

Uitvoeringsregelsstimuleringssubsidie, scholings-begeleidingsvoucher en jongerenvoucher gemeente Zeevang

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zeevang; gelet op artikel 2, artikel 7, tweede lid, artikel 14, tweede lid en artikel 15, derde lid van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Zeevang 2015 en de Algemene wet bestuursrecht (Awb); besluit vast te stellen de navolgende:

Uitvoeringsregels stimuleringssubsidie, scholings-begeleidingsvoucher en jongerenvoucher gemeente Zeevang.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Subsidie-instrumenten

Het college kan een stimuleringssubsidie, scholings-begeleidingsvoucher of jongerenvoucher verstrekken voor op vacature gerichte scholing, begeleiding en plaatsing van een belanghebbende bij een werkgever, met inachtneming van de volgende bepalingen.

Artikel 2. Subsidieplafond en wijze van verdeling

Het college verdeelt het beschikbare subsidiebudget in de volgorde van ontvangst van de volledige aanvragen tot het maximum van het van toepassing zijnde subsidieplafond is bereikt.

Hoofdstuk 2. Stimuleringssubsidie

Artikel 3. Toepassingsbereik

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een stimuleringssubsidie indien hij een werkzoekende uit de doelgroep een arbeidsovereenkomst aanbiedt, en aan alle subsidiecriteria wordt voldaan.
2. Onder werkgever wordt mede verstaan een door de Stichting Normering Arbeid gecertificeerd uitzendbureau die met de werkzoekende uit de doelgroep een uitzendovereenkomst afsluit.
3. De arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid heeft een duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 16 uur per week.
4. De uitzendovereenkomst bedoeld in het tweede lid heeft een duur van ten minste 6 maanden voor gemiddeld ten minste 16 uur per week. Het gemiddeld aantal uren wordt achteraf vastgesteld op basis van het werkelijk aantal gewerkte uren.

Artikel 4. Doelgroep inzet stimuleringssubsidie

De werkzoekende is inwoner van de gemeente Zeevang en:

- a. ontvangt tot de ingangsdatum arbeids- of uitzendovereenkomst een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ;
- b. heeft enige afstand tot de arbeidsmarkt en komt zonder het inzetten van een voorziening niet zelfstandig of moeilijk aan het werk; en
- c. is een persoon voor wie het college voorafgaand aan de ingangsdatum arbeids- of uitzendovereenkomst heeft vastgesteld dat deze voorziening het meest doelmatig is. Bij deze afweging geldt onder andere dat de subsidie niet hoger is dan de uitkering van de werkzoekende.

Artikel 5. Hoogte en duur van de subsidie

1. De subsidie wordt verstrekt voor een periode van maximaal 12 maanden.
2. Als grondslag voor de berekening van de hoogte van de subsidie geldt een fulltime dienstverband (36 uur per week) voor een periode van een jaar.
3. De hoogte van de subsidie is afhankelijk van de leeftijd van de werkzoekende bij aanvang dienstverband. De subsidie bedraagt op jaarbasis:
 - a. 18 jaar maximaal € 2.500,-;
 - b. 19 jaar maximaal € 3.000,-;
 - c. 20 jaar maximaal € 3.500,-;
 - d. 21 jaar maximaal € 4.000,-;
 - e. 22 jaar maximaal € 4.500,-;
 - f. 23 jaar maximaal € 5.000,-.
4. De hoogte van de subsidie wordt naar rato verlaagd bij een werkweek van minder dan 36 uur en bij een dienstverband korter dan een jaar.

Artikel 6. Aanvraag

1. De subsidieaanvraag dient uiterlijk binnen een maand na ingangsdatum arbeids- of uitzendovereenkomst te worden ingediend op een door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
2. Een aanvraag is volledig als het aanvraagformulier volledig is ingevuld en is ondertekend door een daartoe bevoegd persoon en alle gevraagde stukken zijn bijgevoegd.
3. De werkgever dient bij de aanvraag van de subsidie te verklaren dat de vacature niet is ontstaan door reorganisatie, afvloeiing of ontslag -anders dan op eigen verzoek- tot een half jaar voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
4. Het college kan, zowel bij de aanvraag als naderhand, als aanvulling op het aanvraagformulier om nadere gegevens of toelichting vragen.

