

Nadere regels vaststelling loonwaarde en beleidsregels loonkostensubsidie gemeente Heerhugowaard 2017

Het college van burgemeester en wethouders;

gelet op artikel 10d Participatiewet en de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Heerhugowaard;

b e s l u i t :

vast te stellen de nadere regels vaststelling loonwaarde en beleidsregels loonkostensubsidie gemeente Heerhugowaard 2017

Artikel 1. De doelgroep

Tot de doelgroep behoren de personen als bedoeld in artikel 1 van de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Heerhugowaard.

Artikel 2. Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet wordt verleend als:
 - a. een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 uur per week kan worden overgelegd, en
 - b. de arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden is aangegaan.
2. De minimum loonwaarde is 30% en maximaal 80% om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen.
3. Indien de loonwaarde forfaitair is vastgesteld op een vast percentage over de eerste periode van maximaal 6 maanden vanaf de indiensttreding van de werknemer, bedraagt de loonkostensubsidie 50% van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon.
4. Na afloop van de periode van 6 maanden, zoals genoemd in het derde lid, kan de loonkostensubsidie worden voortgezet, indien een loonwaardemeting heeft plaatsgevonden op basis van de gevalideerde methode, conform het bepaalde in de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Heerhugowaard.
5. Verlenging van de forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk.
6. In incidentele gevallen kan van het bepaalde in het tweede lid worden afgeweken van de ondergrens, wanneer er sprake is van een specifieke begeleiding, bijvoorbeeld bij beschermt werk.
7. Wanneer de werkgever een CAO loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimum loon dan komt dit verschil voor rekening van de werkgever.
8. Een aanvraag voor aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie kan worden ingediend door zowel de werkgever als de werknemer.
9. Aan het verstrekken van loonkostensubsidie is geen termijn verbonden.
10. Voor PRO_VSO jongeren, die al op een reguliere werkplek zitten, maar korter dan 6 maanden van school zijn, kan loonkostensubsidie worden aangevraagd door de werkgever.
11. Bij directe plaatsing, zonder voorafgaand aanbodversterkend traject of bemiddeling door het Werkgeversservicepunt (WSP), kan de subsidieaanvraag tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door de werkgever bij de gemeente worden aangevraagd.
12. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.

Artikel 3 Vaststelling loonwaarde

1. De loonwaarde wordt vastgesteld door gebruik te maken van Dariuz en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het Werkvoorzieningsschap Noord Kennemerland (WNK).
2. Op de bepaling van de loonwaarde is het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet van toepassing.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 10d Participatiewet, geeft het WNK, op advies van de arbeidsdeskundige van het UWV, aan wanneer een herwaardering van de loonwaarde moet plaats vinden.

Artikel 4 De werkplek

1. Wat een fulltime functie is, wordt bepaald in de CAO van betreffende branche.
2. Indien geen CAO aanwezig dan geldt een normale arbeidsduur bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon.

3. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie én hun werkgever kunnen een aanvraag indienen bij het college voor begeleiding op de werkplek wanneer een beoogde werknemer de functie, naar het oordeel van het college, zonder begeleiding niet naar behoren kan uitvoeren.

Artikel 5 Algemene bepalingen

1. De hoogte van de subsidie wordt door het college vastgesteld in een beschikking aan zowel werkgever als werknemer, vatbaar voor bezwaar en beroep;
2. Wanneer de klant niet meer onder de doelgroep loonkostensubsidie valt dan wordt de beschikking loonkostensubsidie ingetrokken.
3. Een klant die onder de doelgroep valt van de loonkostensubsidie en met wie een proefplaatsing is afgesproken verricht, met behoud van uitkering, voor maximaal 3 maanden bij een werkgever onbetaalde werkzaamheden om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen. Dit geldt niet voor plaatsing met forfaitaire loonkostensubsidie.
4. De werkgever draagt de ontvangen loonkostensubsidie niet over aan een derde.
5. De werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan de subsidieverstrekker door te geven.
6. De subsidie wordt achteraf, na afloop van een kalenderkwartaal, aan de werkgever uitgekeerd.
7. Uiterlijk twee maanden na afloop van het betreffende jaar wordt de subsidie afgerekend door middel van het vastgestelde declaratieformulier. Alleen volledig ingevulde formulieren, vergezeld van een kopie van de jaaropgave worden in behandeling genomen.

Artikel 6. Intrekken beleidsregels

De beleidsregels loonkostensubsidie gemeente Heerhugowaard, vastgesteld bij besluit van burgemeester en wethouders worden ingetrokken.

Artikel 7. Citeertitel en Inwerkingtreding

1. Deze regels kunnen worden aangehaald als: Nadere regels loonwaarde en beleidsregels loonkostensubsidie gemeente Heerhugowaard.
2. Deze nadere regels loonwaarde en beleidsregels loonkostensubsidie treden in werking op de eerste dag na bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2017 .

