

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oostzaan houdende regels omtrent subsidie voor beschut werk Nadere regels subsidie beschut werk gemeente Oostzaan 2018

Het college van de gemeente Oostzaan
gelet op artikel 10b eerste lid van de Participatiewet
gelet op artikel 9 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oostzaan
gelet op artikel 3 van de Algemene subsidieverordening gemeente Oostzaan
overwegende dat nadere regels nodig zijn met betrekking tot de voorwaarden voor de subsidie beschut werk.

besluit vast te stellen:

de Nadere regels subsidie beschut werk gemeente Oostzaan

Opmerkingen met betrekking tot de regels

De regels met betrekking tot de subsidie beschut werk zijn onderdeel van het pakket aan regelingen en instrumenten dat de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland inzet voor werkgeversdienstverlening.

Tekst van de nadere regels

Artikel 1 Begripsbepalingen

Alle begrippen die in deze regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oostzaan, de Participatiewet, en de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 2 Doel

Het doel van de subsidie beschut werk is om werkgevers te stimuleren beschutte werkplekken aan te bieden en de doelgroep een kans te bieden binnen hun bedrijf. De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland wil samen met werkgevers een inclusieve samenleving bereiken.

Artikel 3 Voorziening beschut werk door reguliere werkgever

1. Het college kan een werkgever in staat stellen een arbeidsovereenkomst aan te gaan in het kader van beschut werk met een persoon, behorend tot de doelgroep, ten aanzien van wie het college met toepassing van artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet heeft vastgesteld dat deze uitsluitend in beschut werk mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Voordat het college toepassing geeft aan het eerste lid, overtuigt het college zich ervan dat de werkgever voldoende is toegerust voor het organiseren van beschut werk, zowel in algemene zin als voor de betrokken werkzoekende in het bijzonder.
3. Wanneer de werkgever, bedoeld in het eerste lid, de werknemer wil detacheren, zijn hieraan voorafgaand instemming van de werknemer en toestemming van het college nodig. Voordat het college deze toestemming verleent, overtuigt het college zich ervan dat de inlener voldoende is toegerust voor het organiseren van beschut werk.

Artikel 4 Subsidie voor organiseren beschut werk.

1. Op diens schriftelijke aanvraag kan de werkgever vanaf de start van de arbeidsovereenkomst naast de loonkostensubsidie aanspraak maken op een subsidie van maximaal € 8.500 per jaar per arbeidsovereenkomst voor extra organisatiekosten, zoals werkplekaanpassingen en begeleiding en werkvoorzieningen.
2. In aanvulling op de subsidie in het eerste lid wordt gedurende 2018 en 2019 een extra subsidie verleend van maximaal € 2.500 per jaar per arbeidsovereenkomst. Dit bedrag is bedoeld voor bijvoorbeeld het inschakelen van extra begeleiding of een andere voorziening die verband houdt met de arbeidsovereenkomst in het kader van beschut werk.
3. Bij een arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur van minder dan 31 uur per week en/of met een kortere looptijd dan een jaar wordt de hoogte van de subsidies, bedoeld in het eerste en tweede lid, naar rato verlaagd.
4. Indien de werknemer langer dan twee maanden arbeidsongeschikt is, vervalt met ingang van de derde maand het recht op de subsidies, bedoeld in het eerste en tweede lid.
5. Begeleiding/Jobcoaching bij een proefplaatsingsovereenkomst kan worden toegekend voor de duur van de proefplaatsing in de vorm van begeleiding in natura geleverd door de gemeente of in de vorm van een op basis van maatwerk nader te bepalen subsidiebedrag.

6. Er bestaat geen recht op subsidie als bedoeld in het eerste en tweede lid wanneer de beschutte werkplek via inkoop wordt gefinancierd, dan wel wanneer in de kosten waarvoor de subsidie is bedoeld op andere wijze wordt voorzien.

Artikel 5 Nadere voorwaarden subsidie beschut werk.

Om voor een subsidie beschut werk in aanmerking te komen, dient te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden, waarbij de werkgever de bedoeling heeft om de betrokkene aansluitend een arbeidsovereenkomst aan te bieden van nog eens minimaal zes maanden, of voor onbepaalde tijd.
2. De werkgever betaalt het rechte geldende loon.
3. Wanneer de persoon bedoeld in artikel 3, eerste lid, voor aanvang van de arbeidsovereenkomst uitkeringsgerechtigde is, heeft de arbeidsovereenkomst bij aanvang in beginsel een zodanige omvang dat de betrokkene niet langer uitkeringsgerechtigd is.
4. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een arbeidsovereenkomst bij een nieuwe werkgever.
5. De werkgever staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, of is daarvan vrijgesteld.
6. De aangeboden arbeidsplaats en de omvang daarvan zijn, gelet op de indicatiestelling en mogelijkheden van de kandidaat, als passend aan te merken.
7. De werkplek en werkomstandigheden voldoen aan de Arbonormen.
8. De begeleiding bij de werkgever of de begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende vereisten:
 - a. De begeleidingsorganisatie staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of is daarvan vrijgesteld;
 - b. De begeleiding of de begeleidingsorganisatie en/of haar medewerkers zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van de doelgroep, c.q. de betreffende kandidaat;
 - c. De begeleiding of begeleidingsorganisatie heeft aantoonbare kennis en ervaring in het werkveld en voert de dienstverlening uit volgens een individueel begeleidingsplan;
9. Een interne begeleider heeft, als het een collega werknemer betreft:
 - a. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek, zoals een Harrie/buddy-training;
 - b. aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - c. aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en
 - d. voor een deel van zijn werkuren een vrijstelling om de begeleiding op zich te nemen.

