

Beleidsregels re-integratie Participatiewet voorstel 4e wijziging

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Woensdrecht;

Overwegende dat het wenselijk is regels ter uitvoering van de Re-integratieverordening Participatiewet vast te stellen;

Gelet op het bepaalde in de Re-integratieverordening Participatiewet;

Besluit:

De Beleidsregels re-integratie Participatiewet vast te stellen.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht en de Re-integratieverordening Participatiewet.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. P-wet: Participatiewet;
 - b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - d. Wet: Participatiewet, IOAW, IOAZ;
 - e. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet;
 - f. Doelgroep: personen zoals opgenomen in artikel 7, lid 1, sub a, P-wet;
 - g. Doelgroep loonkostensubsidie: personen zoals opgenomen in artikel 6, lid 1, sub e, P-wet;
 - h. Doelgroep beschut werken: personen zoals opgenomen in artikel 10b, lid 1, P-wet;
 - i. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - j. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - k. Werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer én die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - l. Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - m. Jongere: persoon in de leeftijd van 18 jaar tot 27 jaar;
 - n. WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - o. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - p. Arbeidsovereenkomst: overeenkomst als bedoeld in artikel 610, lid 1, van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of een besluit tot ambtelijke aanstelling.

Hoofdstuk 2. Proefplaatsing

Artikel 2.1. Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing geldt voor een periode van maximaal 3 maanden.
3. Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de werkgever, waar de proefplaatsing plaatsvindt, de intentie heeft om bij een goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden aan te bieden.
4. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
5. Een proefplaatsing mag niet worden gecombineerd met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:

- a. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie; en
 - b. De persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt; en
 - c. De periode van werkstage of proefplaatsing wordt te kort geacht om tot een reële loonwaardebepaling te komen.
6. Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de desbetreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
- a. Een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten; en
 - b. De duur van de proefplaatsing; en
 - c. De wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever; en
 - d. De intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden met minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing, direct aansluitend hierop; en
 - e. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering is geregeld.
7. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst in aansluiting op de proefplaatsing is het de werkgever niet toegestaan hierbij nog een proeftijd te bedingen.

Hoofdstuk 3. Werkstage en leerwerktraject

Artikel 3.1. Werkstage

1. Het doel van een werkstage is het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een werkstage kan worden aangeboden aan een persoon behorend tot de doelgroep als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a, van de P-wet, voor zover de desbetreffende persoon zonder die werkstage niet in staat is om in te stromen in algemeen geaccepteerde arbeid.
4. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
5. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
6. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de desbetreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:
 - a. Het doel van de werkstage; en
 - b. De duur van de werkstage; en
 - c. De wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt; en
 - d. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering is geregeld.

Artikel 3.2. Leerwerktraject

1. Een leerwerktraject heeft tot doel het ontwikkelen van relevante competenties die aansluiten bij zo regulier mogelijk werk of tewel job-ready maken van een kandidaat.
2. Een leerwerktraject wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een leerwerktraject duurt zo kort mogelijk en in beginsel maximaal 6 maanden. Voor zover noodzakelijk kan deze periode eenmalig met maximaal 6 maanden worden verlengd.

Hoofdstuk 4, Sociale activering

Artikel 4.1. Sociale activering

1. Activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de verordening worden aangeboden aan een persoon uit de doelgroep van de P-wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Bij het aanbieden van sociale activering dient de inlener een overeenkomst aan te gaan met de desbetreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:
 - a. Het doel van de sociale activering; en
 - b. De wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt; en
 - c. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering is geregeld.

Hoofdstuk 5. Scholing

Artikel 5.1. Scholing

1. Een scholingstraject als bedoeld in artikel 10 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 scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500,00.
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer en kinderopvang die een directe relatie hebben met de scholing als bedoeld in het eerste lid, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 13.2 en artikel 13.3 van deze beleidsregels.
7. Indien het voor de kansen op werkaanvaarding noodzakelijk wordt geacht, kan in bijzondere individuele omstandigheden worden afgeweken van het bepaalde in het vierde en vijfde lid.

