

Regeling subsidie loonkosten 60-plusgemeente Leeuwarden 2014

Wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de regeling is gebaseerd

1. Algemene subsidieverordening gemeente Leeuwarden 2014, artikel 2
2. Gemeentewet, artikel 156

Artikel 1

Begrippen

- a. subsidieontvanger: de juridisch werkgever, dat is de werkgever met wie de werknemer een arbeids-overeenkomst heeft afgesloten;
- b. werknemer: de door de aanvrager in loondienst genomen persoon;
- b.c. subsidieperiode: de subsidieperiode is één kalenderjaar;
- b.d. algemeen geaccepteerde arbeid: een arbeidsovereenkomst voor een werknemer bij een reguliere werkgever voor minimaal 6 maanden waarbij de hoogte van het salaris voldoende is om uit een uitkering te komen en te blijven zonder dat structurele tegemoetkoming in loonkosten door de gemeente wordt verstrekt.

Artikel 2 Doelgroep

De subsidie wordt verleend aan een werkgever voor een werknemer die:

- a. geboren is voor 1 januari 1953;
- b. middels vastgestelde objectieve criteria, medisch en/of arbeidskundig onderzoek gekwalificeerd is als blijver;
- c. voldoet aan de vereisten zoals die zijn opgenomen in de Participatie-verordening gemeente Leeuwarden en de daarop gebaseerde Beleidsregels Participatie.

Artikel 3 Hoogte van de subsidie

1. De subsidieontvanger ontvangt een vergoeding van jaarlijks € 19.416,- (niveau 2012), uitgaande van een dienstverband van 32 uur per week.
- 1.2. De hoogte van de subsidie wordt bepaald naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkelijk in dienst is bij de werkgever.
- 1.3. De subsidie zal worden beëindigd op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Eventueel te veel betaalde voorschotten worden op dat moment teruggevorderd.

Artikel 4

Scholings- en begeleidingskosten

1. De subsidieontvanger kan een beroep doen op een aanvullende vergoeding van maximaal € 2000,- per jaar voor noodzakelijke scholing en begeleiding van de werknemer.
2. De subsidieontvanger vraagt deze vergoeding aan waarbij in ieder geval aangegeven wordt voor welke werknemer deze aanvullende vergoeding gevraagd wordt, voor welke soort begeleiding de vergoeding bedoeld is en op welke wijze de vergoeding besteed zal worden. De aanvraag zal worden vergezeld van een plan van aanpak.

Artikel 5 Aanvraag

1. Een aanvraag voor een subsidie in de loonkosten geschiedt door het indienen van een aanvraagformulier, voorzien van de gevraagde bijlagen.
2. Het aanvraagformulier wordt uiterlijk 6 weken voorafgaand aan de opvolgende subsidieperiode ingediend bij het college.

Artikel 6 Verplichtingen

van de subsidieontvanger

1. De subsidieontvanger is verplicht te zorgen voor tijdige salarisbetaling aan de werknemer.
2. De subsidieontvanger is verplicht voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst en voorts iedere andere wijziging die van invloed kan zijn op het vast te stellen subsidiebedrag direct schriftelijk aan het college te melden.

Artikel 7 Bevoorschotting en betaling

De verleende subsidie kan worden bevoorschot in maandelijkse termijnen.

Artikel 8 Vaststelling

1. De vaststelling van de subsidie vindt jaarlijks plaats nadat wij uiterlijk 1 februari van het opvolgende jaar de volgende gegevens hebben ontvangen:
 - a. Een volledig ingevuld jaardeclaratieformulier inclusief goedkeurende accountantsverklaring.
 - b. De accountant dient te controleren volgens het gemeentelijk controle- en rapportageprotocol Wet Werk en Bijstand.

Artikel 9 Einde van de subsidie

1. De subsidie zal in ieder geval worden beëindigd als:
 - a. de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
 - b. de werknemer komt te overlijden;
 - c. de werknemer niet meer werkzaam is bij de werkgever.
2. Het college kan de subsidie beëindigen, indien:
 - a. de werkgever in staat van faillissement verkeert;
 - b. de werknemer niet meer behoort tot de doelgroep van de re-integratie-verordening of niet meer behoort tot de doelgroep van de WWB, de IOAZ of de IOAW;
 - c. de werknemer algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
 - d. naar het oordeel van burgemeester en wethouders de voorziening onvoldoende bijdraagt aan de participatie van de werknemer aan het arbeidsproces;
 - e. de subsidieontvanger niet aan de verplichtingen genoemd in deze regeling voldoet.

