

Re-integratieverordening Gouda 2017

De raad van de gemeente Gouda;
gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 9 mei 2017 met dossiernummer 1199:

gelet op de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid en artikel 10b, vijfde en zevende lid van de Participatiewet, artikel 149 van de gemeentewet en artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;

gezien het advies van de Goudse Adviesraad Sociaal Domein van 20 april 2017;

besluit: de Re-integratieverordening Gouda 2017 vast te stellen.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begrippen en afkortingen

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. Bestuur: het Dagelijks Bestuur van Promen;
- b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
- c. doelgroep Wsw BW: personen met een Wsw begeleid werken indicatie;
- d. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- e. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- f. mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie, en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
- g. startkwalificatie: een diploma op Havo-, Vwo- of MBO 2-niveau;
- h. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- i. Wsw: Wet sociale werkvoorziening.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 2 Budgetplafonds

Het college kan budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.

Artikel 3 Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, het de meest doelmatige is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat die persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.

Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

- a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
- b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 4 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, met inachtneming van hetgeen daarover in de Participatiewet en deze verordening is bepaald, nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
 - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;



- b. de omvang en duur van de voorziening;
 - c. de weigeringsgronden bij het aanvragen van voorzieningen;
 - d. de aanvraag van, en de besluitvorming over loonkostensubsidies en werkgeverspremies;
 - e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
 - f. de intrekking of wijziging van de beschikking inzake de subsidieverlening of vaststelling;
 - g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de Participatiewet;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5 Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep; en
 - b. een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, of langer dan 12 maanden een uitkering heeft, of die nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel en de duur van de werkervaringsplaats; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
4. Het college vergoedt de naar haar oordeel noodzakelijke reis- en of onkosten.
5. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vindt.

Artikel 6 Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een proefplaatsing aanbieden bij een werkgever die schriftelijk heeft bevestigd voornemens te zijn een dienstbetrekking van minimaal zes maanden, zonder proeftijd, met hem aan te gaan.
2. Het doel van een proefplaatsing is om te onderzoeken of een persoon geschikt is voor de functie, of als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking - zoals bedoeld in artikel 21, tweede lid, van deze verordening - wordt vastgesteld.
3. De proefplaatsing is met behoud van uitkering. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vindt.

Artikel 7 Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als de mogelijkheid bestaat dat die persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Sociale activering heeft tot (eind-)doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel, te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.



3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 8 Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in twee schriftelijke overeenkomsten: één tussen de werkgever en de inlenende organisatie en één tussen de werknemer en de inlenende organisatie.

Artikel 9 Maatwerkbudget Wsw Begeleid werken

1. Aan personen met een Wsw indicatie begeleid werken kan het Bestuur een maatwerkbudget ter beschikking stellen.
2. Het Bestuur kan ten behoeve van de aanvraag een aanvraagformulier vaststellen en gebruik ervan voor een aanvraag voorschrijven.
3. De aanvraag voor een maatwerk budget wordt ingediend door middel van een volledig ingevulde aanvraag.
4. De aanvraag wordt mede ondertekend door werkgever en de begeleidingsorganisatie.
5. Met het maatwerkbudget kan de persoon de periodieke subsidie aan de werkgever (artikel 10 van deze verordening) betalen en de voorzieningen zoals bedoeld in artikel 12, 16 en 18 van deze verordening bekostigen.

Artikel 10 De wijze van vaststelling en herziening van de periodieke subsidie aan de werkgever begeleid werken in het kader van Wsw

1. Het Bestuur stelt op voorstel van de Wsw-geïndiceerde de hoogte van de subsidie aan de werkgever vast.
2. Het Bestuur neemt daarbij het gestelde in artikel 7, lid 2, WSW in acht.
3. De hoogte wordt bepaald aan de hand van een gemotiveerde opgave van de geschatte loonwaarde van de aanvrager, conform die methodiek die ook bij Begeleid Werken wordt toegepast.
4. Indien er verschil van inzicht ontstaat tussen aanvrager en uitvoerend medewerker van Promen die de aanvraag behandelt, wordt een externe deskundige ingeschakeld die een loonwaarde onderzoek uitvoert.
5. Op verzoek van de werkgever kan een loonkostensubsidie worden herzien als hier, gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer, aanleiding voor is.
6. De hoogte van loonkostensubsidie wordt jaarlijks ambtshalve geëvalueerd.
7. Bij de herziening gelden de bepalingen uit dit artikel, lid 2 en 3.