Artikel 7. Weigeringsgronden

1. De subsidie wordt niet verleend als:
 - a. niet is voldaan aan de eisen en criteria in deze uitvoeringsregels;
 - b. de werkgever voor dezelfde persoon al eerder een stimuleringssubsidie of jongerenvoucher heeft gehad;
 - c. de plaatsing waarvoor de subsidie is bedoeld geheel of gedeeltelijk uit andere publieke middelen kan worden gefinancierd;
 - d. sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
 - e. sprake is van uitstel (surseance) van betaling of faillissement van de subsidieaanvrager;
 - f. gebleken is dat de subsidieaanvrager binnen de periode van drie jaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van subsidies;
 - g. de subsidieaanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet of het algemeen belang; of
 - h. het subsidieplafond is bereikt.
2. Bedrijven die op basis van "social return" een percentage van de loon/aanneesom moeten inzetten voor het in dienst nemen van personen uit de doelgroep, komen, gedurende de periode dat nog niet aan de social return verplichting is voldaan, niet in aanmerking voor de subsidie.

Artikel 8. Verplichtingen werkgever

1. De werkgever staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, betaalt het rechtens geldende loon en biedt voldoende begeleiding.
2. De werkgever is verplicht uit eigen beweging alle wijzigingen die relevant kunnen zijn voor de subsidie onverwijld te melden aan de gemeente, waaronder het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst en het niet dan wel onvoldoende functioneren op de werkplek.
3. Uiterlijk binnen één maand na afloop van de subsidieperiode dient de werkgever een kopie van alle salarisstroken en overige relevante gegevens te overleggen aan de gemeente, zodat op basis hiervan de subsidie kan worden vastgesteld.

Artikel 9. Betaling

1. De betaling vindt plaats bij de vaststelling van de subsidie.
2. Wanneer voor een langere periode dan zes maanden subsidie is verleend kan, in afwijking van het eerste lid, zes maanden na aanvang van de subsidieperiode een voorschot op het subsidiebedrag worden verstrekt.
3. Een voorschot als bedoeld in het tweede lid wordt slechts verstrekt op verzoek van de werkgever onder overlegging van de salarisspecificaties over de voorafgaande maanden.

Artikel 10. Subsidievaststelling

1. De subsidie wordt binnen drie maanden na afloop van de subsidieperiode vastgesteld.
2. De subsidie kan lager of op nihil worden vastgesteld als is gebleken dat niet aan alle subsidiecriteria is voldaan en/of er sprake is van gewijzigde omstandigheden in aanvang, duur of omvang van de arbeids- of uitzendovereenkomst.
3. Gedurende de periode dat de werkgever gecompenseerd wordt voor de loonkosten vanuit een voorliggende voorziening zoals de Ziektewet of WIA, vervalt het recht op subsidie.
4. De subsidie wordt op nihil vastgesteld als sprake is van ontslag binnen een in de arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijd.

Hoofdstuk 3. Scholings-begeleidingsvoucher

Artikel 11. Toepassingsbereik

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een scholings-begeleidingsvoucher indien hij:

- a. een werkzoekende uit de doelgroep een dienstverband, zonder uitzendbeding, aanbiedt van minimaal 6 maanden voor minimaal 16 uur per week;
 - b. hij deze persoon een, voorafgaand aan het dienstverband met de adviseur van de gemeente afgesproken en in het re-integratietrajectplan vastgelegde, cursus, scholing of training on the job/begeleiding biedt; en
 - c. aan alle subsidiecriteria wordt voldaan.
2. Scholing en begeleiding waarvan de prijzen uitstijgen boven hetgeen als marktconform geldt, zijn niet subsidiabel.

