

Beleidsregels Re-integratievoorzieningen en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2018

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht ;

gelet op:

- Artikel 3 lid 3, artikel 5 lid 4, artikel 6 lid 4, artikel 10 lid 7, artikel 11 lid 4, artikel 12 lid 3, artikel 13 lid 4, artikel 14 lid 2, artikel 17 lid 2 en artikel 18 lid 2 van de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017
- Artikel 7, 8, 8a, 9, 10, 10a t/m f en 36b van de Participatiewet
- Artikel 1.13 Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen
- Artikel 20 34, 35, 36 en 38 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen,

b e s l u i t

vast te stellen de volgende:

Beleidsregels Re-integratievoorzieningen en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2018

Als bedoeld in artikel 2, lid 3 van de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017,

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Pw, de IOAW, de IOAZ, de Awb en de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 (hierna: 'De Verordening').
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. Jongeren: personen van 18 tot 27 jaar;
 - b. Loonkostensubsidie: een aanvulling op het loon dat op basis van de loonwaarde wordt verdiend, tot het wettelijk minimumloon.
 - c. UAF: University Assistance Fund;

Artikel 2. Aanvraag

1. De re-integratievoorzieningen en de loonkostensubsidie dienen te worden aangevraagd via een daarvoor door het college ter beschikking gesteld aanvraagformulier.
2. De aanvraag voor re-integratievoorzieningen dient voorafgaande aan de te maken kosten worden ingediend.
3. De ingangsdatum van de tegemoetkoming voor de re-integratievoorziening is de datum waarop de aanvraag wordt ontvangen: de voorzieningen worden niet met terugwerkende kracht toegekend.
4. In afwijking van het tweede lid dient de aanvraag voor een loonkostensubsidie of plaatsingssubsidie voorafgaand aan de aanvang van het dienstverband te worden ingediend, behoudens die gevallen waarin sprake is van artikel 10d tweede lid (praktijkroute).
5. De ingangsdatum van de loonkostensubsidie of plaatsingssubsidie is de ingangsdatum van het dienstverband, mits aan de voorwaarde genoemd in het vierde lid is voldaan. In overige gevallen geldt de datum ontvangst aanvraag.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 3. Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling

1. Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling op medische gronden is alleen mogelijk op grond van een medisch en/of arbeidsdeskundig advies, of een verklaring van een specialist indien hieruit voldoende blijkt dat arbeidsinschakeling op medische gronden niet mogelijk is.
2. Ontheffing zoals bedoeld onder a is altijd van tijdelijke aard en dient na zes maanden te worden herbeoordeeld.
3. De halfjaarlijkse herbeoordeling zoals bedoeld onder lid 2 geldt niet als duidelijk is dat er geen verbetering van de situatie zal optreden; in deze gevallen kan worden volstaan met een jaarlijkse herbeoordeling.

Artikel 4. Eigen bijdrage

1. In geval een niet-uitkeringsgerechtigde (Nugger) van 18 jaar of ouder gebruik maakt van een re-integratievoorziening, vraagt het college een eigen bijdrage in de kosten.
2. Voor wat betreft de berekening van de hoogte van de eigen bijdrage in de kosten wordt aangesloten bij de draagkrachtregels van bijzondere bijstand die door het college zijn vastgesteld.
3. De eigen bijdrage als bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing op de loonkostensubsidie.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 5. Scholing

1. Een scholingstraject als bedoeld in artikel 5 van de Verordening wordt aangeboden aan een persoon in een re-integratietraject, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht, als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
3. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
4. Indien het voor de kansen op werkaanvaarding noodzakelijk wordt geacht, kan in bijzondere individuele omstandigheden worden afgeweken van het bepaalde in het derde lid.
5. Er bestaat geen recht op een bijdrage voor scholing als er een beroep gedaan kan worden op:
 - a. de Wet studiefinanciering 2000 of op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
 - b. een andere voorliggende voorziening.
6. De jongere als bedoeld in artikel 10f van de Pw heeft geen recht op een bijdrage voor scholing zoals bedoeld in artikel 5 van de Verordening.
7. Het college werkt mee aan trajecten voor klanten die zijn aangedragen door het UAF. Wanneer het UAF bereid is om de opleiding te bekostigen van vergunninghouders, verstrekt het college een uitkering gedurende het schakeljaar van de opleiding, zolang de klant voldoet aan de voorwaarden. Het college behoudt zich het recht voor dit per individu te beoordelen.