Artikel 10 Bijzondere omstandigheden

1. Indien geen nadere regel van kracht is, of indien er naar het oordeel van het college bijzondere omstandigheden zijn, kan het college ontheffing van de bepalingen van deze verordening verlenen.
2. Indien geen nadere regel van kracht is, of indien er naar het oordeel van het college bijzondere omstandigheden zijn, kan het college naast de bepalingen van deze verordening bijzondere verplichtingen aan het verlenen van een subsidie verbinden.

Artikel 11 Citeertitel, inwerkingtreding

1. Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling subsidie loonkosten 60-plus gemeente Leeuwarden 2014".
2. De regeling treedt in werking 1 dag na publicatie onder gelijktijdige vervallenverklaring van de regeling subsidie loonkosten 60-plus, vastgesteld op 9 oktober 2012.

TOELICHTING Regeling subsidie loonkosten 60-plus gemeente Leeuwarden 2014

Artikel 1 Begrippen

Geen opmerkingen.
Geen opmerkingen.

Artikel 2 Doelgroep

In 2004 zijn de gesubsidieerde arbeidskrachten uit de toenmalige In- en Doorstroomregeling en Wet Inschakeling Werkzoekenden ingedeeld in drie categorieën, te weten vertrekkers, wachters en blijvers. Voor de categorie "blijver" is door de gemeenteraad besloten dat de voorziening gesubsidieerde arbeid in beginsel zal blijven bestaan. Hier is de gemeenteraad op 23 april 2012 op terug gekomen. De voorziening zal alleen blijven bestaan voor de groep blijvers die voor 1 januari 1953 is geboren.

In 2004 zijn de gesubsidieerde arbeidskrachten uit de toenmalige In- en Doorstroomregeling en Wet Inschakeling Werkzoekenden ingedeeld in drie categorieën, te weten vertrekkers, wachters en blijvers. Voor de categorie "blijver" is door de gemeenteraad besloten dat de voorziening gesubsidieerde arbeid in beginsel zal blijven bestaan. Hier is de gemeenteraad op 23 april 2012 op terug gekomen. De voorziening zal alleen blijven bestaan voor de groep blijvers die voor 1 januari 1953 is geboren.

Artikel 3 Hoogte van de subsidie

Op 23 april 2012 heeft de gemeenteraad besloten tot het verlagen van de subsidie aan de werkgevers voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1953 tot het niveau van het wettelijke minimumloon. De werkgeverslasten worden in de berekening van het subsidiebedrag meegenomen, maar berekend aan de hand van het percentage dat de werkgever op basis van het wettelijke minimumloon gehouden

is af te dragen. De werkgever kan op basis van o.a. een cao meer werkgeverslasten hebben dan hier berekend is. Deze meerkosten worden niet meegenomen in de berekening. De vergoeding is gebaseerd op wat wettelijk beschouwd als het minimum moet worden afgedragen of worden betaald.

Deze berekende vergoeding betreft een vaste vergoeding per jaar. De subsidie per jaar wordt middels de volgende formule vastgesteld:

$(\text{werkelijk aantal uren} / 36) \times (\text{wettelijke minimumloon}) \times 12 (\text{maanden}) \times 1,25 (\text{werkgeverslasten o.g.v. het wettelijke minimumloon, incl. 8\% vakantiegeld})$

Voorbeeld 2012:

Een werkgever heeft een werknemer in dienst die 32 uur per week werkt. De werkgever zal dan een jaarlijkse vergoeding krijgen van $(32/36) \times \text{€ } 1456,20 (\text{wettelijk minimumloon 2012}) \times 12 \times 1,25 = \text{€ } 19.416,-$.

Op 23 april 2012 heeft de gemeenteraad besloten tot het verlagen van de subsidie aan de werkgevers voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1953 tot het niveau van het wettelijke minimumloon. De werkgeverslasten worden in de berekening van het subsidiebedrag meegenomen, maar berekend aan de hand van het percentage dat de werkgever op basis van het wettelijke minimumloon gehouden is af te dragen. De werkgever kan op basis van o.a. een cao meer werkgeverslasten hebben dan hier berekend is. Deze meerkosten worden niet meegenomen in de berekening. De vergoeding is gebaseerd op wat wettelijk beschouwd als het minimum moet worden afgedragen of worden betaald.

