

## Beleidsregel Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Peel en Maas

### Doel van deze maatregel

Doel van loonkostensubsidie is het compenseren van productieverlies aan de werkgever bij inzet van mensen met een arbeidsbeperking. Hierdoor wordt het aantrekkelijker voor zowel werkgevers als arbeidsbelemmerden om een betaalde baan in te vullen.

### Dit moet

1. Alle mensen voor wie de gemeente re-integratieverantwoordelijkheid heeft en die niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon te verdienen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. De definitieve vaststelling of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en of een werkgever gebruik kan maken van de loonkostensubsidie, is ter beoordeling aan de gemeente.
3. Indien een werkgever een dienstbetrekking aan wilt gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, stelt de gemeente de loonwaarde van die persoon vast conform de regionaal gekozen Dariuz methodiek.
4. Wanneer een persoon voorafgaande aan het gesubsidieerde dienstverband bij betreffende werkgever ten minste een maand onbeloonde werkzaamheden heeft verricht, wordt bij een dienstbetrekking geen proeftijd gehanteerd.

### Dit is wenselijk

5. De loonkostensubsidie is gebaseerd op een loonwaardemeting.

De hoogte van de loonkostensubsidie kan in de loop van de tijd worden verlaagd, omdat een werknemer zich mogelijk verder ontwikkelt en dus productiever wordt.

6. In principe komt iedere kandidaat, waarbij verminderde loonwaarde is vastgesteld door invoering van de praktijkroute, voor het doelgroepenregister in aanmerking. Dit kan met terugwerkende kracht tot 6 maanden na aanvang dienstverband worden toegepast.

### Dit is situationeel

7. De hoogte van de Loonkostensubsidie kan afwijken van de hoogte van de loonwaardemeting. De reden van afwijking wordt gemotiveerd in het besluit van de gemeente.

8. Loonwaarde her meting kan op elk moment na de eerste meting plaatsvinden.

### Afwegingen

Bij het vaststellen van de loonkostensubsidie kunnen de volgende vragen van belang:

- Is vastgesteld dat er géén sprake is van verdringing van arbeid?
- Zorg dat de ontwikkelruimte voor de cliënt optimaal benut wordt;
- Is zeker gesteld, dat de persoon bij de werkgever een 'natuurlijke' begeleider krijgt toegewezen?
- Wijzigt op korte termijn de vestigingsplaats van de werkgever of de woonplaats van de persoon in kwestie?
- Is vastgesteld, dat de subsidie niet wordt aangewend om de exploitatie van werkgever sluitend te krijgen?

### Inwerkingtreding en citeertitel

1. De beleidsregel loonkostensubsidie Participatiewet, vastgesteld op 15 juni 2015, wordt ingetrokken per in werkingtreding van deze beleidsregel;
2. Deze beleidsregel treedt in werking op de eerste dag na de dag van bekendmaking en heeft terugwerkende kracht tot 1 februari 2017.

### Toelichting

De loonkostensubsidie is onder andere gebaseerd op het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het cao loon hoger is dan het wettelijk minimumloon zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het wettelijk minimumloon.

In 2015 is in de arbeidsmarktregio Noord-Limburg gekozen voor een uniforme loonwaardemethodiek (Dariuz).

In verband met uniforme werkgeversdienstverlening vanuit het Werkgeversservicepunt (WSP), dienen aanvraagformulier voor de werkgever en beschikkingen inzake LKS regio-breed uniform toegepast worden.