

Beleidsregel van dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Intergemeentelijke Sociale Dienst Kompas houdende regels omtrent loonkostensubsidie Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet ISD Kompas 2018

[Deze bekendmaking is slechts een tekstplaatsing om de regeling op overheid.nl te kunnen plaatsen. De oorspronkelijke bekendmaking heeft op papier plaatsgevonden.]

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (Pw), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van ISD Kompas;
- b. beschikking: beschikking als bedoeld in artikel 1:3 lid 2 Awb;
- c. de belanghebbende : de persoon ten behoeve van wie loonkostensubsidie wordt verstrekt als werknemer;
- d. de werkgever : degene die een arbeidsovereenkomst met de belanghebbende aangaat.

Artikel 2. Vaststellen recht op loonkostensubsidie

1. Het dagelijks bestuur stelt ingevolge artikel 10 c Pw vast of een persoon behoort tot de doelgroep die recht heeft op loonkostensubsidie. Deze vaststelling geschiedt met behulp van de methodiek van CompetenSYS.
2. Hierbij gelden de volgende criteria:
 - a. de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 lid 1 sub a Pw, en
 - b. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. de persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Artikel 3. Algemene bepalingen

1. De hoogte van de subsidie wordt door het dagelijks bestuur vastgesteld en middels een beschikking kenbaar gemaakt aan zowel de werkgever als de werknemer.
2. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
3. De subsidie wordt maandelijks aan de werkgever betaalbaar gesteld.
4. Uiterlijk twee maanden na afloop van het kalenderjaar wordt de subsidie die over dat kalenderjaar is toegekend afgerekend. De werkgever levert hiertoe de door het dagelijks bestuur te bepalen bewijsstukken aan, waaronder minimaal begrepen een kopie van de loonspecificaties.

Artikel 4. Voorwaarden voor de loonkostensubsidie en vaststelling loonwaarde

1. Loonkostensubsidie wordt verstrekt indien een arbeidsovereenkomst is afgesloten voor de minimale duur van 6 maanden en voor tenminste 12 uur per week.
2. Om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen bedraagt de loonwaarde minimaal 30% en maximaal 90%.
3. Wanneer de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimum loon dan komt dit verschil tussen het betaalde loon en het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever.
4. De loonwaarde wordt vastgesteld door middel van de methodiek van Competensys . De loonwaarde van de persoon wordt vastgesteld vóórdat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van lid 6 en lid 7 van dit artikel.
5. Extra kosten die de werkgever maakt om de werknemer met beperkingen te kunnen laten functioneren, de zogenoemde additionele kosten, worden vergoed mits:
 - a. Er ook loonkostensubsidie wordt verstrekt;
 - b. De noodzaak gedegen gemotiveerd blijkt uit de loonwaardemeting.
6. Bij directe plaatsing kan de aanvraag voor loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door ofwel de werkgever of de werknemers bij de ISD Kompas worden ingediend.
7. De forfaitaire loonkostensubsidie kan worden ingezet onder de volgende voorwaarden:

- a. Er dient een dienstbetrekking te zijn voor minimaal de duur van 6 maanden en voor tenminste 12 uur per week;
 - b. De forfaitaire loonkostensubsidie kan 3 maanden worden ingezet met een optie tot eenmalige verlenging van nog eens 3 maanden;
 - c. Gedurende de periode zoals genoemd in lid 7, sub b dient de loonwaardemeting plaats te vinden;
8. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.
 9. De loonkostensubsidie gaat in vanaf ingangsdatum dienstverband.

Artikel 5. Weigeren en beëindigen van voorziening loonkostensubsidie

1. Het dagelijks bestuur kan een voorziening weigeren of beëindigen, indien:
 - a. de belanghebbende niet behoort of niet meer behoort tot de rechthebbenden als bedoeld in artikel 2 van deze beleidsregel;
 - b. de belanghebbende zijn verplichtingen verbonden aan de arbeidsovereenkomst niet nakomt;
 - c. de belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
 - d. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling;
 - e. de belanghebbende niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - f. belanghebbende door een medische beperking alleen maar in deeltijd kan werken maar daarbij binnen deze deeltijd per uur wel volledig productief is;
2. Indien een voorziening krachtens de Pw dan wel de WWB door een aan de belanghebbende te wijten doen of nalaten is beëindigd.