Algemene Toelichting

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen werkgevers een loonkostensubsidie te bieden, specifiek voor klanten die mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben maar wel met een arbeidsbeperking en hierdoor een verlaagde loonwaarde. Werkgevers worden zo gestimuleerd klanten met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon.

Bij loonkostensubsidie zijn er drie belangrijke fasen:

- Vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
- Matching van vraag en aanbod
- Vaststellen van de loonwaarde en het verlenen van loonkostensubsidie.

Matching van vraag en aanbod

Vanaf 1 januari 2015 is een werkgeversservicepunt ingericht. In het gezamenlijke werkgeversservicepunt participeren UWV en gemeenten (WSP). De volgende taken worden uitgevoerd:

- Het matchen van vraag (vanuit de werkgever) en aanbod (uitkeringsgerechtigden)
- Vervullen van vacatures
- Uitkeringsgerechtigden aan het werk
- Marktwerkingsplan
- Uitvoeren Social Return Of Investment (SROI)

Vaststellen loonwaarde

De loonwaarde wordt vastgesteld op basis van de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Op grond van artikel 2 van de verordening en de bijlage, stelt het college nadere regels vast over de methode van de loonwaarde meting. Deze methode is opgenomen in artikel 3 als nadere regels.

Het college is gehouden de loonwaarde van een belanghebbende vast te stellen wanneer een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het gaat om de vaststelling van de loonwaarde van die persoon in die specifieke functie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 116).

Loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6 lid 1 onderdeel g Participatiewet).

Forfaitaire loonkostensubsidie

Sinds de wetwijziging heeft het college de bevoegdheid om de loonkostensubsidie vast te (laten) stellen op basis van een objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde dan wel op een vast percentage over de eerste periode van maximaal 6 maanden vanaf indiensttreding van de werknemer (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). De loonkostensubsidie bedraagt in dat geval 50% van het van toepassing zijnde WML, vermeerderd met de aanspraak op vakantietoelage en de vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Doel van deze 'forfaitaire variant' is om het voor werkgevers en gemeenten in de praktijk eenvoudiger te maken iemand met een beperking in een dienstbetrekking te plaatsen.

Loonkostensubsidie voor jongeren die al werken

Sinds de wetwijziging kan aan jongeren afkomstig uit het vso/pro-onderwijs en van de mbo-entreeopleiding die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en die al in dienst zijn van een werkgever maar korter dan 6 maanden voor aanvang van de dienstbetrekking op school zaten ook loonkostensubsidie worden toegekend. Reden van deze maatregel was, dat vooral bij deze jongeren pas na indiensttreding werd vastgesteld, dat het arbeidsvermogen beperkt was. Op grond van het oorspronkelijke artikel 10d van de Participatiewet kon de werkgever dan niet meer in aanmerking komen voor loonkostensubsidie, omdat aangegeven werd dat dat alleen kon als er nog geen dienstbetrekking was. De wetwijziging zorgt ervoor dat inzet van loonkostensubsidie terwijl deze jongere al werkt nu wél mogelijk wordt (artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet).

De werkgever dient de loonkostensubsidie aan te vragen. De loonkostensubsidie moet worden vastgesteld op basis van loonwaarde, dus met toepassing van een gevalideerde loonwaardemeting. De loonkostensubsidie dient te worden toegekend vanaf de datum van de vaststelling van de loonwaarde. De forfaitaire variant is voor deze groep werkende jongeren niet beschikbaar. Op deze doelgroep kan geen premiekorting voor mensen uit de doelgroep banenafpraak of met een scholingsbelemmering (mobiliteitsbonus) worden toegepast omdat dat alleen kan bij de start van een dienstbetrekking.

Verlenen loonkostensubsidie

Het verlenen van de loonkostensubsidie is een wettelijke verplichting van het college. Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. Zowel de werkgever als de werknemer hebben belang bij de vaststelling van de loonwaarde. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen dan ook bezwaar instellen tegen het vaststellen van de loonwaarde. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking.

Verstrekken loonkostensubsidie

Komt een dienstbetrekking tot stand tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan moet het college loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hierop gelden 2 uitzonderingen. Geen loonkostensubsidie kan worden verstrekt indien:

- arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in de artikelen 2 en 7 Wsw; of
- met betrekking tot de dienstbetrekking een proeftijd geldt. Dit betreft de situatie waarin een belanghebbende maximaal 3 maanden onbeloonde werkzaamheden heeft verricht bij een werkgever met het oogmerk te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde (proefplaatsing).

Het college kan een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

Hoogte loonkostensubsidie

De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de betreffende werknemer. Deze hoogte bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon, tenzij de forfaitaire loonkostensubsidie wordt toegepast gedurende de eerste zes maanden.