Artikel 12. Doelgroep inzet scholings-begeleidingsvoucher

De werkzoekende is inwoner van de gemeente Zeevang en:

- a. ontvangt tot de ingangsdatum arbeidsovereenkomst een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ; en
- b. heeft enige afstand tot de arbeidsmarkt en komt zonder het inzetten van een voorziening niet zelfstandig of moeilijk aan het werk; en
- c. is een persoon voor wie het college het aanbieden van deze voorziening gericht op arbeidsinschakeling noodzakelijk acht. Bij deze afweging betreft het college onder andere de criteria leerbaarheid en arbeidsmarktrelevantie.

Artikel 13. Hoogte en duur van de subsidie

1. De voucher bedraagt maximaal € 5.000 bij het aangaan van een fulltime arbeidsovereenkomst (36 uur per week) voor een jaar.
2. Bij een parttime dienstverband en/of een dienstverband korter dan een jaar wordt naar rato een lagere subsidie verleend.

Artikel 14. Aanvraag

1. De subsidieaanvraag dient voorafgaand aan de ingangsdatum arbeidsovereenkomst te worden ingediend op een door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
2. De aanvraag bevat een duidelijke omschrijving van de in te zetten scholing en/of begeleiding met een opgave/indicatie van de kosten.
3. De werkgever dient bij de aanvraag van de subsidie te verklaren dat de vacature niet is ontstaan door reorganisatie, afvloeiing of ontslag -anders dan op eigen verzoek- tot een half jaar voorafgaand aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
4. Het college kan als aanvulling op het aanvraagformulier om nadere gegevens of toelichting vragen.

Artikel 15. Weigeringsgronden

1. De subsidie wordt niet verleend als:
 - a. niet is voldaan aan de eisen en criteria in deze uitvoeringsregels;
 - b. aan de werkgever voor dezelfde persoon al eerder een scholings-begeleidingsvoucher is verstrekt;
 - c. de scholing/begeleiding waarvoor de subsidie is bedoeld geheel of gedeeltelijk uit andere publieke middelen kan worden gefinancierd;
 - d. sprake is van uitstel (surseance) van betaling of faillissement van de subsidieaanvrager;
 - e. gebleken is dat de subsidieaanvrager binnen de periode van drie jaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van subsidies;
 - f. de subsidieaanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet of het algemeen belang; of
 - g. het subsidieplafond is bereikt.
2. Bedrijven die op basis van "social return" een percentage van de loon/aanneesom moeten inzetten voor het in dienst nemen van personen uit de doelgroep, komen, gedurende de periode dat nog niet aan de social return verplichting is voldaan, niet in aanmerking voor de subsidie.

Artikel 16. Verplichtingen werkgever

1. De werkgever staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, betaalt het rechtens geldende loon en biedt voldoende begeleiding.
2. De werkgever is verplicht uit eigen beweging alle wijzigingen die relevant kunnen zijn voor de subsidie onverwijld te melden aan de gemeente, waaronder het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst en het niet dan wel onvoldoende functioneren op de werkplek.
3. Uiterlijk binnen één maand na afloop van de subsidieperiode dient de werkgever de factuur voor de scholings- en/of begeleidingskosten en overige relevante gegevens te overleggen aan de gemeente.

Artikel 17. Betaling

De betaling vindt plaats bij vaststelling van de subsidie, tenzij bij verleningsbeschikking hiervan nadrukkelijk is afgeweken.

Artikel 18. Subsidievaststelling

1. De subsidie wordt uiterlijk binnen drie maanden na afloop van de subsidieperiode vastgesteld.
2. De subsidie wordt vastgesteld op basis van de werkelijke kosten van de bij subsidieverlening als subsidiabel aangemerkte scholing en begeleidingsactiviteiten tot maximaal de bij verleningsbeschikking aangegeven tarieven en totalen.
3. Indien de resultaten van de scholing en begeleiding achterblijven bij de doelstellingen die in het re-integratietrajectplan zijn vastgelegd, en dit de werkgever valt aan te rekenen, kan de subsidie lager of op nihil worden vastgesteld.
4. De subsidie wordt op nihil vastgesteld als sprake is van ontslag binnen een in de arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijd.

