einde van de eerste periode van zes maanden plaats.

De loonwaarde voor de resterende periode wordt beoordeeld op basis van het ontwikkelperspectief van de persoon (maatwerk) maar bij twijfel kan hiervoor een loonwaardemeting worden ingezet om deze nader te objectiveren.

Artikel 6 Eenmalige werkgeverssubsidie

Artikel 6 richt zich op de doelgroep uit de Participatiewet met een loonwaarde van 80 tot 100%. Ook bij deze loonwaarde kan er sprake zijn van een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. De praktijk toont aan dat er bij veel werkgevers aarzelingen zijn om werkzoekenden die bijvoorbeeld lang werkloos zijn geweest een dienstbetrekking aan te bieden. Met een eenmalige subsidie kunnen eventuele drempels worden weggenomen.

De hoogte van de subsidie is 15% van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon. Dit kan per leeftijdscategorie verschillen maar het komt neer op een subsidie van maximaal € 3.000 voor een heel jaar. De hoogte is gerelateerd aan de contractduur maar gelimiteerd tot 15% van het jaarbedrag minimumloon.

De subsidie wordt maandelijks uitbetaald, na afloop van de proeftijd (voor zover van toepassing) en in ieder geval na overlegging getekende arbeidsovereenkomst en minimaal 1 salarisstrook.

Op het einde van de subsidieperiode wordt dan de subsidie definitief vastgesteld ook weer op basis van de overlegde salarisstroken.

Ook hier geldt dat geen loonkostensubsidie wordt verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer (artikel 14 van de re-integratieverordening).

Artikel 7 Loonwaardemeting

Daar waar in dit besluit sprake is van objectivering van een loonwaarde middels een loonwaardemeting, maakt het college daarbij gebruik van het loonwaarde-instrument zoals vastgesteld in de verordening Loonkostensubsidie.

Artikel 8 en 9

In artikel 8 en 9 is de mogelijkheid voor het college opgenomen om te beslissen in situaties waarin deze beleidsregel niet voorziet of waarin strikte toepassing van deze beleidsregel in het individuele geval onwenselijke gevolgen zou hebben.

Artikel 10 en 11

Spreekt voor zich.