Artikel 6. De werkervaringsplaats in relatie tot de loonkostensubsidie

1. In het kader van de onderhavige beleidsregel is een werkervaringsplaats in de regel voorwaardelijk vóórdat een loonwaardebepaling kan plaatsvinden, waarna de loonkostensubsidie kan worden vastgesteld.
2. De duur van de in lid 1 genoemde werkervaringsplaats bedraagt maximaal 3 maanden.
3. In de schriftelijke overeenkomst ten behoeve van de werkervaringsplaats wordt het volgende vastgelegd:
 - doel van de werkervaringsplaats;
 - duur van de werkervaringsplaats;
 - afspraken over werktijden en verlof;
 - de werkzaamheden die uitgevoerd worden;
 - de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven (optioneel);
 - dat aan deze voorziening geen kosten zijn verbonden
 - dat de werkgever voor de persoon in kwestie de noodzakelijke verzekeringen afsluit
4. Dit artikel is niet van toepassing bij een forfaitaire loonkostensubsidie of bij de praktijkroute.

Artikel 7. Ziekte en herstel

1. De werkgever is verplicht om ziekte en herstel en wijzigingen in het dienstverband van de belanghebbende, die van invloed kunnen zijn op de (hoogte van de) loonkostensubsidie onverwijld doch uiterlijk binnen 5 werkdagen na de wijziging aan ISD Kompas door te geven.
2. Over de periode waarin de werkgever gebruik maakt van de no-risk polis op grond van de Ziektewet, wordt geen loonkostensubsidie uitbetaald.

Artikel 8. Terugvordering

1. Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen worden door het dagelijks bestuur teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.

Artikel 9. Termijn

1. De loonkostensubsidie is niet gebonden aan een bepaalde termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.
2. De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden jaarlijks opnieuw beoordeeld tenzij op de werkplek blijkt dat er geen groeiperspectief is. In dat geval wordt de loonwaarde maximaal 3 jaar na de laatste loonwaardemeting opnieuw beoordeeld.
3. Wordt de loonkostensubsidie ingezet bij de voorziening beschut werk, dan worden de loonwaarde en de loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar vastgesteld tenzij op de werkplek blijkt dat er

geen groeiperspectief is. In dat geval wordt de loonwaarde maximaal 5 jaar na de laatste loonwaardemeting opnieuw beoordeeld.

4. Een verzoek voor tussentijdse aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie wordt schriftelijk ingediend door de werkgever of de belanghebbende.

Artikel 10. Hardheidsclausule

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 11. Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2018.
2. Met ingang van 1 januari 2018 komen de beleidsregels loonkostensubsidie 2015 te vervallen.

Artikel 12. Citeertitel

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet ISD Kompas 2018.

Aldus besloten tijdens de vergadering van het Dagelijks Bestuur van ISD Kompas, gehouden d.d. 7 december 2017

De voorzitter,

De secretaris,

Algemene Toelichting

Deze beleidsregels zijn een uitwerking van de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet ISD Kompas 2018 en beschrijven de regels voor de loonkostensubsidie. De Beleidsregels Participatie ISD Kompas 2018 zijn randvoorwaardelijk van toepassing voor deze beleidsregels loonkostensubsidie.

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen, ook iemand met een arbeidsbelemmering, in staat moet worden gesteld als volwaardig burger te participeren in de samenleving, bij voorkeur via (regulier) werk. Het doel is dat iedereen economisch onafhankelijk is. Wanneer dat niet lukt of regulier werk (nog) niet mogelijk is, werken mensen op andere manieren naar vermogen. Het dagelijks bestuur heeft de taak en de ruimte haar inwoners, indien nodig, bij deze inspanningen te ondersteunen. Werk gaat daarbij boven inkomen, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid staan centraal. Onvolledige arbeidsproductiviteit bij de werkgever kan worden gecompenseerd met een loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen om werkgevers een loonkostensubsidie te bieden. Dit is specifiek voor mensen met een verlaagde loonwaarde als gevolg van een arbeidsbelemmering, die wél mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt maar door ontbrekende arbeidsproductiviteit niet in staat zijn 100% van het wettelijk minimum loon te verdienen.

Financiering van de loonkostensubsidie vindt plaats vanuit het BUIG (inkomensdeel). Werkgevers worden zo gestimuleerd mensen met een arbeidsbelemmering in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon. Betaalt de werkgever méér dan het wettelijk minimum loon, dan komt het meerdere voor zijn rekening. De financiering van de additionele kosten vindt plaats vanuit het participatiebudget.

Artikelsgewijze Toelichting

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In dit artikel wordt bij de begripsomschrijvingen aansluiting gezocht bij de Pw, de loaw en de loaz, alsmede bij de algemene bestuursrechtelijke wetten Awb en Gemeentewet.