Hoofdstuk 4. Jongerenvoucher

Artikel 19. Toepassingsbereik

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een jongerenvoucher indien hij een persoon uit de doelgroep een (leer)werkplek aanbiedt onder het aangaan van een arbeidsovereenkomst en aan alle subsidiecriteria wordt voldaan.
2. De arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid heeft een duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 24 uur per week en mag geen uitzendbeding bevatten.

Artikel 20. Doelgroep inzet jongerenvoucher

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een jongere die:

- a. inwoner is van de gemeente Zeevang; en
- b. 1°. tussen de 16 en 27 jaar oud is en voor wie deze arbeidsovereenkomst noodzakelijk is om een opleiding te volgen of af te maken; of
2°. tussen de 18 en 27 jaar oud is en nog geen baan heeft waarmee ten minste een bedrag gelijk aan de toepasselijke bijstandsnorm wordt verdiend; en
- c. enige afstand tot de arbeidsmarkt heeft en zonder ondersteuning niet zelfstandig aan het werk komt of geen leerwerkplek kan vinden; en
- d. voor wie het college de noodzaak van het aanbieden van deze voorziening heeft vastgesteld.

Artikel 21. Hoogte en duur van de subsidie

1. De voucher bedraagt maximaal € 2.500 bij een dienstverband van 32 uur of meer per week.
2. De subsidie wordt naar rato verlaagd bij een dienstverband van minder dan 32 uur per week.

Artikel 22. Aanvraag

1. De subsidieaanvraag dient uiterlijk binnen een maand na ingangsdatum arbeidsovereenkomst te worden ingediend op een door het college beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
2. Een aanvraag is volledig als het aanvraagformulier volledig is ingevuld en is ondertekend door een daartoe bevoegd persoon en alle gevraagde stukken zijn bijgevoegd.
3. De werkgever dient bij de aanvraag van de subsidie te verklaren dat de vacature niet is ontstaan door reorganisatie, afvloeiing of ontslag -anders dan op eigen verzoek- tot een half jaar voorafgaande aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
4. Het college kan als aanvulling op het aanvraagformulier om nadere gegevens of toelichting vragen.

Artikel 23. Weigeringsgronden

1. De subsidie wordt niet verleend als:
 - a. niet is voldaan aan de eisen en criteria in deze uitvoeringsregels;
 - b. de werkgever voor dezelfde persoon al eerder een jongerenvoucher of stimuleringssubsidie heeft gehad;
 - c. de kosten waarvoor de subsidie is bedoeld geheel of gedeeltelijk uit andere publieke middelen kunnen worden gefinancierd;
 - d. sprake is van uitstel (surseance) van betaling of faillissement van de subsidieaanvrager;
 - e. gebleken is dat de subsidieaanvrager binnen de periode van drie jaar voorafgaande aan de subsidieaanvraag oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van subsidies;

- f. de subsidieaanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet of het algemeen belang; of
 - g. het subsidieplafond is bereikt.
2. Bedrijven die op basis van "social return" een percentage van de loon/aanneesom moeten inzetten voor het in dienst nemen van personen uit de doelgroep, komen, gedurende de periode dat nog niet aan de social return verplichting is voldaan, niet in aanmerking voor de subsidie.

Artikel 24. Verplichtingen werkgever

1. De werkgever staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, betaalt het rechtens geldende loon en biedt voldoende begeleiding.
2. De werkgever is verplicht uit eigen beweging alle wijzigingen die relevant kunnen zijn voor de subsidie onverwijld te melden aan de gemeente, waaronder het tussentijds beëindigen van de arbeidsovereenkomst en het niet dan wel onvoldoende functioneren op de werkplek.
3. Uiterlijk binnen één maand na afloop van de subsidieperiode dient de werkgever een kopie van alle salarisstroken en overige relevante gegevens te overleggen aan de gemeente, zodat op basis hiervan de subsidie kan worden vastgesteld.