Artikel 6. Detachering

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 6 van de verordening wordt het navolgende in acht genomen:
 - a. de detachering heeft als doel het bevorderen van uitstroom naar reguliere arbeid;
 - b. de duur van het dienstverband bedraagt maximaal 12 maanden, en niet langer dan de duur van de arbeidsovereenkomst.
 - c. het college kan op grond van individuele omstandigheden besluiten om het dienstverband met nog een jaar te verlengen.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen, die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap uitvoert voor de banen als bedoeld in het vorige lid.

Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk

1. Arbeidsplaatsen beschut werk zijn alleen beschikbaar voor werkzoekenden die door het UWV hiervoor geïndiceerd zijn.
2. Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige toestandkoming van het advies van het UWV, kan het college besluiten het advies niet te volgen.
3. De belanghebbende die voor de Participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstbetrekking die:
 - a. volgens het algemeen arbeidsrecht is opgesteld;
 - b. een zodanige omvang heeft dat de beloning voldoende is voor de werknemer om uit de uitkering te raken;
 - c. wordt aangegaan voor de periode van maximaal een jaar. Na dit jaar kan de dienstbetrekking worden voortgezet voor onbepaalde tijd.
4. In afwijking van het derde lid sub b kan de omvang van de werkzaamheden naar beneden worden bijgesteld indien uit de indicatie van het UWV blijkt dat de betreffende werknemer een dergelijke omvang niet aankan.
5. In afwijking van het derde lid sub c kan een dienstbetrekking na de periode van maximaal een jaar worden voortgezet voor nogmaals maximaal de periode van een jaar, indien twijfels bestaan over de belastbaarheid dan wel over of het aangeboden werk past bij de werknemer dan wel over de verdien-capaciteit van de werknemer. De verlenging dient uitgevoerd te worden conform het daarop van toepassing zijnde Nederlandse recht.
6. Indien de omvang van de dienstbetrekking minder is dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

7. Het college wijst een organisatie aan die namens het college de dienstbetrekkingen realiseert. Indien deze organisatie niet in staat is om binnen een redelijke termijn een geïndiceerde en passende arbeidsplaats te organiseren kan het college besluiten de realisatie van de arbeidsplaats voor de geïndiceerde aan een andere partij op te dragen. Bij een redelijke termijn kan worden gedacht aan drie maanden.
8. Indien tijdens het dienstverband de loonwaarde daalt tot onder 20%, vindt geen verlenging van de Participatievoorziening beschut werk plaats.

