

Beleidsregels loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Terschelling 2022

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen werkgevers een loonkostensubsidie te bieden, specifiek voor personen die mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben maar door een arbeidsbeperking een verlaagde loonwaarde hebben. Met het verstrekken van een loonkostensubsidie worden werkgevers gestimuleerd om personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon.

Beleidsregels

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. Het college: burgemeester en wethouders van de gemeente Terschelling;
 - b. werkgever: de juridisch werkgever, met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten;
 - c. werknemer: de door de werkgever in loondienst genomen persoon die valt onder de doelgroep als genoemd in de Re-integratieverordening Participatiewet, loaw en loaz 2015;
 - d. loonwaardemeting: een onderzoek waarbij de arbeidsprestatie van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment, afgezet tegen de prestatie in de normfunctie.

Artikel 2. Toepassingsbereik

Deze regeling is van toepassing op aanvragen voor loonkostensubsidie voor regulier werk en beschermt werk.

Artikel 3. Loonkostensubsidie algemene voorwaarden

1. Aan de werkgever die voornemens is om een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan een loonkostensubsidie, zoals bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet verstrekt worden onder de volgende voorwaarden:
2. bij voorkeur wordt ingezet op een reguliere loonkostensubsidie. Secundair kan de forfaitaire loonkostensubsidie worden ingezet;
3. indien het betreft een reguliere loonkostensubsidie, dient de werkgever met de werknemer een dienstverband aan te gaan van minimaal 12 uur per week voor de duur van minimaal 6 maanden;
4. indien het betreft een forfaitaire loonkostensubsidie, dient de werkgever met de werknemer een dienstverband aan te gaan van minimaal 12 uur per week voor de duur van minimaal 12 maanden;
5. de arbeidsovereenkomst is gericht op duurzame arbeidsinschakeling;
6. de arbeidsovereenkomst leidt waar mogelijk tot maximale uitkeringsonafhankelijkheid van de werknemer;
7. de arbeidsovereenkomst is niet ontstaan door reorganisatie, afvloeiing, einde dienstverband of ontslag van een werknemer die soortgelijke werkzaamheden heeft verricht.

Artikel 4. Aanvraag loonkostensubsidie

1. Een aanvraag van een werkgever om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen moet bij het college worden ingediend voordat een dienstbetrekking aanvangt.
2. Gelijktijdig met of direct na de loonwaardemeting wordt aan de werkgever het aanvraagformulier loonkostensubsidie uitgereikt.
3. De datum van het eerste verzoek, zoals bedoeld in het 1ste lid, om in aanmerking te komen voor loonkostensubsidie wordt gezien als aanvraagdatum mits:
 - a. de werkgever op voldoende wijze heeft meegewerkt om het loonwaardemeting tijdig te laten plaatsvinden én
 - b. het aanvraagformulier loonkostensubsidie, inclusief de op het aanvraagformulier gevraagde bewijsstukken, binnen 3 maanden, nadat de loonwaarde aan de werkgever bekend is gemaakt, is ingediend bij het college.
4. Indien niet aan het gestelde in het derde lid wordt voldaan geldt de datum van ontvangst van het aanvraagformulier loonkostensubsidie, inclusief de op het aanvraagformulier gevraagde bewijsstukken, als aanvraagdatum voor de loonkostensubsidie, tenzij de te late indiening van het aanvraagformulier de werkgever niet verweten kan worden.

5. De loonkostensubsidie kan nooit eerder ingaan dan de datum van indiensttreding van de persoon die behoort tot de doelgroep.
6. Voor de persoon die tot de doelgroep Praktijkroute behoort en die al in een dienstbetrekking werkzaam zijn en in de periode voorafgaande aan die dienstbetrekking deelnam aan een in artikel 10d, 2e lid Participatiewet omschreven vorm van onderwijs dient binnen 6 maanden na aanvang van de dienstbetrekking een verzoek om loonkostensubsidie te worden ingediend.

Voor de bepaling van de ingangsdatum van de loonkostensubsidie is hetgeen gesteld onder het 2e tot en met het 5e lid van toepassing.

De forfaitaire loonkostensubsidie kan niet worden ingezet voor deze doelgroep.

