

Beleidsregels van het Algemeen Bestuur van het Openbaar Lichaam Sociale werkvoorziening Drechtwerk houdende regels omtrent de uitvoering van de loonkostensubsidie en begeleidingsvergoeding Begeleid Werk op grond van de Wet sociale werkvoorziening

Het Algemeen Bestuur van Drechtwerk;

gelet op artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb)

b e s l u i t:

vast te stellen regels omtrent de uitvoering van de loonkostensubsidie en begeleidingsvergoeding Begeleid Werken op grond van de Wet sociale werkvoorziening.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. Algemeen Bestuur: het algemeen bestuur van Drechtwerk
- b. directeur: de algemeen directeur van Drechtwerk;
- c. loonkostensubsidie Begeleid Werken: de loonkostensubsidie die wordt verstrekt op grond van hoofdstuk 3 van de Wet sociale werkvoorziening geldend op 1 januari 2022;
- d. begeleidingsvergoeding: de vergoeding die aan de werkgever wordt verstrekt o.g.v. artikel 6;
- e. Participatiewet: de Participatiewet geldend op 1 januari 2022;
- f. loonwaarde: de loonwaarde als omschreven in artikel 6, lid 1 onder g van de Participatiewet;
- g. HOT: Handleiding Overheidstarieven;
- h. beschikking: het besluit bedoeld in artikel 1:3 lid 2 Awb;
- i. belanghebbende: de belanghebbende bedoeld in artikel 1:2 Awb;
- j. werkgever: de werkgever die met een Wsw geïndiceerde medewerker, bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wsw, een dienstbetrekking aangaat voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden.

Artikel 2. Toepassingsbereik

Deze beleidsregels zijn alleen van toepassing op loonkostensubsidie en begeleidingsvergoeding Begeleid Werken.

Artikel 3. Hoogte en duur van de loonkostensubsidie Begeleid Werken

1. De loonkostensubsidie Begeleid Werken wordt vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 10d, lid 4, 5, 6, 7 en 9 van de Participatiewet met dien verstande dat voor 'de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie' wordt gelezen 'de geïndiceerde werknemer bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet sociale werkvoorziening' en dat voor 'het college' wordt gelezen 'het Dagelijks bestuur'.
2. De loonkostensubsidie Begeleid Werken wordt, in afwijking van artikel 4:32 van de Algemene wet bestuursrecht, verleend zolang de dienstbetrekking duurt en de inpassing in de arbeid van betrokkene, met inbegrip van begeleiding op zijn werkplek, adequaat wordt verzorgd.
3. De loonkostensubsidie Begeleid Werken wordt zo nodig in afwijking van het tweede lid beëindigd in situaties omschreven artikel 7, lid 3 van de Wet sociale werkvoorziening.

Artikel 4. Vaststelling loonwaarde

De loonwaarde wordt vastgesteld op basis van de feitelijke werkzaamheden met toepassing van een gevalideerd loonwaardemethodiek.

Artikel 5. Vaststelling - en betaling loonkostensubsidie Begeleid Werken

1. De loonkostensubsidie Begeleid Werken wordt op basis van de vastgestelde loonwaarde bepaald.
2. 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.
3. De hoogte van de subsidie wordt door het Dagelijks Bestuur vastgesteld en bij beschikking kenbaar gemaakt aan de werkgever.
4. De loonkostensubsidie Begeleid Werken wordt uitbetaald na ontvangst van het maandelijkse declaratieformulier en een kopie van de loonstrook.
5. De loonkostensubsidie Begeleid Werken gaat in vanaf ingangsdatum dienstverband.
6. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximumpercentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie Begeleid Werken wordt verstrekt. De hoogte van dit percentage is geregeld in het "Besluit loonkostensubsidie Participatiewet".
7. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie Begeleid Werken betaald tot en met de laatste dag van loonbetaling.
8. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie Begeleid Werken behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
9. Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen worden teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.
10. Uiterlijk twaalf maanden na afloop van een kalenderjaar waarin een recht op loonkostensubsidie Begeleid Werken zou bestaan, dient de werkgever per maand een volledig ingevuld declaratieformulier in, vergezeld door een afschrift van de loonstrook van de desbetreffende maand. Onder bijzondere omstandigheden kan de directeur ontheffing verlenen van deze indieningstermijn.