Artikel 25. Betaling

De betaling vindt plaats bij de vaststelling van de subsidie.

Artikel 26. Subsidievaststelling

1. De subsidie wordt binnen negen maanden na ingangsdatum arbeidsovereenkomst vastgesteld.
2. De subsidie kan lager of op nihil worden vastgesteld als is gebleken dat niet aan alle subsidiëcriteria is voldaan of er sprake is van gewijzigde omstandigheden in aanvang, duur of omvang van de arbeidsovereenkomst.
3. De subsidie wordt op nihil vastgesteld als sprake is van ontslag binnen een in de arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijd.

Hoofdstuk 5. Overige bepalingen

Artikel 27. Medewerkingsplicht

De werkgever aan wie subsidie is toegekend is verplicht desgevraagd alle medewerking te verlenen aan een onderzoek naar de rechtmatigheid en/of doelmatigheid van de verstrekte subsidie.

Artikel 28. Terugvordering

Subsidies of voorschotten waarop de werkgever ten tijde van de verlening of naderhand geen recht had worden teruggevorderd of verrekend voor zover na de dag waarop de subsidie is vastgesteld nog geen vijf jaren zijn verstreken.

Artikel 29. Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regels niet voorzien beslist het college.

Artikel 30. Inwerkingtreding

Deze uitvoeringsregels treden in werking de dag na bekendmaking.

Artikel 31. Citeertitel

Deze regels worden aangehaald als: Uitvoeringsregels stimuleringssubsidie, scholings-begeleidingsvoucher en jongerenvoucher gemeente Zeevang.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 14 april 2015, het college van burgemeester en wethouders van Zeevang,

*H.C.P. van Duivenvoorde,
secretaris.*

*H.C. Heerschop,
burgemeester.*

Toelichting

Om op uniforme wijze werkgevers te faciliteren zijn binnen de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland afspraken gemaakt over de instrumenten die aan werkgevers aangeboden kunnen worden. In de integratieverordening zijn een drietal subsidie instrumenten opgenomen, de stimuleringssubsidie, de scholings-begeleidingsvoucher en de jongerenvoucher, die in nadere regels uitgewerkt moeten worden.

Deze uitvoeringsregels zijn een nadere uitwerking van, en vinden hun grondslag in, de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Zeevang 2015.

De subsidie instrumenten zijn bedoeld om belemmeringen bij werkgevers weg te nemen om personen uit de doelgroep in dienst te nemen. De stimuleringssubsidie kan worden verstrekt ter compensatie van lagere arbeidsproductiviteit en benodigde begeleiding. De scholings-begeleidingsvoucher is een bijdrage voor opleidingskosten en/of training on the job/begeleidingskosten. De jongerenvoucher is een tegemoetkoming in de salariskosten of opleidingskosten bedoeld voor kwetsbare/niet zelfredzame jongeren.

Het inzetten van een instrument is maatwerk. Het is uitdrukkelijk aan de gemeente om te beoordelen of er ten aanzien van een werkzoekende überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel: arbeidsinschakeling dan wel bevordering arbeidsmarktpositie van de kandidaat. Bij deze afweging zijn de volgende aspecten van belang: de mogelijkheden, werkervaring, opleiding, gezinssituatie en werkloosheidsduur van de werkzoekende. Deze opsomming is niet limitatief. De aspecten leiden in onderling verband tot een oordeel over de noodzaak / doelmatigheid van de voorziening.

De jongerenvoucher kan, in tegenstelling tot de andere twee subsidie instrumenten, ook worden ingezet als de jongere geen uitkering van de gemeente ontvangt. Middels een intakegesprek vindt een toetsing plaats of de jongere behoort tot de doelgroep. Als een jongere zelf een werkgever heeft gevonden, komt deze werkgever niet in aanmerking voor een voucher. In dat geval is een intakegesprek niet aan de orde.