Artikel 6 Aanvraag

1. De subsidieaanvraag dient voorafgaand aan de ingangsdatum arbeidsovereenkomst te worden ingediend met gebruikmaking van een aanvraagformulier.
2. De werkgever kan uitsluitend een aanvraag indienen als de werknemer hiervoor schriftelijk toestemming verleent door het aanvraagformulier mede te ondertekenen.
3. De aanvraag bevat in ieder geval de via het aanvraagformulier voorgeschreven gegevens, waaronder de arbeidsovereenkomst.
4. Bij de aanvraag dienen de werknemer en werkgever te verklaren uit eigen beweging of op verzoek van de gemeente onverwijld alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op de verstrekte subsidie.

Artikel 7 Bevoorschotting subsidie

Het college betaalt de subsidie bedoeld in artikel 4, bij wijze van voorschot, in maandelijkse termijnen aan de werkgever uit tegelijk met de betaling van de loonkostensubsidie.

Artikel 8 Beëindigen van de subsidie voor beschut werk.

1. De subsidie, bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, wordt door het college beëindigd:
 - a. wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt;
 - b. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. twaalf maanden nadat de werknemer is verhuisd naar een andere gemeente;
 - d. twaalf maanden nadat het college op advies van het UWV heeft besloten dat de werknemer niet langer behoort tot de doelgroep beschut werk
 - e. wanneer de werkgever naar het oordeel van het college niet langer is toegerust op het organiseren van beschut werk of anderszins de voorwaarden voor het ontvangen van de subsidie niet of onvoldoende nakomt.
2. Wanneer het college overweegt toepassing te geven aan het eerste lid, onderdeel e, stelt het de werkgever hiervan schriftelijk in kennis. De werkgever krijgt daarbij ten minste twee maanden de tijd de voorwaarden alsnog naar behoren na te komen.

Artikel 9 Tussentijdse verantwoording

De accounthouder of begeleider (jobcoach) van de werkgever heeft ½ jaarlijks een evaluatiegesprek waarbij o.a. de begeleidingsdoelen en het ontwikkelperspectief aan de orde komen. De ontwikkelingen worden beknopt geregistreerd.

Artikel 10 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan de gemeente van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de periodieke subsidie.
2. De werkgever bewaart alle bewijsstukken die aan de subsidieverstrekking ten grondslag liggen tenminste drie jaren na de vaststelling van de subsidie en stelt deze op verzoek ter beschikking aan de gemeente voor controledoeleinden.

Artikel 11 Subsidievaststelling

1. De werkgever verstrekt ten behoeve van de vaststelling, binnen twee maanden na afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, het vaststellingsformulier en de daarin gevraagde stukken waaronder een kopie van alle salarisspecificaties c.q. loonstroken, urenstaten.
2. Bij een vaste arbeidsovereenkomst verstrekt de werkgever jaarlijks binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar het vaststellingsformulier en de daarin gevraagde stukken.
3. Het college betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van de betalingen bedoeld in artikel 7.

Artikel 12 Hardheidsclausule

Het college kan, in bijzondere gevallen, afwijken van het bepaalde in deze regeling, indien een strikte toepassing daarvan zal leiden tot een onevenredige benadeling van de aanvrager of ontvanger van de voorziening beschut werk.

Artikel 13 Slotbepalingen

1. De Nadere regels subsidie beschut werk treden in werking op de dag na bekendmaking in het gemeenteblad.
2. Deze regels worden aangehaald als: Nadere regels subsidie beschut werk gemeente Oostzaan 2018.

Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders van Oostzaan op 27 maart 2018.

Toelichting

Deze regels zijn een uitwerking van de notitie "Perspectief voor een kwetsbare groep" van de acht gemeenten in de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland. Deze notitie bevat een uitwerking van de wetswijziging beschut werk, inhoudelijk en financieel, en bijbehorende uitgangspunten en gevolgen. Het betreft de gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland en Zaanstad. De gemeenten beogen met deze gezamenlijk afgestemde regels dat werkgevers, met name landelijke en regionale werkgevers, ook voor beschut werk een eenduidig aanbod ontvangen. Met deze regionale afspraken over beschut werk, de gelijktrekking van de afspraken over subsidieverlening hiervoor aan reguliere werkgevers, beogen de gemeenten fundamenteel bij te dragen aan het bereiken van een inclusieve samenleving.

De beschut werk subsidie is één van de instrumenten in de werkgeversdienstverlening. Deze regeling maakt onderdeel uit van het totaalpakket aan regionale werkgeversinstrumenten zoals dat in de re-integratieverordening is omschreven. In deze regels wordt uitwerking gegeven aan artikel 9 voorziening "Beschut werk" van de Re-integratieverordening.

De regels beschrijven de voorwaarden voor de subsidie beschut werk. De regels zijn bedoeld om duidelijkheid te bieden aan werkgevers die inclusief willen werken.

Met verschillende uitvoeringsvarianten van de beschut werk voorziening, waaronder bij reguliere werkgevers, is het mogelijk om maatwerk in te zetten voor de werknemer. De voorziening is het resultaat van een zorgvuldige, op de persoon toegesneden, afweging.

De subsidie is bedoeld voor het organiseren van de beschutte werkplek en dient ter dekking van de kosten van fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, werkbegeleiding en andere werkvoorzieningen (ook een eventuele vervoersvoorziening). Er bestaat geen recht op subsidie als er op andere wijze in de kosten van het organiseren van beschut werk wordt voorzien, bijvoorbeeld door het UWV als het een Wajonger betreft (artikel 4, zesde lid).