Artikel 2. Vaststellen recht op loonkostensubsidie

Het dagelijks bestuur stelt ambtshalve dan wel op aanvraag, conform het gestelde in artikel 10c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Hierbij worden de volgende criteria in acht genomen:

- een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 lid 1 sub a Pw;
- die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het WML te verdienen en is dus verminderd productief, waarbij de loonwaarde 30-90% bedraagt;
- die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Op Zuid-Limburgse schaal is gekozen voor de methodiek van CompetenSYS voor zowel de diagnose als de loonwaardebepaling.

Artikel 3. Algemene bepalingen

Lid 1

Het betreft hier een besluit met rechtsgevolgen hetgeen middels een beschikking (met bezwaarclausule) aan de belanghebbende én werkgever moet worden medegedeeld.

Lid 2

Wanneer een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort beëindigt (dit is immers ook een besluit met rechtsgevolgen) ISD Kompas middels een beschikking de loonkostensubsidie.

Lid 3

Om te voorkomen dat (met name kleine) werkgevers in liquiditeitsproblemen komen omdat men de loonkostensubsidie over een langere termijn moet voorschieten, is voor een maandelijks uitbetalingstermijn gekozen.

Lid 4

Gedurende de loop van het jaar wordt de vastgestelde loonkostensubsidie maandelijks betaald aan de werkgever. Hiervoor hoeft de werkgever tussentijds geen salarisoverzicht(en) te overleggen. Eindafrekening vindt jaarlijks achteraf plaats aan de hand van een door de werkgever te overleggen loonspecificaties. Bij de eindafrekening worden de loonspecificaties geverifieerd en waar nodig wordt een deel van subsidie teruggevorderd (bijvoorbeeld als ziekte niet is gemeld). Daarbij wordt achteraf jaarlijks geïndexeerd zonder het afgeven van een beschikking. Dit wordt bij indexering uitkering immers ook niet bij beschikking vastgelegd. De eindafrekening moet uiterlijk twee maanden ná afloop van het kalenderjaar plaatsvinden.

Artikel 4. Voorwaarden voor de loonkostensubsidie en vaststelling loonwaarde

Lid 1

Het dagelijks bestuur acht een arbeidsduur van minimaal 12 uren per week, gedurende een periode van tenminste 6 maanden, een zinvolle invulling van de arbeidsparticipatie.

Mogelijkheden tot arbeidsparticipatie bestaan indien iemand het vermogen heeft om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben.

Lid 2

Loonkostensubsidie is met name voor mensen met een beperkte loonwaarde bij uitstek het middel om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zonder dit middel neemt die kans voor hen aanzienlijk af.

Voor wat betreft de hoogte van de loonwaarde schrijft de Participatiewet voor dat er maximaal 70% van het WML gesubsidieerd mag worden, daarom wordt een ondergrens van 30% loonwaarde gehanteerd. De (theoretische) bovengrens ligt daarbij op 100%. In tegenstelling tot veel andere gemeenten, die een bovengrens hebben van (maximaal) 80%, wordt in lid 2 de bovengrens vastgesteld op 90%. Achterliggende gedachte daarbij is dat bij een hoge maximale bovengrens werkgevers maximaal gefaciliteerd worden.

Lid 3

Belanghebbenden worden bij werkgevers geplaatst op basis van de geldende CAO. Daarin is opgenomen het aantal uren voor een fulltime functie. Dat kan zijn bijvoorbeeld 40, 38 of 36 uren. Is er geen CAO dan stelt de Wet op het minimumloon dat sprake is van een fulltime functie bij een arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien iemand in deeltijd werkt.

De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van ISD Kompas voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

Lid 4

Het dagelijks bestuur stelt de loonwaarde schriftelijk vast op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek bij de werkgever en met inbreng van de werkgever, die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan dan wel een dienstbetrekking is aangegaan met die belanghebbende. Met toepassing van het loonwaardemethodiek CompetenSYS wordt de hoogte van de loonwaarde, en als afgeleide daarvan, de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld.

Lid 5

Additionele kosten zijn de extra kosten die de werkgever maakt om de werknemer met beperkingen te kunnen laten functioneren en de vastgestelde arbeidsprestatie structureel te laten realiseren. Additionele kosten worden binnen de loonwaardebepaling berekend maar worden buiten de berekening van de kosten loonkostensubsidie gehouden. Deze additionele kosten zijn gemiste productieve uren van interne medewerkers omdat zij de belanghebbende met beperking ondersteunen of begeleiden. De kosten omvatten niet de inzet van een jobcoach.