Artikel 5.2. Geen scholing

Scholing als bedoeld in artikel 5.1 van deze beleidsregels wordt niet ingezet voor jongeren, die regulier onderwijs kunnen volgen alsmede daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming volgens hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

Hoofdstuk 6. Detachering

Artikel 6.1. Detachering

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 11 van de verordening wordt het navolgende in acht genomen:
 - a. In een schriftelijke overeenkomst worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en financiële vergoedingen tussen gemeente, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd;
 - b. De duur van het dienstverband bedraagt maximaal 23 maanden.
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.

Hoofdstuk 7. Participatievoorziening beschut werk

Artikel 7.1. Doelgroep

Het college kan beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 13, lid 1, van de verordening, die:

- a. In staat is tot het verrichten van arbeid van minimaal 12 uur per week in 3 blokken van 4 uur aaneengesloten per dag; en
- b. Een loonwaarde heeft van minimaal 30%.

Artikel 7.2.

Vervallen

Artikel 7.3. Aanbod

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden van minimaal 12 uur per week.
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
 - a. Binnen de sociale werkvoorziening;
 - b. Buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detacheringsbasis); of
 - c. Bij een reguliere werkgever.
3. Voor zover in een collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, bedraagt de beloning 100% van het WML bij een voltijdse werkweek.
4. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Hoofdstuk 8. Persoonlijke ondersteuning (job coaching)

Artikel 8.1. Doel

De job coach heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da P-wet ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van

de inzet zoals opgenomen in artikel 8.4 van deze beleidsregels, zonder extra begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 8.2. Doelgroep

Het college kan een job coach aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. De persoon verricht arbeid op een proefplaatsing; of
- b. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking en
- c. De duur van dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden; en
- d. De omvang van de dienstbetrekking is tenminste 12 uur per week; en
- e. Er is sprake van een loonwaarde van minimaal 30%.

Artikel 8.3. Eisen aan job coach

De organisatie die de job coach levert:

- a. Onderschrijft de geldende visie en eindtermen voor job coach opleidingen van de beroepsvereniging job coaches Nederland; en
- b. Heeft aansluiting gezocht bij het geldende protocol job coach van het UWV, zoals gepubliceerd in de Staatscourant; en
- c. Voldoet aan het geldende erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV; en
- d. Verklaart schriftelijk, dat de job coach aan het voorgaande voldoet.

Artikel 8.4. Duur van de inzet

1. Een job coach kan worden ingezet:
 - a. Gedurende drie maanden vanaf de ingangsdatum van proefplaatsing;
 - b. Gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
2. De inzet van een job coach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden tot de maximale periode van 2 jaar in totaal.
3. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau worden getoetst.
4. In een individuele situatie kan van het bepaalde in lid 2 worden afgeweken.

Artikel 8.5. Intensiteit van de inzet

1. Bij de inzet van de job coach wordt, onder het hanteren van de navolgende bedragen op jaarbasis exclusief eventuele verschuldigde BTW, aangesloten op de begeleidingsniveau's licht en midden zoals die door het UWV worden gehanteerd. Het UWV voert tweemaal per jaar een indexering door over de tarieven, welke ook overgenomen worden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen interne en externe job coaching, waarbij er voor interne job coaching een vast maximaal bedrag gehanteerd wordt en voor externe job coaching een maximaal uurtarief welke te vinden zijn op:
 - a. Externe jobcoaching: Externe jobcoaching | UWV | Particulieren
 - b. Interne jobcoaching: Interne jobcoaching | UWV | Particulieren
2. De bedragen behorend bij lid 1, onderdeel interne job coaching, betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week of meer.
3. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur per week wordt het bedrag van interne job coaching naar rato bijgesteld.
4. Indien toepassing wordt gegeven aan artikel 8.4, lid 4, van deze beleidsregels, gelden voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals in 'jaar 2' bij interne job coaching.

Artikel 8.6. Begeleidingskosten participatievoorziening beschut werk

1. De vergoeding voor de kosten van begeleiding bij een arbeidsovereenkomst in het kader van de participatievoorziening beschut werk bedraagt per periode van 12 maanden maximaal het bedrag waarmee rekening gehouden wordt bij de vaststelling van de integratie-uitkering Participatie van het gemeentefonds.
2. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.

Hoofdstuk 9. Verzekeringen

Artikel 9.1.