Deze berekende vergoeding betreft een vaste vergoeding per jaar. De subsidie per jaar wordt middels de volgende formule vastgesteld:

$(\text{werkelijk aantal uren} / 36) \times (\text{wettelijke minimumloon}) \times 12 (\text{maanden}) \times 1,25 (\text{werkgeverslasten o.g.v. het wettelijke minimumloon, incl. 8\% vakantiegeld})$

Voorbeeld 2012:

Een werkgever heeft een werknemer in dienst die 32 uur per week werkt. De werkgever zal dan een jaarlijkse vergoeding krijgen van $(32/36) \times \text{€ } 1456,20 (\text{wettelijk minimumloon 2012}) \times 12 \times 1,25 = \text{€ } 19.416,-$.

Artikel 4 Scholings- en begeleidingskosten

De werkgever, zijnde subsidieontvanger, kan aanvullend op het in artikel 3 genoemde bedrag een aanvullende vergoeding aanvragen voor de noodzakelijke scholing en begeleiding van de werknemer. Deze scholing en begeleiding zal noodzakelijk zijn om de werknemer te laten blijven functioneren op de huidige werkplek. Het is niet vereist dat deze scholing en begeleiding zal leiden tot regulier

werk. **Artikel 5 Aanvraag**

Geen opmerkingen.

De werkgever, zijnde subsidieontvanger, kan aanvullend op het in artikel 3 genoemde bedrag een aanvullende vergoeding aanvragen voor de noodzakelijke scholing en begeleiding van de werknemer. Deze scholing en begeleiding zal noodzakelijk zijn om de werknemer te laten blijven functioneren op de huidige werkplek. Het is niet vereist dat deze scholing en begeleiding zal leiden tot regulier

werk. **Artikel 5 Aanvraag**

Geen opmerkingen.

Artikel 6 Verplichtingen

De subsidieontvanger is verplicht om tijdig (zonder nodeloos tijdverloop) bij de gemeente te melden dat het aannemelijk is dat de werkgever niet volgens de aan de beschikking verbonden verplichtingen zal kunnen voldoen. In dat geval kan de subsidie lager of op nihil worden vastgesteld of zullen nadere afspraken moeten worden gemaakt over het aanpassen van de verplichtingen. Bij het niet voldoen aan de meldingsplicht kan, indien dat achteraf mocht blijken, met toepassing van artikel 4:49 Awb alsnog de subsidie vaststelling worden ingetrokken, omdat de ontvanger wist of behoorde te weten dat de vaststelling onjuist was. Terugvordering van de subsidie, inclusief wettelijke rente van het gehele subsidiebedrag, kan in zo'n geval proportioneel worden geacht, omdat de ontvanger misbruik maakte van het gegeven vertrouwen, dat ten grondslag ligt aan deze subsidieverordening. Overigens moet "schriftelijk" hier niet al te letterlijk worden opgevat. Per e-mail kan de wijziging ook worden aangegeven. Overigens dient de melding wel te voldoen aan de voorschriften voor archivering. Niets belet de gemeente om bij twijfel direct contact op te nemen met de subsidieontvanger en om nadere stukken te vragen.

De subsidieontvanger is verplicht om tijdig (zonder nodeloos tijdverloop) bij de gemeente te melden dat het aannemelijk is dat de werkgever niet volgens de aan de beschikking verbonden verplichtingen zal kunnen voldoen. In dat geval kan de subsidie lager of op nihil worden vastgesteld of zullen nadere afspraken moeten worden gemaakt over het aanpassen van de verplichtingen. Bij het niet voldoen aan de meldingsplicht kan, indien dat achteraf mocht blijken, met toepassing van artikel 4:49 Awb alsnog de subsidie vaststelling worden ingetrokken, omdat de ontvanger wist of behoorde te weten dat de vaststelling onjuist was. Terugvordering van de subsidie, inclusief wettelijke rente van het gehele subsidiebedrag, kan in zo'n geval proportioneel worden geacht, omdat de ontvanger misbruik maakte van het gegeven vertrouwen, dat ten grondslag ligt aan deze subsidieverordening. Overigens moet

“schriftelijk” hier niet al te letterlijk worden opgevat. Per e-mail kan de wijziging ook worden aangegeven. Overigens dient de melding wel te voldoen aan de voorschriften voor archivering. Niets belet de gemeente om bij twijfel direct contact op te nemen met de subsidieontvanger en om nadere stukken te vragen.

Artikel 7 Bevoorschotting en betaling

Geen opmerkingen.

Geen opmerkingen.

Artikel 8 Vaststelling

Geen opmerkingen.

Geen opmerkingen.