De definitie van het wettelijk minimumloon is neergelegd in artikel 2 onderdeel c Participatiewet: "wettelijk minimumloon: het minimumloon per maand, bedoeld in artikel 8 lid 1 onderdeel a Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag of, indien het een werknemer jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon per maand zoals bedoeld in artikel 7 lid 3 en artikel 8 lid 3 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag."

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien iemand in deeltijd werkt.

Verder wordt in de hoogte van de loonkostensubsidie een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten opgenomen, waarbij gedacht moet worden aan premies werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Het bedrag voor deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, omdat dit bedrag fluctueert door jaarlijkse aanpassingen in deze premies en bijdragen.

De hoogte van de loonkostensubsidie mag maximaal 70% van het wettelijk minimumloon bedragen. De loonkostensubsidie wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten (artikel 10d lid 4 Participatiewet). De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

Duur loonkostensubsidie

Het nieuwe instrument loonkostensubsidie kan, zo nodig, onbeperkt (tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer) inzetten. De loonwaarde kan worden herbeoordeeld op basis van een advies van de arbeidsdeskundige van het UWV.

Voor diegenen met een blijvende loonwaarde van minder dan het minimumloon is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 63).

Flexibele termijnen voor loonwaardemeting

In artikel 10d, zesde lid, van de Participatiewet is geregeld dat de loonwaardemeting niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschermt werk) moet worden verricht, maar dat de frequentie wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden. Daarmee wordt voorkomen dat, als er geen wijziging in de productiviteit wordt verwacht, onnodig herbeoordeling van de loonwaarde dient plaats te vinden. Als het ontwikkelperspectief aanleiding geeft dat binnen een bepaalde termijn een wijziging van loonwaarde zal optreden, lijkt het zinvol het tijdstip van herbeoordeling daarop af te stemmen. De termijn voor herbeoordeling wordt bij de loonwaardemeting per werknemer vastgesteld. Het is dus niet nodig om als gemeente keuzes te maken over de termijnen voor herbeoordeling.

Het college bepaalt ambtshalve regelmatig de loonwaarde. Uitgangspunt is dat bij iedere beoordeling tevens bepaald wordt wanneer – in beginsel – een herbeoordeling plaatsvindt. Dat dient in overleg met de werkgever en werknemer plaats te vinden. Het blijft zowel voor de werkgever als de werknemer op grond van de Algemene wet bestuursrecht mogelijk om een verzoek (= aanvraag) in te dienen voor tussentijdse herbeoordeling. Die aanleiding kan een positieve of negatieve ontwikkeling van de productiviteit van de betrokken werknemer zijn.

Indexering van loonkostensubsidie

In artikel 10d, zevende lid, van de Participatiewet is de jaarlijkse indexering van de loonkostensubsidie, met ingang van 1 januari geregeld, in overeenstemming met de ontwikkeling van het WML van het voorgaande kalenderjaar. Hoewel het WML veelal halfjaarlijks wordt geïndexeerd en het minimumjeugdloon gekoppeld is aan leeftijd, vindt de aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie jaarlijks plaats, om gemeenten niet teveel te belasten. Bij indexering wordt de loonkostensubsidie tevens aangepast aan de ontwikkeling van de vergoeding voor werkgeverslasten, bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet. De verplichte indexering geldt ook voor loonkostensubsidies die voor 1 januari 2017 op grond van artikel 10d van de Participatiewet zijn verstrekt.

Intrekking beschikking loonkostensubsidie

Artikel 10d lid 1 t/m 5 Participatiewet is niet van toepassing vanaf het moment dat de gemeente vaststelt dat een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10d lid 6 Participatiewet). Vanaf dat moment dient de beschikking toekenning loonkostensubsidie te worden ingetrokken.

Werknemer met loonkostensubsidie verhuist naar andere gemeente

Indien een werknemer met loonkostensubsidie werkt verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verleend verantwoordelijk voor het verlenen van de loonkostensubsidie. Dit geldt tevens voor de mogelijke herwaardering van de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie (artikel 10d lid 8 Participatiewet).

Aanspraak op begeleiding op de werkplek

Personen die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek (artikel 10da Participatiewet). De aanspraak geldt in die gevallen wanneer een beoogde werknemer de functie zonder begeleiding niet naar behoren kan uitvoeren. De regering beoogt hiermee snelle doorstroming naar werk te ondersteunen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

1. Het college acht een arbeidsduur van minimaal 12 uren per week, gedurende een periode van 6 maanden, een zinvolle invulling van de arbeidsparticipatie.

Mogelijkheden tot arbeidsparticipatie bestaan indien iemand het vermogen heeft om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben. Met «economische waarde» wordt bedoeld dat een werkgever bereid is een loon te betalen voor de verrichte taak. Iemand heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie indien hij:

- a. een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie;
- b. basale werknemersvaardigheden heeft;
- c. ten minste een uur aaneengesloten belastbaar is; en
- d. ten minste vier uur per dag kan werken.