De additionele kosten worden vergoed vanuit de gedachte dat daardoor geen of minder inzet nodig is van een jobcoach. De Participatiecoach dient er extra alert op te zijn om zoveel mogelijk in te zetten op interne begeleiding.

Lid 6

Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep zonder tussenkomst van de gemeente direct begint bij een werkgever. Deze laatste moet dan binnen 2 maanden na aanstelling een verzoek tot loonkostensubsidie indienen bij ISD Kompas en wordt ambtshalve toegekend.

Lid 7

Het dagelijks bestuur heeft de bevoegdheid om de loonkostensubsidie vast te (laten) stellen op basis van een objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde dan wel op een vast percentage over de eerste periode van maximaal 6 maanden vanaf indiensttreding van de werknemer (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Het betreft hier een kan-bepaling. Het dagelijks bestuur kan hier van afzien als inzet loonwaardebepaling en daadwerkelijke loonkostensubsidie meer passend is voor de betreffende situatie. Dit heeft in beginsel de voorkeur. Er zullen zich echter situaties voordoen dat forfaitaire loonkostensubsidie zorgt voor een snellere plaatsing. Ook voorkomt het dat personen die eerst een arbeidsovereenkomst hebben zonder loonkostensubsidie later niet in aanmerking komen om tot de doelgroep te behoren.

De loonkostensubsidie bedraagt in geval van forfaitaire loonkostensubsidie 50% van het van toepassing zijnde WML, vermeerderd met de aanspraak op vakantietoeslag en de vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Doel van deze 'forfaitaire variant' is om het voor werkgevers en gemeenten in de praktijk eenvoudiger te maken iemand met een beperking in een dienstbetrekking te plaatsen. Het dagelijks bestuur kiest ervoor om de forfaitaire loonkostensubsidie eerst in te zetten voor de duur van 3 maanden met een eventuele verlenging van nog eens 3 maanden. Op deze wijze blijft de inzet van forfaitaire loonkostensubsidie beperkt tot de daadwerkelijke loonwaarde beoordeling heeft plaatsgevonden. Na afloop van de periode van maximaal zes maanden kan de loonkostensubsidie worden voortgezet, indien een loonwaardemeting op basis van een gevalideerde methode aangeeft dat betrokkene een loonwaarde heeft van minder dan WML en loonkostensubsidie nog steeds aangewezen is. Verlenging van de forfaitaire loonkostensubsidie na 6 maanden is dus niet mogelijk.

Het voordeel van de forfaitaire variant is dat voor mensen die tot de doelgroep loonkostensubsidie¹ behoren snel en weinig bureaucratisch een loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Dit bevordert een snelle plaatsing op een arbeidsplaats. Daar staat echter tegenover dat niet altijd de voordelen die voor de doelgroep banenafpraak (no-riskpolis, premiekorting) gelden, ook voor deze groep toegankelijk zijn.

Lid 7

Deze voorwaarde behoeft geen verdere toelichting.

Lid 8

Dit lid spreekt voor zich en behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 5. Weigeren en beëindigen van voorziening loonkostensubsidie

In dit artikel wordt aangegeven dat het dagelijks bestuur de voorziening loonkostensubsidie kan weigeren of beëindigen en in welke gevallen dat kan of mogelijk is. Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. Voorts is belangrijk op te merken dat indien een belanghebbende die met loonkostensubsidie werkt, verhuist naar een andere gemeente, de gemeente/ISD die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verstrekt, verantwoordelijk blijft voor het verlenen van de loonkostensubsidie zolang deze belanghebbende werkzaam is bij de betreffende werkgever. Dit geldt ook bij een aansluitende verlenging van de arbeidsovereenkomst.

¹ Personen waarvoor de gemeente een verplichting tot arbeidsondersteuning heeft en van wie is vastgesteld, dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het WML, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6 lid 1 sub e Pw).

Wanneer uit een nieuwe loonwaardebepaling blijkt dat de belanghebbende niet langer tot de doelgroep behoort omdat deze 100% loonwaarde heeft, wordt de loonkostensubsidie stopgezet op de eerste dag van de maand volgend op de vaststelling van de loonwaarde (datum loonwaarde rapport).

Artikel 6. De werkervaringsplaats in relatie tot de loonkostensubsidie

Lid 1

De loonwaarde, en als afgeleide daarvan de hoogte van de loonkostensubsidie, worden vastgesteld aan de hand van de werkervaringsplaats. Een werkervaringsplaats is dus in de regel voorwaardelijk vóórdat loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie kunnen worden vastgesteld.