Artikel 8. Loonkostensubsidie

1. De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon.
2. Als forfaitaire loonkostensubsidie wordt ingezet bedraagt de hoogte van de loonkostensubsidie gedurende een periode van maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking 50 procent van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten.
3. De keuze voor het al dan niet inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie, dan wel het inzetten van een loonkostensubsidie op basis van loonwaarde, wordt bepaald op basis van overleg tussen de gemeente en werkgever.
4. De forfaitaire loonkostensubsidie kan niet worden ingezet voor personen die al een dienstverband hebben. Bij het verlengen van een dienstverband van 6 maanden bij dezelfde werkgever voor dezelfde werkplek/functie wordt niet opnieuw een forfaitaire loonkostensubsidie ingezet: een verlenging wordt gezien als voortzetting van hetzelfde dienstverband.
5. Het recht op loonkostensubsidie wordt jaarlijks vastgesteld. In geval van beschut werk is deze periode drie jaar.
6. Ten aanzien van de loonkostensubsidie ten behoeve van de doelgroep als genoemd in artikel 10d lid 2 van de Pw gelden de volgende bepalingen:
 - a. De jongere dient in een periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelgenomen te hebben aan het onderwijs zoals genoemd in artikel 10d lid 2 van de Pw:
 - het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
 - het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
 - de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
 - b. De jongere dient te behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en dus niet in staat te zijn om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen (artikel 10d van de Pw, doelgroep Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten) of al een vorm van beschut werk te verrichten (zoals bedoeld in de zin van artikel 10b van de Pw), maar dan zonder een vorm van subsidie aan de werkgever.
 - c. Er dient sprake te zijn van een dienstbetrekking bij een werkgever (arbeidsovereenkomst) voor de duur van minimaal 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week.
 - d. Er mag geen sprake zijn van een dienstbetrekking als bedoeld in de artikelen 2 en 7 van de Wet sociale werkvoorziening.
 - e. Het toekennen van een forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk. Ook het toekennen van een loonkostensubsidie met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
7. Geen loonkostensubsidie wordt verstrekt:
 - a. In de periode waarin recht bestaat op ziekgeld op grond van artikel 29b van de Ziektewet (no-risk polis).
 - b. Indien de werkgever voor de werknemer waarvoor hij de loonkostensubsidie aanvraagt al een andere subsidie voor loonkosten ontvangt van de gemeente of het UWV.
 - c. Indien de werkgever een beroep kan doen op loondispensatie via het UWV (voorliggende voorziening).

Artikel 9. Verplichtingen werkgever en terugvordering loonkostensubsidie

1. De werkgever is verplicht om:
 - a. (voortijdige) beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een maand aan het college te melden.
 - b. ziekte van de werknemer, die tot de doelgroep banenafpraak behoort, op de dag van ziekmelding aan het college te melden, zodat de loonkostensubsidie kan worden stopgezet.
 - c. de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan het college door te geven.
2. Indien ten onrechte een loonkostensubsidie is verstrekt wordt deze van de werkgever teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb. Van deze situatie is tevens sprake indien de werkgever verzuimt een beroep te doen op de no-risk bij ziekte van de medewerker. Waar mogelijk wordt het terugvorderingsbedrag verrekend met de nog te verstrekken loonkostensubsidie.

Artikel 10. Vaststelling loonwaarde

1. De loonwaarde van de persoon die behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 11 lid 1 van de Verordening wordt vastgesteld volgens het bepaalde in artikel 12 van de verordening:
 - a. bij proefplaatsing binnen 2 maanden na aanvangsdatum proefplaatsing;
 - b. bij directe plaatsing (zonder proefplaatsing) binnen 8 weken na datum ontvangst aanvraag loonkostensubsidie;

- c. bij de aanvraag voor een forfaitaire loonkostensubsidie binnen 5 maanden na aanvangsdatum dienstbetrekking.
2. De loonwaarde wordt minimaal eenmaal per drie jaar vastgesteld.

