

## Nadere regel loonkostensubsidie Ede 2017

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ede, gelet op artikel 2, eerste lid, van de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Ede 2017.

Besluit:

Vast te stellen de hierna volgende Nadere regel loonkostensubsidie Ede 2017

### Artikel 1. Wijze vaststelling loonwaarde

De loonwaarde van een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie wordt vastgesteld met behulp van het loonwaardebepalingssysteem van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

### Artikel 2. Slotbepaling

1. De nadere regel loonkostensubsidie Ede 2015 wordt ingetrokken.
2. Deze nadere regel treedt in werking op de achtste dag na die van bekendmaking.
3. Deze nadere regel kan worden aangehaald als: Nadere regel loonkostensubsidie Ede 2017.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van 5 september 2017, zaaknummer 75725*

*Het college voornoemd,*

*de secretaris,*

*J. van Delden*

*de burgemeester*

*R. Verhulst*

## TOELICHTING

### Artikel 1

Van belang is dat de loonwaardebepaling minimaal aan de volgende uitgangspunten voldoet:

1. Deskundige en professionele uitvoering door gecertificeerde uitvoerders.
2. De loonwaardebepaling heeft in ieder geval betrekking op het prestatieniveau van de werknemer (tempo, kwaliteit en inzetbaarheid). De loonwaarde betreft het prestatieniveau van de betrokkene die wordt geplaatst. Eventuele begeleidingskosten vallen hier niet onder.
3. Transparantie en objectiviteit  
Een betrouwbare loonwaardebepaling methode is onafhankelijk van tijd en voor zover mogelijk van de beoordelaar. De uitkomsten tussen de verschillende methoden toegepast op eenzelfde casus moeten gelijk zijn.
4. De methode van loonwaardebepaling dient gevalideerd te zijn.
5. De loonwaardebepaling is toegankelijk/uitlegbaar en vindt plaats op de werkplek. Er moet sprake zijn van een methodiek met duidelijke rekenregels die aansluit op de dagelijkse praktijk van de werkgever en de werknemer. De loonwaardebepaling moet geen drempel opwerpen om iemand snel te plaatsen. Eén LWB systematiek per arbeidsmarktregio.
6. Per arbeidsmarktregio (Werkbedrijf) zal één methodiek worden ingezet om de loonwaarde te bepalen. De keuze voor het systeem is aan de regio zelf.
7. Bij verhuizing geen andere loonwaarde.  
Indien de werknemer verhuist naar een andere regio maar binnen dezelfde functie en bij dezelfde werkgever werkzaam blijft, 'verhuist' de vastgestelde loonwaarde van de werknemer mee. Er hoeft dan geen nieuwe loonwaarde te worden vastgesteld. Dit is ook zo geregeld in artikel 10d, lid 8 van de Participatiewet.
8. Geen onnodige regeldruk bij herhaling loonwaardebepaling.  
Loonwaardebepaling vindt jaarlijks (bij garantieplaatsen) of driejaarlijks (bij beschut werken) plaats. De loonwaardebepaling leidt tot bijstelling van de te verstrekken loonkostensubsidie als in de afgelopen periode de arbeidsproductiviteit van de werknemer is toegenomen of afgenomen. In overleg tussen werkgever en gemeenten / UWV en met instemming van de werknemer, kan in specifieke gevallen worden besloten om herbepaling van de loonwaarde zonder gesprek op de werkvloer vast te stellen. Gedacht wordt aan situaties waarin de loonwaarde al enkele jaren onveranderd is, waarbij de deskundige geen aanleiding ziet om een gesprek op de werkvloer te hebben en ook anderen (werknemers) geen behoefte hebben aan dat gesprek op de werkvloer.

Instemming van de werknemer is een belangrijke voorwaarde. Uiteraard blijft jaarlijkse communicatie wel wenselijk.