Artikel 11 Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie in het kader van WSW begeleid werken

1. De werkgever verstrekt binnen zes weken na afloop van het kalenderjaar aan het Bestuur een schriftelijke opgave van:
 - a. het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten;
 - b. het aantal uren van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de periode dat betrokkene in dienst is geweest.
2. Het Bestuur stelt de periodieke subsidie binnen zes weken na ontvangst van deze opgave vast.
3. Het besluit tot verlening van een periodieke subsidie bevat in ieder geval:
 - a. de hoogte van de periodieke subsidie;
 - b. de wijze waarop deze kan worden aangepast;
 - c. de wijze van bevoorschotting van de subsidie;
 - d. de verplichtingen van de werkgever.
4. De subsidie wordt overeenkomstig de vaststelling binnen zes weken betaald, onder verrekening van de betaalde voorschotten.

Artikel 12 Begeleiding naar en tijdens werk

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 1, sub b begeleiding naar en tijdens werk aanbieden. Dezelfde voorziening is beschikbaar voor de doelgroep

Wsw BW, voor hen wordt de voorziening betaald uit het door het Bestuur beschikbaar gestelde maatwerkbudget.

2. De voorziening heeft betrekking op doelgerichte werk- of re-integratietrajecten dan wel diagnose-instrumenten, of ter zake te maken kosten ter ondersteuning van die trajecten.

Artikel 13 Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep van 27 jaar of ouder, die geen recht heeft op studiefinanciering en niet beschikt over een startkwalificatie of die in aanmerking is gebracht voor een Participatieplaats op grond van artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet, een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het bevordert de mogelijkheid tot arbeidsinschakeling en de (duurzame) uitstroom naar werk;
 - b. het sluit aan bij de capaciteiten van de persoon.
3. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep van 27 jaar of ouder, die geen recht heeft op studiefinanciering en die beschikt over een startkwalificatie een scholingstraject aanbieden, indien er sprake is van een concrete kans op een baan en de scholing noodzakelijk is voor het tot stand brengen van het dienstverband.
4. In aanvulling op de voorwaarden genoemd in lid 2 geldt voor de persoon als bedoeld in lid 3 dat de scholing kortdurend is (maximaal 3 maanden) en niet voltijds gevolgd wordt.

Artikel 14 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Indien een persoon die additionele werkzaamheden verricht niet beschikt over een startkwalificatie, biedt het college, zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats, scholing of opleiding aan die gericht is op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, tenzij naar het oordeel van het college dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar het oordeel van het college de scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling.
3. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet bedraagt 50 euro per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces

Artikel 15 Beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan personen van wie door UWV is vastgesteld dat ze uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
2. Om de in artikel 10b, eerste lid van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, zet het college waar nodig de volgende voorzieningen in:
 - a. proefplaatsing voorafgaand aan het dienstverband zoals bedoeld in artikel 6 van deze verordening;
 - b. scholing zoals bedoeld in artikel 13 van deze verordening;
 - c. aanpassing werkplek zoals bedoeld in artikel 16 van deze verordening;
 - d. vervoersvoorziening zoals bedoeld in artikel 16 van deze verordening;
 - e. uitsplitsing van taken zoals bedoeld in artikel 17 van deze verordening;
 - f. persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 18 van deze verordening;
 - g. no-risk polis zoals landelijk beschikbaar voor de doelgroep beschut werk en zoals bedoeld in artikel 19 van deze verordening;
 - h. loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 21 van deze verordening.
3. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk is beperkt tot het aantal waarvoor de gemeente Gouda middelen ontvangt van het Rijk, dan wel het aantal dat bij ministeriële regeling is vastgesteld.
4. Voor zover nodig en gewenst worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, de volgende voorzieningen op arbeidsinschakeling aangeboden:



- a. sociale activering zoals bedoeld in artikel 7 van deze verordening;
- b. scholing zoals bedoeld in artikel 13 van deze verordening;
- c. persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 18 van deze verordening;
- d. maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en participatie zoals bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning;
- e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Artikel 16 Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening

1. Het college kan een werkplekaanpassing aanbieden aan een werkgever die een werknemer uit de doelgroep met een arbeidsbeperking in dienst neemt voor wie die aanpassing naar het oordeel van het college noodzakelijk is om aan het werk te komen dan wel te blijven. Dezelfde voorziening is beschikbaar voor de doelgroep Wsw BW, voor hen wordt de voorziening betaald uit het door het Bestuur beschikbaar gestelde maatwerkbudget.
2. Onder werknemer met een arbeidsbeperking wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014 verstaan: een persoon die volgens het nationale recht als werknemer met een handicap is erkend of die een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking heeft die haar/hem in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.
3. De werkplekaanpassing wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.
4. Het college kan een vervoersvoorziening voor woon-werkverkeer toekennen aan een persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking

Artikel 17 Uitsplitsing van taken

Het college kan een persoon uit de doelgroep met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking en een grote afstand tot arbeidsmarkt aanbieden om met een werkgever de mogelijkheden van functiecreatie door uitsplitsing van taken te onderzoeken. Dit om zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten

Artikel 18 Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon die:
 - a. behoort tot de doelgroep; en
 - b. een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft; en
 - c. zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten, kan het college tijdelijke of structurele persoonlijke ondersteuning (c.q. jobcoaching) op de werkplek in de vorm van systematische begeleiding aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken.
2. Dezelfde voorziening is beschikbaar voor de doelgroep Wsw BW, voor hen wordt de voorziening betaald uit het door het Bestuur beschikbaar gestelde maatwerkbudget.

