

Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet Kerkrade 2018

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. college: het college van burgemeester en wethouders;
- b. beschikking: beschikking als bedoeld in artikel 1:3 lid 2 van de Algemene wet bestuursrecht;
- c. de belanghebbende : de persoon ten behoeve van wie loonkostensubsidie wordt verstrekt, dan wel de werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met de persoon ten behoeve van wie loonkostensubsidie wordt verstrekt als zijnde de werknemer.

Artikel 2. Vaststellen recht op loonkostensubsidie

1. Het college stelt ingevolge artikel 10 c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep die recht heeft op loonkostensubsidie. Deze vaststelling geschiedt met behulp van de methodiek van CompetenSYS.
2. Hierbij gelden de volgende criteria:
 - a. de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, en
 - b. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. de persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Artikel 3. Algemene bepalingen

1. De hoogte van de subsidie wordt door het college vastgesteld en middels een beschikking kenbaar gemaakt aan zowel de werkgever als de werknemer.
2. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
3. De subsidie wordt maandelijks aan de werkgever betaalbaar gesteld.
4. Uiterlijk twee maanden na afloop van het kalenderjaar wordt de subsidie die over dat kalenderjaar is toegekend afgerekend. De werkgever levert hiertoe de door het college te bepalen bewijsstukken aan, waaronder minimaal begrepen een kopie van de loonspecificaties.

Artikel 4. Voorwaarden voor de loonkostensubsidie en vaststelling loonwaarde

1. Loonkostensubsidie wordt verstrekt indien een arbeidsovereenkomst is afgesloten voor de minimale duur van 6 maanden en voor tenminste 12 uur per week.
2. Om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen bedraagt de loonwaarde minimaal 30% en maximaal 90%.
3. Wanneer de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimum loon, dan komt dit verschil tussen het betaalde loon en het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever.
4. De loonwaarde wordt vastgesteld door middel van de methodiek van CompetenSYS. De loonwaarde van de persoon wordt vastgesteld vóórdat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van lid 6 en 7 van dit artikel.
5. Extra kosten die de werkgever maakt om de werknemer met beperkingen te kunnen laten functioneren, de zogenoemde additionele kosten, worden vergoed mits:
 - a. Er ook loonkostensubsidie wordt verstrekt, en
 - b. De noodzaak en gedegen motivering blijkt uit de loonwaardemeting
6. Bij directe plaatsing kan de aanvraag voor loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door ofwel de werkgever of de werknemer bij de gemeente worden ingediend.
7. De forfaitaire loonkostensubsidie kan worden ingezet onder de volgende voorwaarden:
 - a. Er dient een dienstbetrekking te zijn voor minimaal de duur van 6 maanden en voor tenminste 12 uur per week.
 - b. De forfaitaire loonkostensubsidie kan 3 maanden worden ingezet met een optie tot eenmalige verlenging van nog eens 3 maanden.
 - c. Gedurende de periode zoals genoemd in lid 7, sub b dient de loonwaardemeting plaats te vinden.
8. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband, wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.
9. De loonkostensubsidie gaat in vanaf ingangsdatum dienstverband.

Artikel 5. Weigeren en beëindigen van voorziening loonkostensubsidie

1. Het college kan een voorziening weigeren of beëindigen, indien:
 - a. de belanghebbende niet behoort of niet meer behoort tot de rechthebbenden als bedoeld in artikel 2 van deze beleidsregel;
 - b. de belanghebbende zijn verplichtingen verbonden aan de arbeidsovereenkomst niet nakomt;
 - c. de werknemer algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling;
 - e. de belanghebbende niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - f. werknemer door een medische beperking alleen maar in deeltijd kan werken maar daarbij binnen deze deeltijd per uur wel volledig productief is;
2. Indien een voorziening krachtens de Participatiewet danwel de WWB is beëindigd door toedoen van belanghebbende.

