

Besluit tijdelijke loonkostensubsidies gemeente Sittard-Geleen 2018

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Sittard-Geleen;

Gelet op de artikelen 7, lid 1 sub a en artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, van de Participatiewet;

Gelet op artikel 13 van de Verordening re-integratie participatiewet gemeente Sittard-Geleen 2015;

Overwegende dat het wenselijk is om regels vast te stellen over de doelgroepen en de hoogte, duur en voorwaarden van de tijdelijke loonkostensubsidie voor werkgevers;

Besluit vast te stellen:

Besluit tijdelijke loonkostensubsidies gemeente Sittard-Geleen 2018.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

1. Personen: mensen die een uitkering ontvangen ingevolgde Participatiewet, IOAW of IOAZ
2. WML: Wettelijk Minimum Loon zoals beschreven in artikel 2 onder c van de Participatiewet
3. Wet: Participatiewet

Artikel 2. Doelstelling tijdelijke loonkostensubsidie

De verstrekking van loonkostensubsidie zoals bedoeld in dit besluit is gericht op het tijdelijk aanvullen van de verminderde productiviteit van personen ter stimulering van het in dienst nemen van deze personen, anders dan de personen bedoeld in artikel 10d van de wet.

Artikel 3. Doelgroep

Het college stelt ambtshalve dan wel op aanvraag vast of de persoon tot de doelgroep tijdelijke loonkostensubsidie behoort. Hierbij worden de navolgende criteria in acht genomen:

1. Een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 eerste lid onder a van de Participatiewet;
2. Die persoon is niet in staat om met voltijdse arbeid het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon te verdienen, is dus verminderd productief, waarbij de loonwaarde 30%-80% bedraagt en deze binnen maximaal 2 jaar kan stijgen naar 100%.
3. Die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Artikel 4. Verstrekking tijdelijke loonkostensubsidie

1. Het college legt het besluit of de persoon tot de doelgroep tijdelijke loonkosten-subsidie behoort vast in een beschikking, waartegen bezwaar en beroep ingesteld kan worden.
2. Personen die tot de doelgroep behoren en in dienst treden bij een werkgever ontvangen van de werkgever tenminste het van toepassing zijnde WML of het Cao-loon.
3. De werkgever ontvangt van de gemeente tijdelijke loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het van toepassing zijnde WML.
4. Als de werkgever Cao-loon betaalt dat hoger is dan het van toepassing zijnde WML, dan komt het verschil voor rekening van de werkgever.
5. De hoogte van de tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het totale bedrag van het WML en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de WML en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten.
6. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, als de persoon in deeltijd werkzaam is.
7. Het college verleent geen andere subsidie voor de loonkosten voor dezelfde dienstbetrekking.
8. Geen tijdelijke loonkostensubsidie wordt verstrekt als arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in artikel 2 en 7 Wsw.
9. In een uitvoeringsrichtlijn worden nadere regels gesteld omtrent de wijze van verantwoording van de tijdelijke loonkostensubsidie

Artikel 5. Duur van de subsidie

1. De tijdelijke loonkostensubsidie wordt voor maximaal 2 jaar toegekend.
2. Voorafgaand aan het einde van de eerste periode van zes maanden wordt ambtshalve vastgesteld of de persoon nog tot de doelgroep behoort en wordt de hoogte van de loonkostensubsidie voor

de resterende duur gebaseerd op het ontwikkelperspectief van de klant. Desgewenst kan hiervoor een loonwaarde meting worden ingezet.

Artikel 6. Eenmalige werkgeverssubsidie

1. Aan de werkgever die met een persoon behorende tot de doelgroep omschreven in artikel 7 eerste lid onder a van de Participatiewet met 80%-100% loonwaarde een arbeidsovereenkomst afsluit kan op aanvraag van de werkgever een uitstroom-subsidie worden toegekend.
2. De subsidie voor de werkgever bedraagt 15% van het van toepassing zijnde bruto wettelijk minimumloon bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor minimaal een half jaar met een persoon, waarbij de urenomvang zodanig is dat deze persoon niet langer is aangewezen op een uitkering.
3. De subsidie bedraagt 15 % van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon gedurende de contractperiode met een maximum van een jaar.
4. De subsidie wordt in maandelijkse termijnen als voorschot uitbetaald aan de werkgever en achteraf definitief vastgesteld.
5. De hoogte van de subsidie en de hieraan verbonden voorwaarden worden vastgelegd in een beschikking aan de werkgever, waartegen bezwaar en beroep kan worden ingesteld.
6. Indien voor een werkplek in de voorafgaande zes maanden een loonkostensubsidie is verstrekt voor een ander persoon, kan geen eenmalige werkgeverssubsidie worden verstrekt.

Artikel 7. Loonwaarde meting

1. Voor de meting van de loonwaarde maakt het college gebruik van het loonwaarde-instrument zoals vastgesteld in de verordening Loonkostensubsidie.

Artikel 8. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit besluit betreffende, waarin dit besluit niet voorziet beslist het college.

