

## Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Noordenveld 2017

De raad van de gemeente Noordenveld;  
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 16 oktober 2017 (BW17.0442);  
gelet op artikel 6 tweede lid van de Participatiewet;

### B E S L U I T:

vast te stellen de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2017 Noordenveld

### Artikel 1 Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

1. bestuur: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Noordenveld
2. Voor zover niet anders bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis van de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet.

### Artikel 2 Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het bestuur stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het bestuur de volgende criteria in acht:
  - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen en die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie; of
  - b. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet.

### Artikel 3 Vaststelling loonwaarde

Het bestuur gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

### Artikel 4 Onvoorzien en nadere regels

1. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het bestuur.
2. Het bestuur kan nadere regels stellen over de uitvoering van deze verordening.

### Artikel 5 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze verordening treedt in werking op 7 december 2017.

### Artikel 6 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie 2017 gemeente Noordenveld.

Vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 6 december 2017.  
De voorzitter, De griffier,

### **Bijlage artikel 3 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld**

In artikel 10d, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het bestuur de loonwaarde van die persoon vaststelt met inachtneming van artikel 10d, vierde lid van de Participatiewet.. Hiervoor is geen aanvraag vereist.

Het bestuur kan tevens in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal zes maanden achterwege kan blijven (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b. van de Participatiewet en artikel 10d, vijfde lid van de Participatiewet. Als deze periode is verstreken, dan moet de loonwaarde worden vastgesteld.

De vastgestelde loonwaarde legt het bestuur vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

In Noordenveld en de Westerkwartiergemeenten is afgesproken om de methode "Competensys" te gebruiken. De methode van Competensys wordt als goed, passend en volledig beschouwd.

De methode van Competensys voldoet ook aan de eisen waaraan elke methode van loonwaardebepaling in ieder geval moet:

1. De loonwaarde moet worden vastgesteld op basis van de feitelijke werkzaamheden van de medewerker en met inbreng van de werkgever.
2. De methode waarmee de loonwaarde wordt bepaald moet een beschreven objectieve methode zijn die door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige wordt uitgevoerd.

De voorwaarden zijn vastgelegd in de ministeriele Regeling "Loonkostensubsidie Participatiewet"

Bij de vaststelling van de loonwaarde moeten worden volgens de Regeling de volgende stappen gezet: Vooraf:

- Heeft een werkgever de intentie om met betrokkene een dienstbetrekking aan te gaan als bedoeld in artikel 10d, eerste lid, Participatiewet, of is hij al een dienstbetrekking aangegaan met forfaitaire loonkostensubsidie op grond van dat lid of is hij een dienstbetrekking aangegaan als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet?
- Heeft betrokkene al bij die werkgever gewerkt, bijvoorbeeld met proefplaatsing of werkervaringsplaats?

Stappen ter bepaling van de loonwaarde:

1. Beoordeling vindt plaats op basis van de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden door de werknemer op de werkplek, met werkgever.
2. Vaststellen van de taken, die betrokkene kan verrichten en aandeel (percentage) van totale takenpakket.
3. Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen.
4. Vaststellen van de normen voor de prestaties op basis waarvan de loonwaarde wordt bepaald: tempo, kwaliteit, inzetbaarheid (prestatie van de persoon zonder beperkingen) per taak.
5. Vaststellen van de afzonderlijke prestaties (in percentage van 4) op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen per taak[1.].
6. Vaststellen van de prestaties per taak in vergelijking met de prestatie van de persoon zonder beperkingen: het product van de prestaties op de bestanddelen, tempo, kwaliteit, inzetbaarheid, van betrokkene met beperkingen
7. Vaststellen van het loonwaardepercentage per taak door het aandeel van de taak in het totale takenpakket te vermenigvuldigen met de prestatie per taak (stap 6).
8. Vaststellen van het totale loonwaardepercentage door de verschillende loonwaardepercentages per taak bij elkaar op te tellen en af te ronden.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het bestuur de loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

#### **Toelichting**

##### **Algemeen**

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het bestuur kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de

doelgroep loonkostensubsidie. Ook personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het bestuur 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 bestuur in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet). Het bestuur kan ook in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststellen van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet en artikel 10d vijfde lid, van de Participatiewet). Als deze periode is verstreken dan moet de loonwaarde worden vastgesteld. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het bestuur vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het wettelijk minimum loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - 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, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

In deze verordening gaat het om een andere vorm van subsidieverstrekking dan de in de "Re-integratiewetverordening 2017" (artikel 4:13, "Subsidies voor werkgevers"). De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven:

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimum 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;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

#### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **Artikel 2. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort**

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) , en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het bestuur is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie

behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onderdeel a. ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen die nog geen loonkostensubsidie hebben. Onderdeel b. ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen met een reeds bestaande dienstbetrekking en die in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking hebben deelgenomen aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreopleiding.

**Artikel 3. Vaststelling loonwaarde**

In bijlage bij artikel 2 wordt een uitvoerige toelichting gegeven.

**Artikel 4. Onvoorzien en nadere regels**

Dit artikel is bedoeld als een vangnetartikel. Waar de verordening onvoldoende aansluit bij een bijzondere situatie uit de praktijk, kan het bestuur een besluit nemen om daarin te voorzien. Dit kan in een individueel geval zijn waarin de verordening niet voorziet. Dit kan ook door het bestuur nadere regels over de uitvoering van deze verordening te laten vaststellen.