Artikel 11. Plaatsingssubsidie

1. Het college kan een plaatsingssubsidie als bedoeld in artikel 13 van de Verordening verstrekken aan een werkgever om daarmee het opdoen van werkervaring of de overgang naar een reguliere functie bij betreffende werkgever of een andere werkgever voor belanghebbende mogelijk te maken, wanneer een duurzame arbeidsrelatie anders niet tot stand kan komen.
2. De werkgever dient de subsidie aan te vragen voorafgaand aan de plaatsing van de werknemer.
3. De subsidie als bedoeld in het eerste lid is alleen mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen die worden vervuld door leden van de doelgroep (personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Pw);
4. De plaatsingssubsidie wordt per belanghebbende slechts eenmalig verstrekt als de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met deze persoon behorend tot de doelgroep als genoemd in lid 2 voor de duur van tenminste zes maanden en de intentie heeft om dit dienstverband om te zetten in een regulier dienstverband van tenminste 12 maanden.
5. Geen plaatsingssubsidie wordt toegekend:
 - a. als er sprake is van een loonkostensubsidie in de zin van artikel 10d van de Pw.
 - b. aan de werkgever die de verplichting heeft om een werknemer in dienst te nemen in het kader van social return zolang deze werkgever nog niet aan de gehele SROI -verplichting heeft voldaan. Hiervan kan worden afgeweken in overleg en na goedkeuring door de projectleider social return.
6. De subsidie voor een werknemer:
 - a. bedraagt per maand maximaal € 750,00 voor de duur van maximaal 12 maanden voor een dienstverband van minimaal 32 uur per week gedurende het dienstverband.
 - b. wordt achteraf in principe per kwartaal uitbetaald na ontvangst van de salarisstroken.
 - c. wordt naar rato verlaagd bij een dienstverband van minder dan 32 uur per week.
7. De werkgever moet:
 - a. ingeschreven staan in het register van de Kamer van Koophandel,
 - b. meewerken aan de afspraken, neergelegd in het overeenkomst, behorend bij de arbeidsovereenkomst.
8. Het college stelt de definitieve plaatsingssubsidie vast nadat de afgesproken periode waarover plaatsingssubsidie wordt verstrekt, is verstreken. Het definitieve recht wordt vastgesteld op basis van het feitelijk aantal gewerkte uren door de belanghebbende en wordt per beschikking aan de werkgever medegedeeld.

Artikel 12. Begeleiding op de werkplek (Jobcoaching)

1. Begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 14 van de Verordening wordt ingezet ten behoeve van een persoon uit de doelgroep die arbeid verricht op een proefplaatsing, werkervaringsplaats of in dienstbetrekking, en die zonder tijdelijke inzet van een jobcoach de opgedragen werkzaamheden niet zelfstandig kan verrichten.
2. Het doel van de begeleiding op de werkplek is het bieden van ondersteuning bij de uitvoering van de taken, zodat de belanghebbende zijn werkzaamheden zelfstandig kan uitvoeren en er duurzame uitstroom gerealiseerd wordt.
3. In overleg met de werkgever wordt een keuze gemaakt voor een
 - a. een jobcoach in dienst van de gemeente;
 - b. door het college aangewezen gecertificeerde jobcoach;
 - c. een gecertificeerde jobcoach in dienst van de werkgever.
4. Indien Jobcoaching ingezet wordt, wordt het begeleidingsniveau en de duur (maximaal 3 jaar) vastgesteld. Indien er gebruik gemaakt wordt van een externe jobcoach wordt voor de duur van de inzet en voor het maximale uurtarief aangesloten bij het protocol jobcoach van UWV.
5. het niveau van de begeleiding wordt vastgesteld op licht, dan wel midden.
6. Toekenning van een jobcoach geschiedt voor een periode van een half jaar. Elk halfjaar wordt de inzet opnieuw beoordeeld.
7. De werkgever is na de jobcoachperiode (indien nodig) zelf in staat om de werknemer te begeleiden op zijn werkplek.
8. In uitvoeringsafspraken wordt nadere invulling gegeven aan afspraken over evaluatie door de jobcoach en frequentie van deze evaluatiemomenten.
9. De kosten van een jobcoach komen niet voor een vergoeding in aanmerking indien een andere instantie verantwoordelijk is voor de vergoeding.

Artikel 13. Verwervingskosten

1. Aan personen uit de doelgroep, die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van tenminste 6 maanden, kan eenmalig een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding.

2. Aannemelijk moet worden gemaakt, dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien.
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,00.