Artikel 9. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit besluit opgenomen bepalingen.

Artikel 10. Intrekken, inwerkingtreding en citeertitel

1. Het "Besluit tijdelijke loonkostensubsidies gemeente Sittard-Geleen 2017"; vastgesteld op 11 juli 2017, wordt ingetrokken met ingang van 1 januari 2018.
2. Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking op 1 januari 2018.
3. Dit uitvoeringsbesluit wordt aangehaald als "Besluit tijdelijke loonkostensubsidies gemeente Sittard-Geleen 2018".

Aldus besloten door het college van de gemeente Sittard-Geleen in de vergadering van 12 december 2017.

*De Burgemeester
Drs. G.J.M. Cox*

*De Secretaris
Mr. G.J.C. Kusters*

Toelichting

Artikel 13 van de gemeentelijke re-integratie-verordening geeft het college de bevoegdheid een tijdelijke loonkostensubsidie te verstrekken aan werkgevers die werkzoekenden uit de brede doelgroep van de Participatiewet een dienstbetrekking bieden. Dit uitvoeringsbesluit stelt nadere regels ten aanzien van de duur, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

De in artikel 13 van de re-integratie-verordening geregelde tijdelijke loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 13 opgenomen tijdelijke loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt andere personen. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Artikel 2 Doelstelling tijdelijke loonkostensubsidie

Het doel van de tijdelijke loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een tijdelijke loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

Artikel 3 Doelgroep

De regeling richt zich in eerste instantie op werkzoekenden met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt met een geobjectiveerd arbeidspotentieel tussen 30-80% en dit potentieel kan binnen maximaal 2 jaar stijgen naar 100%. In artikel 6 wordt een eenmalige subsidie mogelijk gemaakt voor de doelgroep met een loonwaarde van 80 tot 100 %.

Artikel 4 Verstrekking tijdelijke loonkostensubsidie

In lid 5 is de mogelijkheid opgenomen om ook bij de tijdelijke loonkostensubsidie werkgevers de mogelijkheid te bieden om maximaal het eerste halfjaar van het dienstverband een (forfaitaire) loonkostensubsidie van 50 procent van het WML overeen te komen.

In de re-integratie-verordening is al geregeld dat geen tijdelijke loonkostensubsidie wordt verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer. Middels lid 7 wordt "stapeling" van tegemoetkomingen aan werkgevers voorkomen.

In lid 8 worden de in het kader van de WSW werkzame werknemers uitgesloten van deze regeling; wanneer een WSW-er van gedetacheerd werk overgaat naar een dienstbetrekking in begeleid werken of van een dienstbetrekking begeleid werk overstapt naar een nieuw contract blijft voor deze doelgroep de bestaande WSW-subsidieregeling van kracht.

Artikel 5 Duur van de subsidie

Anders dan de in artikel 10 Participatiewet geregelde loonkostensubsidie voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking is deze subsidie in tijd gelimiteerd. Uitgangspunt is dat de persoon voor wie de tijdelijke loonkostensubsidie wordt verstrekt zich gedurende het eerste jaar dan wel de eerste twee jaar zodanig ontwikkelt dat de loonwaarde stijgt tot meer dan 80 %. De eerste herbeoordeling vindt voorafgaand aan het einde van de eerste periode van zes maanden plaats. De loonwaarde voor de resterende periode wordt beoordeeld op basis van het ontwikkelperspectief van de persoon (maatwerk) maar bij twijfel kan hiervoor een loonwaarde meting worden ingezet om deze nader te objectiveren.

Artikel 6 Eenmalige werkgeverssubsidie

Artikel 6 richt zich op de doelgroep uit de Participatiewet met een loonwaarde van 80 tot 100%. Ook bij deze loonwaarde kan er sprake zijn van een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. De praktijk toont aan dat er bij veel werkgevers aarzelingen zijn om werkzoekenden die bijvoorbeeld lang werkloos zijn geweest een dienstbetrekking aan te bieden. Met een eenmalige subsidie kunnen eventuele drempels worden weggenomen.

De hoogte van de subsidie is 15% van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon. Dit kan per leeftijdscategorie verschillen maar het komt neer op een subsidie van maximaal € 3.000 voor een heel jaar. De hoogte is gerelateerd aan de contractduur maar gelimiteerd tot 15 % van het jaarbedrag minimumloon.

De subsidie wordt maandelijks uitbetaald, na afloop proeftijd (voor zover van toepassing) en in ieder geval na overlegging getekende arbeidsovereenkomst en minimaal 1 salarisstrook. Op het einde van de subsidieperiode wordt dan de subsidie definitief vastgesteld, ook weer op basis van de overlegde salarisstroken.

Ook hier geldt dat geen loonkostensubsidie wordt verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer (artikel 13 van de re-integratie-verordening).

Artikel 7 Loonwaarde meting

Daar waar in dit besluit sprake is van objectivering van een loonwaarde middels een loonwaarde meting maakt het college daarbij gebruik van het loonwaarde-instrument zoals vastgesteld in de verordening Loonkostensubsidie.