Artikel 9 Einde van de subsidie

In lid 1 van dit artikel worden situaties opgesomd, waarin in ieder geval de subsidie wordt beëindigd. In lid 2 van dit artikel wordt de bevoegdheid aan het college van burgemeester en wethouders gegeven om na een afweging de subsidie te beëindigen.

In lid 1 van dit artikel worden situaties opgesomd, waarin in ieder geval de subsidie wordt beëindigd. In lid 2 van dit artikel wordt de bevoegdheid aan het college van burgemeester en wethouders gegeven om na een afweging de subsidie te beëindigen.

Artikel 10 Hardheidsclausule

Lid 1 geeft een hardheidsclausule bij bijzondere omstandigheden. Gedoeld wordt op werking van bepalingen in de regeling die kunnen leiden tot onbillijkheden van overwegende aard in niet precies te voorziene gevallen. Ook de hoogte van de subsidie kan worden aangepast, ingeval de werkgever niet in staat is met het vastgestelde bedrag (artikel 3 van deze regeling) de werkelijke loonkosten voor de betrokken werknemer te betalen. In dat geval kan een hoger subsidiebedrag worden verleend. In de behandeling van het voorstel tot de afbouw van de gesubsidieerde arbeid heeft de gemeenteraad expliciet aangegeven dat de verlaging van de subsidie voor de werkgevers, die deze verlaging in hun eigen bedrijfsvoering niet kunnen opvangen, niet tot ontslag van de betrokken medewerker zal mogen leiden. De betrokken werkgever, zijnde de subsidieontvanger, zal voor een succesvol beroep op deze uitzonderingsgrond een gemotiveerde verklaring moeten overleggen met een financiële verklaring.

Lid 2 geeft de bevoegdheid, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, bijzondere verplichtingen aan de subsidiëring te verbinden. Het betreft in dat geval slechts doelgebonden verplichtingen die samenhangen met de aard en omvang van de subsidie.

Lid 1 geeft een hardheidsclausule bij bijzondere omstandigheden. Gedoeld wordt op werking van bepalingen in de regeling die kunnen leiden tot onbillijkheden van overwegende aard in niet precies te voorziene gevallen. Ook de hoogte van de subsidie kan worden aangepast, ingeval de werkgever niet in staat is met het vastgestelde bedrag (artikel 3 van deze regeling) de werkelijke loonkosten voor de betrokken werknemer te betalen. In dat geval kan een hoger subsidiebedrag worden verleend. In de behandeling van het voorstel tot de afbouw van de gesubsidieerde arbeid heeft de gemeenteraad expliciet aangegeven dat de verlaging van de subsidie voor de werkgevers, die deze verlaging in hun eigen bedrijfsvoering niet kunnen opvangen, niet tot ontslag van de betrokken medewerker zal mogen leiden. De betrokken werkgever, zijnde de subsidieontvanger, zal voor een succesvol beroep op deze uitzonderingsgrond een gemotiveerde verklaring moeten overleggen met een financiële verklaring.

Lid 2 geeft de bevoegdheid, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, bijzondere verplichtingen aan de subsidiëring te verbinden. Het betreft in dat geval slechts doelgebonden verplichtingen die samenhangen met de aard en omvang van de subsidie.

Artikel 1 Begrippen

Geen opmerkingen.

Artikel 2 Doelgroep

In 2004 zijn de gesubsidieerde arbeidskrachten uit de toenmalige In- en Doorstroomregeling en Wet Inschakeling Werkzoekenden ingedeeld in drie categorieën, te weten vertrekkers, wachters en blijvers. Voor de categorie “blijver” is door de gemeenteraad besloten dat de voorziening gesubsidieerde arbeid in beginsel zal blijven bestaan. Hier is de gemeenteraad op 23 april 2012 op terug gekomen. De voorziening zal alleen blijven bestaan voor de groep blijvers die voor 1 januari 1953 is geboren.

Artikel 3 Hoogte van de subsidie

Op 23 april 2012 heeft de gemeenteraad besloten tot het verlagen van de subsidie aan de werkgevers voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1953 tot het niveau van het wettelijke minimumloon. De werkgeverslasten worden in de berekening van het subsidiebedrag meegenomen, maar berekend aan de hand van het percentage dat de werkgever op basis van het wettelijke minimumloon gehouden

is af te dragen. De werkgever kan op basis van o.a. een cao meer werkgeverslasten hebben dan hier berekend is. Deze meerkosten worden niet meegenomen in de berekening. De vergoeding is gebaseerd op wat wettelijk beschouwd als het minimum moet worden afgedragen of worden betaald.