Artikel 19 No-risk polis

Werkgevers kunnen bij ziekte van de werknemer gebruik maken van de no-risk polis die UWV ook aanbiedt voor personen uit de gemeentelijke doelgroepen banenafpraak en beschut werk.

Artikel 20 Werkgeverspremie

1. Het college kan een werkgeverspremie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Onder kwetsbare werknemer wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014 verstaan de persoon die:
 - a. in de voorafgaande zes maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden; of
 - b. geen startkwalificatie bezit; of
 - c. tussen 18 en 24 jaar, of ouder is dan 50 jaar is; of
 - d. alleenstaande ouder is; of
 - e. in de afgelopen twee jaar zijn opleiding in het voltijds onderwijs heeft voltooid en die zijn eerste reguliere, betaalde betrekking nog niet heeft gevonden; of
 - f. die behoort tot een etnische minderheid in een lidstaat en van wie het profiel met betrekking tot talenkennis, beroepsopleiding of werkervaring moet worden bijgesteld om zijn vooruitzichten op het verkrijgen van vast werk te verbeteren.



3. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014 verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest of gedurende ten minste twaalf maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gehad en behoort tot één van de categorieën b t/m e vermeld onder de definitie van kwetsbare werknemer in het voorgaande lid.
4. a. De werkgeverspremie wordt aan werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus, verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden met een inzet van minimaal 32 uur per week, en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden.
b. De werkgeverspremie wordt aan uitzendbureaus verstrekt bij een uitzendovereenkomst van minimaal 8 uur per week werk voor een periode van minimaal 26 weken, en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden.
5. Het college bepaalt de hoogte van de werkgeverspremie.
6. Er wordt geen werkgeverspremie verstrekt aan een werkgever die de uitkeringsgerechtigde al in dienst heeft genomen voorafgaand aan de aanvraag van de werkgeverspremie.
7. Indien de werknemer langer dan één maand voorafgaand aan de overeenkomst bij dezelfde werkgever heeft gewerkt met behoud van uitkering, komt de werkgever niet in aanmerking voor een werkgeverspremie.
8. Er wordt niet binnen één jaar een werkgeverspremie verstrekt voor eenzelfde functie die niet werd gecontinueerd.
9. De werkgeverspremie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaats vindt. De vacature mag niet zijn ontstaan door afvloeiing.
10. De werkgeverspremie wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.

Artikel 21 Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet; en
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
4. Een arbeidsdeskundige adviseert met behulp van de Dariuz-methodiek het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De arbeidsdeskundige neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.
5. a. Vanaf het moment dat een persoon voor wie het college loonkostensubsidie aan een werkgever toekent ziek wordt, en de werkgever een uitkering op grond van de no-risk polis zoals bedoeld in artikel 19 van deze verordening ontvangt, wordt het recht op loonkostensubsidie opgeschort voor de duur van de uitkering van de no-risk polis.
b. Teveel betaalde loonkostensubsidie wordt aan het einde van de arbeidsovereenkomst vastgesteld en dit wordt door de werkgever terugbetaald aan gemeente.
6. Het recht op loonkostensubsidie vervalt indien de werkgever geen salaris voor de persoon die behoort tot de doelgroep is verschuldigd.
7. Het college kan gedurende maximaal de eerste zes maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie toekennen van 50 procent van het wettelijk minimumloon.

Artikel 22 Uitstroompremie

1. Het college kent eenmalig een uitstroompremie toe aan een langdurig werkloze van ouder dan 27 jaar die door een dienstverband van minimaal 6 maanden uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Een langdurig werkloze, genoemd in het eerste lid, is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een gemeentelijke uitkering aangewezen is, of is geweest.
3. Het college bepaalt de hoogte van de uitstroompremie.



Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 23 Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden:

1. Het college kan artikel 5 tot en met artikel 22 van deze verordening buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van arbeidsinschakeling leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.
2. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Artikel 24 Intrekken oude verordening

De Re-integratieverordening Gouda 2015 en de Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wsw Gouda 2015 worden met terugwerkende kracht ingetrokken per 1 januari 2017

Artikel 25 Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Gouda 2015, behoudt die voorziening voor de duur dat deze is verstrekt.
2. De Re-integratieverordening Gouda 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 26 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met terugwerkende kracht naar 1 januari 2017.

Artikel 27 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Gouda 2017.
Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 5 juli 2017.