Artikel 14. Reiskosten

1. Aan personen uit de doelgroep die een re-integratietraject, inburgeringstraject, scholingstraject, vrijwilligerswerk verrichten of een tegenprestatie moeten doen kan vergoeding van de reiskosten worden verstrekt.
2. Voor de verstrekking van de vergoeding zoals bedoeld in het eerste lid gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De afstand van de woning van de belanghebbende tot werk of school bedraagt minimaal 15 kilometer;
 - b. De afstand dient minimaal 1 maal per 2 weken te worden afgelegd.
 3. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de werkelijke reiskosten op basis van het tarief van het Openbaar Vervoer, dan wel bij eigen vervoer tegen een kilometervergoeding per kilometer conform de richtlijnen van de Belastingdienst .
 4. Bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van de kortste route per fiets overeenkomstig de ANWB routeplanner.
 5. In de navolgende situaties wordt aan een persoon, die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi, een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten:
 - a. bij het volgen van een re-integratietraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid; of
 - b. bij het behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en het verrichten van arbeid; of
 - c. bij een structurele functionele beperking en het verrichten van arbeid.
 6. De kosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking indien er geen sprake is van een voorliggende voorziening.

Artikel 15. Kinderopvang

1. Aan personen uit de doelgroep die vanwege het volgen van een re-integratietraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid of inburgeringstraject of scholingstraject, kinderopvang nodig hebben, worden de hieraan verbonden kosten gedurende het traject vergoed voor zover:
 - a. De kinderopvangtoeslag niet toereikend is; en
 - b. De werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid kan het college gedurende maximaal 6 maanden een tegemoetkoming verstrekken aan een ouder, de ouder die uit de Pw, IOAW, IOAZ of Anw door werkaanvaarding volledig is uitgestroomd, indien:
 - a. De ouder minimaal drie maanden een uitkering op grond van de Pw, loaw of loaz heeft ontvangen, en
 - b. Is uitgestroomd door het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan wel het vestigen als zelfstandige ondernemer.
3. Een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang wordt verstrekt indien:
 - a. Het inkomen van de belanghebbende niet hoger is dan 110% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm als bedoeld in artikel 20 tot en met 24 Pw, inclusief de van toepassing zijnde verhoging of verlaging als bedoeld in artikel 25 tot en met 29 Pw en inclusief reservering vakantiegeld;
 - b. de kinderopvang naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de scholing of re-integratie van de belanghebbende;
 - c. de kinderopvang voldoet aan de bepalingen genoemd in de Wko;
 - d. de kinderopvang betrekking heeft op een ten laste van de ouder komend kind.
4. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de kosten van de kinderopvang per kind die worden bepaald door:
 - a. het aantal uren kinderopvang per kind dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is;
 - b. de voor de kinderopvang te betalen uurprijs;
 - c. soort kinderopvang.
 - d. bij de berekening van de tegemoetkoming wordt gerekend met het maximale uurtarief voor kinderopvang dat jaarlijks door de belastingdienst wordt vastgesteld
 - e. in afwijking van het gestelde in lid d, wordt bij de vaststelling van de hoogte van de tegemoetkoming uitgegaan van de werkelijke kosten als er naar het oordeel van het college geen adequate kinderopvang beschikbaar is tegen een uurtarief zoals bedoeld in het vierde lid onder e van dit artikel.
 - f. de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst wordt in mindering gebracht op de berekende kosten van kinderopvang.
5. Een ouder en diens eventuele partner worden voor de toepassing van deze beleidsregel geacht gezamenlijk een aanspraak op een tegemoetkoming te hebben.
6. In afwijking van artikel 2 lid 3 van deze beleidsregels, kan het college de ingangsdatum van de tegemoetkoming vaststellen op een datum, gelegen voor de dag waarop de scholing of het traject gericht op arbeidsinschakeling is begonnen, als dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is om tijdige plaatsing bij het kindercentrum of gastouderbureau te realiseren.

7. De tegemoetkoming wordt op basis van een factuur in maandelijkse termijnen rechtstreeks uitbetaald aan de kinderopvangorganisatie.