Lid 2

De duur van de werkervaringsplaats is gemaximeerd op 3 maanden. In de praktijk is vastgesteld dat deze duur in alle gevallen ruim voldoende is ter vaststelling van de loonwaarde. Veelal zullen 3 maanden te lang zijn en kan de loonwaarde binnen een (behoorlijk) kortere duur worden vastgesteld. Alhoewel dit natuurlijk per belanghebbende kan verschillen.

Lid 3

Lid 3 geeft aan wat er tenminste (in de vorm van een schriftelijke overeenkomst) geregeld moet worden tussen ISD Kompas en werkgever.

Artikel 7. Ziekte en Herstel

De werkgever is verplicht om ziekte en herstel en wijzigingen in het dienstverband van de belanghebbende, die van invloed kunnen zijn op de (hoogte van de) loonkostensubsidie onverwijld doch uiterlijk binnen 2 werkdagen na de wijziging aan ISD Kompas door te geven. De Participatiecoach kan op basis hiervan de loonkostensubsidie (tijdelijk) stopzetten.

Artikel 8. terugvordering

In de Participatiewet zijn geen specifieke bepalingen voor terugvordering van een ten onrechte verstrekte loonkostensubsidie opgenomen. De geldende terugvorderings-bepalingen in die wet bieden daartoe eveneens geen mogelijkheid, omdat een loonkostensubsidie geen bijstand of uitkering is. Terugvordering is om voorgaande reden ook niet mogelijk op grond van onderhavig artikel van deze beleidsregels. Terugvordering van een loonkostensubsidie dient op grond van Afdeling 4.2.7 van de Awb te geschieden. Terugvordering van een loonkostensubsidie is met toepassing van art. 4:57 Awb alleen mogelijk op grond van de zgn. onverschuldigde betaling conform artikel 6:203 Burgerlijk Wetboek. Dit is een procedure voor de civiele rechter om een dwanginvorderingstitel voor de ten onrechte verstrekte loonkostensubsidie te verkrijgen, nadat een belanghebbende, na aanmaning, in gebreke is gebleven de kosten terug te betalen. Om van een onverschuldigde betaling van de gemaakte kosten te kunnen spreken, dient daaraan echter altijd het hierboven gemelde besluit tot beëindiging, herziening of intrekking vooraf te zijn gegaan.

De terugvordering betreft een kan-bepaling. Er kan per geval o.g.v. de reden van ten onrechte verstrekte loonkostensubsidie, de mate van financiële benadeling en de omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde, jongere en/of een werkgever besloten worden al dan niet tot terugvordering over te gaan. Indien tot terugvordering besloten wordt, vereist het gebruik maken van deze bevoegdheid een zorgvuldig onderzoek en rapportage alsmede een beschikking die specifiek gemotiveerd is. Dit artikel maakt het overigens ook mogelijk om ten onrechte verstrekte loonkostensubsidie van de werkgever terug te vorderen als deze verstrekking aan hem toegerekend kan worden.

Artikel 9. Termijn

Lid 1

Het instrument loonkostensubsidie wordt in beginsel voor onbepaalde tijd ingezet. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde die lager is dan het wettelijk minimum loon, is loonkostensubsidie een langduriger instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie.

Lid 2

Het dagelijks bestuur kan jaarlijks vaststellen of een persoon die werkt in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Verder kan het dagelijks bestuur jaarlijks vaststellen wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is. Dit is echter niet langer een wettelijke verplichting. Als in de praktijk blijkt dat een nieuwe loonwaardebepaling na een jaar geen toegevoegde waarde heeft, hoeft deze niet te worden uitgevoerd. Wel dient er na maximaal 3 jaar na de laatste loonwaardebepaling een nieuwe meting plaats te vinden.

Indien de loonkostensubsidie wordt toegepast bij iemand, die gebruik maakt van de voorziening Beschut Werk(voor zover uiteraard voor de inzet daarvan wordt gekozen), kan de loonwaarde en loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar worden vastgesteld. Echter dit is niet langer een wettelijke verplichting. Als in de praktijk blijkt dat een nieuwe loonwaardebepaling na drie jaar geen toegevoegde

waarde heeft, hoeft deze niet te worden uitgevoerd. Wel dient er na maximaal 5 jaar na de laatste loonwaardebepaling een nieuwe meting plaats te vinden. Als bij herindicatie blijkt dat een persoon niet langer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de beschikking loonkostensubsidie ingetrokken. Als bij herindicatie blijkt dat de loonwaarde van de persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie is gewijzigd, wordt de hoogte van de loonkostensubsidie aangepast.

Artikel 10. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 12. Citeertitel

Deze bepaling behoeft geen toelichting.