Artikel 6. Werkbegeleiding

1. Het Dagelijks Bestuur kan vergoeding van werkbegeleiding toekennen ten behoeve van een belanghebbende die door zijn of haar arbeidsbeperking extra begeleiding nodig heeft op de werkvloer.
2. Met werkbegeleiding wordt bedoeld, een vorm van praktische werkaansturing die er primair op gericht is de continuïteit en duurzaamheid van een dienstverband zoveel mogelijk te garanderen. Verwacht wordt dat het risico op uitval van belanghebbende met een arbeidsbeperking zonder inzet van werkbegeleiding groot is.
3. Werkbegeleiding heeft de volgende kenmerken:
 - a. de werkbegeleider is een interne medewerker die dagelijkse begeleiding geeft op de werkplek;
 - b. werkbegeleiding moet voor een belanghebbende met een arbeidsbeperking gedurende de werktijd beschikbaar zijn en
 - c. werkbegeleiding is gericht op het zoveel mogelijk garanderen van de continuïteit van een dienstverband,
4. Deze voorziening wordt alleen ingezet indien de mate van benodigde werkbegeleiding naar oordeel van het Dagelijks Bestuur dusdanig is, dat van een werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat deze de werkbegeleiding financieel volledig op zich neemt.
5. De omvang van werkbegeleiding wordt per kandidaat bepaald en beschikt. Gedurende de inwerkperiode van maximaal zes maanden na indiensttreding ontvangt de werkgever een forfaitair bedrag van € 200,- per kandidaat, per maand. Indien een loonwaarderapport bij aanvang van een dienstverband reeds aanwezig is (bijvoorbeeld uit een stage of proefplaatsing), geldt de forfaitaire vergoeding niet, maar wordt het bedrag direct bij aanvang van het dienstverband op maat bepaald. Hierbij geldt dat de werkgever in eerste instantie aannemelijk dient te maken welke extra kosten er redelijkerwijs worden gemaakt voor de extra begeleiding. Op basis daarvan (en de toetssteenformule begeleidingspercentage x deeltijdfactor x loonkosten schaal 3 HOT) wordt de hoogte van de vergoeding berekend. Indien een werkgever meer kandidaten met werkbegeleiding heeft dan kan het Dagelijks Bestuur besluiten om de vergoeding lager vast te stellen in verband met schaalvoordelen door groepsinstructie.
6. De werkgever rapporteert over de voortgang van de trajecten via formats die door Drechtwerk beschikbaar worden gesteld.
7. Bij ziekte vindt een verrekening van de vergoeding pas plaats indien de ziekte langer dan 30 dagen aanhoudt.

Artikel 7. Hardheidsclausule

De directeur kan met inachtneming van het bepaalde in artikel 4:84 Awb afwijken van één of meerdere bepalingen van deze beleidsregel.

Artikel 8. Inwerkingtreding en overgangsregeling

1. Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na bekendmaking.
2. Ten aanzien van bestaande loonkostensubsidies en begeleidingsvergoedingen Begeleid Werken, mede die welke onder andere benaming zijn verstrekt, geldt onderstaande overgangsregeling:
 - a. Indien toepassing van de onderhavige beleidsregels leidt tot vaststelling van een hogere loonkostensubsidie en/of begeleidingsvergoeding dan welke eerder werd toegekend, dan geldt de loonkostensubsidie en/of de begeleidingsvergoeding op grond van deze regeling vanaf de datum van inwerkingtreding van deze regeling.
 - b. Als de situatie als hiervoor bedoeld onder a niet aan de orde is, dan geldt een overgangstermijn, die is opgenomen in onderstaande tabel:

Termijn eerder ontvangen loonkosten-subsidie /begeleidingsvergoeding	Overgangstermijn
Korter dan 5 jaar	1 jaar
5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar	2 jaar
10 jaar of langer	3 jaar

Gedurende de overgangstermijn geldt bij vaststelling en toekenning als maximum de eerder toegekende loonkostensubsidie/begeleidingsvergoeding. Vermeerdering of vermindering van de omvang het dienstverband leidt tot evenredige verhoging c.q. verlaging van dit bedrag.

- c. De overgangstermijn vangt aan op de datum waarop het besluit tot toekenning van de nieuwe loonkostensubsidie en of begeleidingsvergoeding voor de werkgever gaat gelden.
- d. Na afloop van de overgangstermijn wordt de loonkostensubsidie en/of begeleidingsvergoeding vastgesteld met inachtneming van de onderhavige beleidsregels, dan wel dan vigerende regeling.

*Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van Drechtwerk op 31 maart 2022.
J.J.M. Thielen, P.J. Heijkoop
Secretaris, Voorzitter*

Algemene Toelichting

Deze beleidsregels zijn een uitwerking van de loonkostensubsidie die op grond van hoofdstuk 3 van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) kan worden toegekend. Deze loonkostensubsidie wordt in het algemeen aangeduid met de term 'Loonkostensubsidie Begeleid Werken'. De loonkostensubsidie Begeleid Werken kan worden toegekend aan werkgevers die met een Wsw geïndiceerde medewerker een dienstbetrekking voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden aangaan.

Het beleid is gericht op de harmonisering van de uitvoering van de verstrekkingen van loonkostensubsidies binnen de Drechtsteden. Vandaar dat aansluiting is gezocht bij de verstrekkingen van loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet.

De loonkostensubsidie Begeleid Werken wordt in beginsel verstrekt zolang het dienstverband voortduurt en de inpassing in de arbeid van de Wsw geïndiceerde medewerker, met inbegrip van begeleiding op zijn werkplek, adequaat wordt verzorgd.

In de cao Wsw is vastgelegd dat een Wsw werknemer die vanuit zijn arbeidsovereenkomst met het SW-bedrijf is uitgestroomd naar een regulier werkgever in het kader van Begeleid Werken een terugkeergarantie heeft, indien hij buiten zijn schuld niet meer in staat om werk voort te zetten. In die situatie rust op Drechtwerk de verplichting tot het vinden en bieden van ander passend werk onder de condities van de Wsw, rekening houdend met de inschaling van de werknemer voordat hij begeleid ging werken.

Artikelsgewijze Toelichting

Bepalingen die voor zich spreken, worden niet van een nadere toelichting voorzien.

Artikel 3. Hoogte en duur van de loonkostensubsidie Begeleid Werken

Lid 1

Dit lid regelt dat de hoogte van de loonkostensubsidie Begeleid Werken wordt berekend op dezelfde wijze als de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet.

De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de vakantiebijslag en de loonwaarde vermeerderd met de vakantiebijslag van de betreffende medewerker.

De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon en wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten en wordt jaarlijks met ingang van 1 januari van het kalenderjaar herzien.

Wanneer de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon dan komt het verschil voor rekening van de werkgever. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato vermindert indien iemand in deeltijd werkt. Daarnaast kan een zogenaamde forfaitaire loonkostensubsidie worden toegekend. In die situatie ontvangt de werkgever voor maximaal 6 maanden een loonkostensubsidie op basis van een vast percentage (50%). Doel van deze 'forfaitaire variant' is om het voor werkgevers en gemeenten eenvoudiger te maken mensen uit de doelgroep te plaatsen.

Lid 2

Subsidies worden in de regel voor bepaalde tijd verleend. Echter artikel 7, lid 2 van de Wet sociale werkvoorziening bepaalt dat subsidies op grond van dat artikel voor onbepaalde tijd kunnen worden verleend, indien aan de genoemde voorwaarden wordt voldaan. In dit lid wordt dat herhaald.

Lid 3

Dit lid moet worden gelezen in samenhang met het vorige lid. Verwezen wordt naar artikel 7, lid 3 van de Wet sociale Werkvoorziening waarin de situaties staan waarin de subsidie kan worden beëindigd. Er wordt daarbij gesproken over het zo nodig beëindigen van de subsidie. Deze formulering duidt erop dat er sprake is van enige afwegingsruimte. De feiten en omstandigheden die zo nodig in afwijking van het vorige lid tot beëindiging van de subsidie kunnen leiden zijn de situaties dat:

- a. de werknemer blijkens een onaantastbaar geworden herindicatiebeschikking niet langer tot de doelgroep behoort, zodra voor hem een alternatieve opvangmogelijkheid feitelijk beschikbaar is of door zijn toedoen niet beschikbaar komt dan wel zodra hij een aanbod tot passende arbeid onder normale omstandigheden heeft geweigerd;
- b. de werknemer niet meewerkt aan een herindicatie overeenkomstig de daaromtrent bij of krachtens algemene maatregel van bestuur gestelde regels en
- c. de werknemer niet meewerkt aan het behoud dan wel het bevorderen van zijn arbeidsbekwaamheid.