Artikel 16. Werkplekaanpassingen

1. Onder werkplekaanpassingen wordt verstaan aanpassingen op of rond de werkplek, die ervoor zorgt dat de werknemer met een structurele functionele beperking zijn werk kan uitvoeren.
2. De kosten van een werkplekaanpassing komen voor vergoeding in aanmerking indien:
 - a. De structurele functionele beperking waarvoor de voorziening wordt gevraagd, naar verwachting een duur heeft van tenminste een jaar.
 - b. Er sprake is van een dienstverband van minimaal één jaar.
3. Bij de vergoeding van de werkplekaanpassing wordt uitgegaan van de goedkoopst adequate voorziening.
4. Om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen.
5. Geen vergoeding vindt plaats:
 - a. wanneer de voorziening reeds is aangeschaft op het moment dat een aanvraag voor de voorziening door het college wordt ontvangen.
 - b. Indien het aanpassingen zijn die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren, worden niet vergoed.
 - c. Indien er sprake is van een voorliggende voorziening.
6. De kosten van de werkplekaanpassing dienen in verhouding te staan met de "opbrengsten" die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsonafhankelijkheid van de belanghebbende.

Artikel 17. Vervoersvoorzieningen

1. Onder vervoersvoorzieningen worden voorzieningen verstaan die er toe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek, de locatie van vrijwilligerswerk of opleidingslocatie kan bereiken.
2. Ten aanzien van een vervoersvoorziening is afstemming noodzakelijk met een mogelijke vervoersvoorziening vanuit de WMO.
3. De voorziening betreft een vorm van gesloten vervoer, waaronder: Lease-auto, incl kilometervergoeding; kilometervergoeding eigen auto; rolstoeltaxivergoeding; vervoer met eigen auto door ingehuurde chauffeur; aanpassingen en faciliteiten aan de auto.
4. Inzake de hoogte van de vergoeding wordt aangesloten bij de hoogte van de vergoedingen zoals toegepast door het UWV.
5. Op de vergoeding vindt een korting plaats ter hoogte van de eigen bijdrage van de kosten van openbaar vervoer.

Artikel 18. Overige voorzieningen bij werk, scholing of vrijwilligerswerk

1. Het college kan, ongeacht het overige bepaalde in deze beleidsregels, een vergoeding verstrekking die noodzakelijk is voor het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, een re-integratietraject, inburgeringstraject, scholingstraject of ten behoeve van het verrichten van vrijwilligerswerk. Van deze mogelijkheid kan alleen dan gebruik worden gemaakt indien andere voorzieningen zoals opgenomen in deze beleidsregels niet toereikend zijn en er geen voorliggende voorziening is.
2. De maximale vergoeding als bedoeld in het eerste lid bedraagt € 1.000.

Hoofdstuk 4. Overige bepalingen

Artikel 19. Vervallen oude beleidsregels en overgangsrecht

1. Met de inwerkingtreding van deze beleidsregels komen de volgende beleidsregels te vervallen:
 - a. Beleidsregel beschut werk 2015
 - b. Beleidsregel loonwaardebepaling 2015
 - c. Beleidsregel voorzieningen minderjarigen en kwetsbare jongeren 2015
 - d. Beleidsregel persoonlijke ondersteuning en voorzieningen 2015
 - e. Beleidsregels Re-integratievoorzieningen en eigen bijdrage voorzieningen 2015
 - f. Beleidsregel onderwijsmogelijkheden van jongeren in de Wet werk en bijstand
 - g. Wijziging beleidsregels Re-integratievoorzieningen en eigen bijdrage voorzieningen 2015
2. Indien de belanghebbende reeds een vergoeding ontvangt op grond van het oude beleid, wordt een overgangstermijn van 6 maanden gehanteerd, tenzij deze beleidsregels gunstiger zijn voor de belanghebbende.

Artikel 20. Citeertitel; inwerkingtreding

1. Deze regeling kan worden aangehaald als: Beleidsregels Re-integratievoorzieningen en Loonkosten-subsidie Stichtse Vecht 2018.
2. Deze regeling treedt in werking op 1 oktober 2018.

*Aldus vastgesteld in de collegevergadering van 18 september 2018.
De secretaris, de burgemeester,*