2. Loonkostensubsidie is met name voor mensen met een beperkte loonwaarde bij uitstek het middel om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zonder dit middel neemt die kans voor hen aanzienlijk af. Binnen de arbeidsmarktregio zal in de komende periode ervaring moeten worden opgedaan met de verschillende (nieuwe) doelgroepen en met de inzet van de loonkostensubsidie.

Inzet van loonkostensubsidie is met name bedoeld voor de groep deelnemers met een verdien capaciteit van 30%-80%. Voor de groep met een verdien capaciteit van 80%-100% loonkostensubsidie alleen inzetten wanneer andere voorzieningen (bijvoorbeeld proefplaatsing) niet hebben geleid tot een succesvolle plaatsing en het inzetten van dit instrument doorslaggevend is.

3. Uitgangspunt blijft dat het college de loonkostensubsidie vaststelt op basis van de werkelijke loonwaarde. In overleg met de werkgever kan voor de forfaitaire variant worden gekozen. Doorgaans gaat daar een verzoek van de werkgever aan vooraf, maar dat is niet noodzakelijk. Het college beslist of al dan niet voor de forfaitaire variant wordt gekozen.

Na afloop van de periode van maximaal zes maanden kan de loonkostensubsidie worden voortgezet, indien een loonwaardemeting op basis van een gevalideerde methode aangeeft dat betrokkene een loonwaarde heeft van minder dan WML en loonkostensubsidie nog steeds aangewezen is. Verlenging van de forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk.

Het voordeel van de forfaitaire variant is dat voor mensen die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren dus snel en weinig bureaucratisch een loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Dit bevordert een snelle plaatsing op een arbeidsplaats. Daar staat echter tegenover dat niet altijd alle voordelen die voor de doelgroep banenafpraak (no-riskpolis, premiekorting) gelden ook voor deze groep toegankelijk zijn.

6. Het kan voorkomen dat de loonwaarde lager ligt dan de minimumgrens van 30%, zoals genoemd in het vorige lid. Dan kan, in specifieke gevallen, wanneer sprake is van specifieke begeleiding, bijvoorbeeld bij de doelgroep Beschut werken, van de ondergrens worden afgeweken.

Artikel 3

Het college stelt de loonwaarde schriftelijk vast op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek van een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie bij de werkgever en met inbreng van de werkgever, die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan dan wel een dienstbetrekking is aangegaan met die persoon. Met toepassing van het instrument Dariuz wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, met in acht neming van art. 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet.

Het college kan ook ambtshalve vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Deze ambtshalve vaststelling kan alleen ten aanzien van die mensen die een plicht tot arbeidsinschakeling hebben. Voor personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Anw en niet-uitkeringsgerechtigden kan geen ambtshalve vaststelling plaatsvinden (artikel 10c lid 1 onderdeel b Participatiewet).

Indien loonkostensubsidie is verleend, wordt ten aanzien van dezelfde dienstbetrekking geen andere subsidie voor de loonkosten verstrekt (artikel 10d lid 7 Participatiewet). Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep zonder tussenkomst van de gemeente direct geplaatst wordt bij een werkgever. Deze laatste moet dan binnen 2 maanden na aanstelling een verzoek tot het verkrijgen van een loonkostensubsidie indienen bij de gemeente. Datzelfde geldt voor PRO-VSO jongeren, die al een dienstbetrekking hebben, maar die korter dan 6 maanden van school zijn (zie ook artikel 2, lid 10).

Artikel 4

Werknemers worden bij bedrijven geplaatst op basis van de geldende Cao. Daarin is opgenomen het aantal uren voor een fulltime functie. Dat kan zijn bijvoorbeeld, 40, 38 of 36 uren. Is er geen Cao dan stelt de Wet op het minimumloon dat sprake is van een fulltime functie bij een arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

Het college kan, op advies van een arbeidsdeskundige, ondersteuning op de werkplek aanbieden. Werknemer en zijn werkgever kunnen ook een aanvraag indienen bij het college.

Artikel 5

4. De werkgever ontvangt de loonkostensubsidie voor de bij hem in dienst zijnde werknemer. De subsidie is gekoppeld aan het dienstverband bij die werkgever en is daarmee niet overdraagbaar.
7. Op basis van de loonwaardemeting wordt de werkgever per kwartaal, achteraf, bevoorschot. Per jaar wordt de subsidie afgerekend onder overlegging van een kopie van de jaarpopgaaf. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximum van 23%

Artikel 7

De regels betreffen een uitwerking van de verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Heerhugowaard. De beleidsregels treden daarom gelijktijdig in werking met de verordening.

Vastgesteld bij besluit van burgemeester en wethouders, d.d. 19 december 2017.