Artikel 4. Vaststelling loonwaarde

Dit artikel regelt dat de loonwaarde wordt vastgesteld op basis van de feitelijke werkzaamheden met toepassing van een gevalideerd loonwaardemethodiek. In tegenstelling tot de situatie in de Participatiewet is Drechtwerk voor wat betreft de loonkostensubsidie Begeleid Werken niet gebonden aan de methodiek die voor die wet is voorgeschreven. Uit het oogpunt van harmonisering van loonkostensubsidies, daar waar het een vergelijkbare doelgroep van medewerkers betreft, is het echter wenselijk daarbij aansluiting te zoeken.

Artikel 5. Vaststelling - en betaling loonkostensubsidie Begeleid Werken

Lid 3

De loonkostensubsidie wordt bij beschikking vastgesteld, maar ook gewijzigd en eventueel beëindigd. Een belanghebbende kan tegen een beschikking bezwaar maken en eventueel beroep instellen bij de bestuursrechter. Daarnaast is het beschikkingsbegrip van belang in verband met de bijzondere bepalingen als vermeld in titel 4.1 Awb.

Lid 4

Dit lid regelt dat de loonkostensubsidie maandelijks wordt betaald, waarmee voorkomen wordt dat met name minder draagkrachtige werkgevers de loonkostensubsidie moeten voorschieten.

Lid 10

Werkgevers hebben een maximale termijn om hun declaratie in te dienen. Zo wordt voorkomen dat jaren later alsnog vergeten declaraties ingediend kunnen worden. Het is aan de directeur om te bepalen, of te laat ingediende declaraties toch in behandeling kunnen worden genomen.

Artikel 6. Werkbegeleiding

In dit artikel wordt de begeleidingsvergoeding beschreven waarop een werkgever een beroep kan doen als een werknemer door zijn of haar arbeidsbeperking extra begeleiding nodig heeft op de werkvloer. Die extra begeleiding moet substantieel zijn. De begeleidingsvergoeding wordt alleen toegekend indien de mate van benodigde werkbegeleiding dusdanig is, dat van een werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat deze de werkbegeleiding financieel volledig op zich neemt. Geen begeleidingsvergoeding wordt verstrekt als de extra begeleiding slechts een gering deel van de werktijd van de begeleider vergt.

Het begeleidingspercentage dat medebepalend is voor de begeleidingsvergoeding wordt bepaald door de tijd die begeleidende medewerker extra begeleiding biedt. Het begeleidingspercentage is opgenomen in het loonwaarderapport. De Handleiding Overheidstarieven geeft inzicht in de kosten van het in dienst hebben van een medewerker. De handleiding is gebaseerd op gemiddelde tarieven binnen de Rijksoverheid. Er wordt uitgegaan van het tarief van de directe loonkosten voor productieve uren.

Artikel 7. Hardheidsclausule

Het is onmogelijk om in een beleidsregel alle mogelijke situaties vooraf te overzien. Om die reden voorziet artikel 4:84 Awb in een wettelijke hardheidsclausule. Veelal zal het, indien een beroep wordt gedaan op de hardclausule, nodig zijn dat snel en adequate wordt beslist.

Artikel 8. Inwerkingtreding en overgangsrecht

Lid 2

Een langlopende subsidie of vergoeding kan niet zo maar ten nadele van een belanghebbende worden gewijzigd. In artikel 4:51 Awb is geregeld dat zo'n wijziging gepaard moet gaan met inachtneming van een redelijke termijn waarbinnen de subsidieontvanger maatregelen kan treffen om de wijziging op te vangen. Wat een redelijke termijn is hangt af van de omstandigheden.

Uitgangspunt is dat als de subsidie/vergoeding die wordt bepaald met deze beleidsregels hoger is dan de eerder toegekende -, de hogere subsidie/vergoeding wordt gehanteerd. In de gevallen waarin dat niet zo is en dus toepassing van de beleidsregels leiden tot een lagere subsidie/vergoeding, wordt een overgangstermijn gehanteerd. De lengte daarvan is afhankelijk van de duur van de eerdere -voor de inwerkingtreding van de beleidsregels- toegekende subsidie/vergoeding. Gedurende de overgangstermijn geldt voor de subsidie/vergoeding het bedrag dat werd toegekend voor de inwerkingtreding van de beleidsregels. Vermindering en uitbreiding van de omvang van het dienstverband leiden tot een evenredige verlaging of verhoging van het bedrag.