Artikel 5. Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever dient te voldoen aan alle verplichtingen die bij een regulier dienstverband van toepassing zijn.
2. De werkgever is verplicht iedere wijziging die van invloed kan zijn op de hoogte en duur van de loonkostensubsidie direct aan het college te melden.
3. De werkgever is verplicht mee te werken aan de afspraken over de begeleiding en of scholingsafspraken voor de werknemer. Dit kan betekenen dat de werkgever zorg draagt voor de inzet van begeleiding en scholing.

Artikel 6. Loonwaardemeting en wijziging van de loonkostensubsidie

1. De loonwaardemeting wordt in de functie en de werksituatie beoordeelt waarvoor loonkostensubsidie wordt aangevraagd.
2. De loonwaardemeting heeft als uitgangspunt; het geldende loon in arbeid naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep behoort. Uitgangspunten bij deze beoordeling zijn een gesprek met de werknemer, de werkgever, het werktempo, de kwaliteit en inzetbaarheid.
3. Bij reguliere loonkostensubsidie wordt de frequentie van de loonwaardemeting afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden. Hierbij wordt een flexibele termijn gehanteerd van maximaal eens per zes maanden en minimaal eens per vijf jaar. Is daartoe voldoende aanleiding is kan, zowel door de werkgever als de werknemer, een verzoek voor tussentijdse aanpassing van de loonwaarde en daarmee tevens de hoogte van de loonkostensubsidie worden ingediend. Een dergelijk verzoek wordt schriftelijk ingediend.
4. Als bij de reguliere loonkostensubsidie een wijziging van de loonwaarde wordt vastgesteld vindt de aanpassing van de loonkostensubsidie plaats met ingang van de dag waarop de loonwaardemeting heeft plaatsgevonden.
5. Bij de forfaitaire loonkostensubsidie vindt er uiterlijk binnen 6 maanden, na aanvang dienstbetrekking een loonwaardemeting plaats. Geeft die loonwaardemeting aanleiding om de hoogte van de loonkostensubsidie aan te passen dan vindt die aanpassing plaats met ingang van de 7e maand na aanvang dienstbetrekking.

Artikel 7. Betaling

1. De loonkostensubsidie wordt op declaratiebasis achteraf per vier weken of per maand betaald.
2. Uiterlijk binnen één maand na afloop van het betreffende kalenderjaar dienen alle declaraties van het desbetreffend kalenderjaar te zijn ingeleverd.
3. Alleen volledig ingevulde declaratieformulieren, vergezeld van de gevraagde bewijsstukken worden in behandeling genomen.

Artikel 8. Indexering

1. Bij indiensttreding van de werknemer wordt de hoogte van de loonkostensubsidie gebaseerd op het op dat moment geldende wettelijk minimum loon
2. De loonkostensubsidie wordt gelijktijdig met de wijziging van het wettelijk minimumloon twee keer per jaar, per 1 januari en per 1 juli van elk kalenderjaar, geïndexeerd. De indexering vindt plaats in overeenstemming met de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
3. Voor zover de werknemer jonger is dan 22 jaar, wordt de hoogte van de loonkostensubsidie, met ingang van de dag waarop de werknemer een hogere leeftijd bereikt, gebaseerd op het op dan geldend wettelijk minimum loon.

Artikel 9. Terugvordering

1. Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht teruggevorderd.
2. Voordat tot terugvordering wordt overgegaan vindt verrekening plaats.

3. In afwijking van de bevoegdheid tot terugvordering en verrekening zoals bepaald in dit artikel, ziet het college af van invordering indien de terug te vorderen subsidie een bedrag van netto € 150,00 niet te boven gaat.
4. Het bepaalde in het derde lid is niet van toepassing indien de subsidie ten onrechte is verstrekt omdat de subsidieontvanger de aan de subsidie verbonden verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen.
5. De terug te vorderen loonkostensubsidie wordt ingevorderd bij dwangbevel.

Artikel 10. Hardheidsclausule

1. Het college kan in bijzondere gevallen besluiten af te wijken van deze regeling, indien toepassing hiervan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.

Artikel 11. Slotbepalingen

1. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Terschelling 2022.
2. Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2022.
3. Met de inwerkingtreding van deze beleidsregels worden de "Beleidsregels loonkostensubsidie Participatiewet 2021 gemeente Terschelling" ingetrokken.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders op 21 december 2021

Ondertekening

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Terschelling,

*H.M. de Jong
Secretaris/directeur*

*C.M. van de Pol
burgemeester*