Artikel 6. De werkervaringsplaats in relatie tot de loonkostensubsidie

1. In het kader van de onderhavige beleidsregel is een werkervaringsplaats in de regel voorwaardelijk vóórdat een loonwaardebepaling kan plaatsvinden, waarna de loonkostensubsidie kan worden vastgesteld.
2. De duur van de in lid 1 genoemde werkervaringsplaats bedraagt maximaal 13 weken.
3. In de schriftelijke overeenkomst ten behoeve van de werkervaringsplaats wordt het volgende vastgelegd:
 - doel van de werkervaringsplaats;
 - duur van de werkervaringsplaats;
 - afspraken over werktijden en verlof;
 - de werkzaamheden die uitgevoerd worden;
 - de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven (optioneel);
 - dat aan deze voorziening geen kosten zijn verbonden
 - dat de werkgever voor de persoon in kwestie de noodzakelijke verzekeringen afsluit
4. Dit artikel is niet van toepassing bij een forfaitaire loonkostensubsidie of bij de praktijkroute.

Artikel 7. Ziekte en herstel

1. De werkgever is verplicht om ziekte en herstel en wijzigingen in het dienstverband van de werknemer, die van invloed kunnen zijn op de (hoogte van de) loonkostensubsidie onverwijld, doch uiterlijk binnen 5 werkdagen na de wijziging, aan de gemeente door te geven.
2. Over de periode waarin de werkgever gebruik maakt van de no-risk polis op grond van de Ziekwet, wordt geen loonkostensubsidie uitbetaald.

Artikel 8. Terugvordering

1. Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.

Artikel 9. Termijn

1. De loonkostensubsidie is niet gebonden aan een bepaalde termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.
2. De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden jaarlijks opnieuw beoordeeld, tenzij op de werkplek blijkt dat er geen groeiperspectief is. In dat geval wordt de loonwaarde maximaal 3 jaar na de laatste loonwaardemeting opnieuw beoordeeld.
3. Wordt de loonkostensubsidie ingezet bij de voorziening beschut werk, dan worden de loonwaarde en de loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar vastgesteld, tenzij op de werkplek blijkt dat er geen groeiperspectief is. In dat geval wordt de loonwaarde maximaal 5 jaar na de laatste loonwaardemeting opnieuw beoordeeld.
4. Een verzoek voor tussentijdse aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie wordt schriftelijk ingediend door de werkgever of de werknemer.

Artikel 10. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2018 onder gelijktijdige intrekking van de beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet Kerkrade 2015.



Artikel 12. Citeertitel

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet Kerkrade 2018.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Kerkrade op 09 januari 2018.

Het college, De secretaris

J.J.M. Som. H.J.M. Coumans MPM.

Algemene Toelichting

Deze beleidsregels zijn een uitwerking van de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2018 Gemeente Kerkrade en beschrijven de regels voor de loonkostensubsidie De beleidsregels re-integratie Participatiewet zijn randvoorwaardelijk van toepassing voor deze beleidsregels loonkostensubsidie.

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen, ook iemand met een arbeidsbelemmering, in staat moet worden gesteld als volwaardig burger te participeren in de samenleving, bij voorkeur via (regulier) werk. Het doel is dat iedereen economisch onafhankelijk is. Wanneer dat niet lukt of regulier werk (nog) niet mogelijk is, werken mensen op andere manieren naar vermogen. Het college heeft de taak en de ruimte haar inwoners, indien nodig, bij deze inspanningen te ondersteunen. Werk gaat daarbij boven inkomen, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid staan centraal. Onvolledige arbeidsproductiviteit bij de werkgever kan worden gecompenseerd met een loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen om werkgevers een loonkostensubsidie te bieden. Dit is specifiek voor mensen met een verlaagde loonwaarde als gevolg van een arbeidsbelemmering, die wél mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt, maar door ontbrekende arbeidsproductiviteit niet in staat zijn 100% van het wettelijk minimum loon te verdienen.

Financiering van de loonkostensubsidie vindt plaats vanuit het BUIG (inkomensdeel).

Werkgevers worden zo gestimuleerd mensen met een arbeidsbelemmering in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon. Betaalt de werkgever méér dan het wettelijk minimum loon, dan komt het meerdere voor zijn rekening. De financiering van de additionele kosten vindt plaats vanuit het participatiebudget.