Deze berekende vergoeding betreft een vaste vergoeding per jaar. De subsidie per jaar wordt middels de volgende formule vastgesteld:

$(\text{werkelijk aantal uren} / 36) \times (\text{wettelijke minimumloon}) \times 12 (\text{maanden}) \times 1,25 (\text{werkgeverslasten o.g.v. het wettelijke minimumloon, incl. 8\% vakantiegeld})$

Voorbeeld 2012:

Een werkgever heeft een werknemer in dienst die 32 uur per week werkt. De werkgever zal dan een jaarlijkse vergoeding krijgen van $(32/36) \times \text{€ } 1456,20 (\text{wettelijk minimumloon 2012}) \times 12 \times 1,25 = \text{€ } 19.416,-$.

Artikel 4 Scholings- en begeleidingskosten

De werkgever, zijnde subsidieontvanger, kan aanvullend op het in artikel 3 genoemde bedrag een aanvullende vergoeding aanvragen voor de noodzakelijke scholing en begeleiding van de werknemer. Deze scholing en begeleiding zal noodzakelijk zijn om de werknemer te laten blijven functioneren op de huidige werkplek. Het is niet vereist dat deze scholing en begeleiding zal leiden tot regulier

werk. **Artikel 5 Aanvraag**

Geen opmerkingen.

Artikel 6 Verplichtingen

De subsidieontvanger is verplicht om tijdig (zonder nodeloos tijdverloop) bij de gemeente te melden dat het aannemelijk is dat de werkgever niet volgens de aan de beschikking verbonden verplichtingen zal kunnen voldoen. In dat geval kan de subsidie lager of op nihil worden vastgesteld of zullen nadere afspraken moeten worden gemaakt over het aanpassen van de verplichtingen. Bij het niet voldoen aan de meldingsplicht kan, indien dat achteraf mocht blijken, met toepassing van artikel 4:49 Awb alsnog de subsidie vaststelling worden ingetrokken, omdat de ontvanger wist of behoorde te weten dat de vaststelling onjuist was. Terugvordering van de subsidie, inclusief wettelijke rente van het gehele subsidiebedrag, kan in zo'n geval proportioneel worden geacht, omdat de ontvanger misbruik maakte van het gegeven vertrouwen, dat ten grondslag ligt aan deze subsidieverordening. Overigens moet "schriftelijk" hier niet al te letterlijk worden opgevat. Per e-mail kan de wijziging ook worden aangegeven. Overigens dient de melding wel te voldoen aan de voorschriften voor archivering. Niets belet de gemeente om bij twijfel direct contact op te nemen met de subsidieontvanger en om nadere stukken te vragen.

Artikel 7 Bevoorschotting en betaling

Geen opmerkingen.

Artikel 8 Vaststelling

Geen opmerkingen.

Artikel 9 Einde van de subsidie

In lid 1 van dit artikel worden situaties opgesomd, waarin in ieder geval de subsidie wordt beëindigd. In lid 2 van dit artikel wordt de bevoegdheid aan het college van burgemeester en wethouders gegeven om na een afweging de subsidie te beëindigen.

Artikel 10 Hardheidsclausule

Lid 1 geeft een hardheidsclausule bij bijzondere omstandigheden. Gedoeld wordt op werking van bepalingen in de regeling die kunnen leiden tot onbillijkheden van overwegende aard in niet precies te voorziene gevallen. Ook de hoogte van de subsidie kan worden aangepast, ingeval de werkgever niet in staat is met het vastgestelde bedrag (artikel 3 van deze regeling) de werkelijke loonkosten voor de betrokken werknemer te betalen. In dat geval kan een hoger subsidiebedrag worden verleend. In de behandeling van het voorstel tot de afbouw van de gesubsidieerde arbeid heeft de gemeenteraad expliciet aangegeven dat de verlaging van de subsidie voor de werkgevers, die deze verlaging in hun eigen bedrijfsvoering niet kunnen opvangen, niet tot ontslag van de betrokken medewerker zal mogen leiden. De betrokken werkgever, zijnde de subsidieontvanger, zal voor een succesvol beroep op deze uitzonderingsgrond een gemotiveerde verklaring moeten overleggen met een financiële verklaring.

Lid 2 geeft de bevoegdheid, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, bijzondere verplichtingen aan de subsidiëring te verbinden. Het betreft in dat geval slechts doelgebonden verplichtingen die samenhangen met de aard en omvang van de subsidie.