Vervallen

Artikel 9.2. Praktijkervaring

Het college kan een verzekering afsluiten bij een verzekeraar, waarmee personen die in het kader van de Re-integratieverordening Participatiewet activiteiten met behoud van uitkering verrichten, verzekerd zijn tegen een aantal vormen van aansprakelijkheid zoals bepaald in de verzekeringspolis.

Hoofdstuk 10. Incidentele loonkostensubsidie

Artikel 10.1. Doelgroep

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever, die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan:
 - a. Een persoon die één jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt;
 - b. Een persoon jonger dan 27 jaar die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt;
 - c. Een belanghebbende van 50 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd die een halfjaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

Artikel 10.2. Criteria

1. De werkgever biedt de in het vorige artikel genoemde personen een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van deze beleidsregels.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 28 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
3. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van deze beleidsregels genoemde personen een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 28 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 28 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden.
4. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detachingsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener is komen te vervallen.

Artikel 10.3. Vereisten aanvraag

1. Een aanvraag kan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze beleidsregels worden ingediend.
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college.
3. De aanvraag moet worden ingediend aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier.
4. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
5. De aanvragen voor een incidentele loonkostensubsidie worden in volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen in behandeling genomen.
6. Zo nodig kan het college aanvullend op de informatie bij de aanvraag extra inlichtingen inwinnen.

Artikel 10.4. Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikel 4:25 en artikel 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:

- a. de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- b. er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- c. de werknemer voor wie de incidentele loonkostensubsidie wordt aangevraagd, behoort tot de doelgroep van de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de verordening;
- d. de werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer als op wie de nieuwe aanvraag betrekking heeft;
- e. de werkgever doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit, die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 10.5. Hoogte subsidie

1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,00 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.

2. Een incidentele loonkostensubsidie van maximaal € 2.000,00 kan door de werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd.
3. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,00 bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste 12 maanden.
4. Een incidentele loonkostensubsidie van maximaal € 5.000,00 kan door de werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd.
5. Als sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minstens
6. 6 maanden bij dezelfde werkgever naar minimaal 28 uur per week gedurende tenminste 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.6. Uitbetaling

1. Om voor uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de navolgende stukken te overleggen:
 - a. Een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
 - b. Een door werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun
 - c. Vervallen
2. De werkgever dient de bewijsstukken als omschreven in het vorige lid in te dienen:
 - a. Uiterlijk 3 maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - b. Uiterlijk 3 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst, indien dit een contract is voor minder dan 12 maanden;
 - c. Uiterlijk 15 maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, indien dit een contract is voor minimaal 12 maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 10.7. Vaststelling en terugvordering

1. Het college besluit tot vaststelling van de incidentele loonkostensubsidie en stelt de subsidie betaalbaar na ontvangst van de in artikel 10.6 van deze beleidsregels genoemde documenten.
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijk aantal maanden of gedeelten van maanden waarover op basis van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt, dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de toegekende incidentele loonkostensubsidie.
4. Hetgeen onverschuldigd is betaald, wordt op grond van artikel 4.57 van de Algemene wet bestuursrecht teruggevorderd.

Hoofdstuk 11. Structurele loonkostensubsidie

Artikel 11.1. Voorselectie

1. Voordat het college een persoon toelaat tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan zij een voorselectie maken door een persoon als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a, P-wet van wie wordt ingeschat dat deze persoon mogelijk voldoet aan de selectiecriteria van de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c P-wet, een algemene voorziening aan te bieden om een eerste diagnose te stellen.
2. Voor zover de eerste diagnose als bedoeld in het vorige lid leidt tot de voorlopige diagnose doelgroep loonkostensubsidie, kan aan de persoon een werkstage worden aangeboden als bedoeld in artikel 3.1 van deze beleidsregels.
3. Naast de algemene doelstellingen van een werkstage wordt de beoordeling of de persoon kan worden toegelaten tot de doelgroep loonkostensubsidie als aanvullend doel opgenomen.
4. Door middel van een loonwaardemeting kan vastgesteld worden of de persoon daadwerkelijk onder de doelgroep loonkostensubsidie valt. Indien de loonwaarde onder de 100% is, kan de persoon opgenomen worden in het doelgroepenregister en kan het recht bestaan op structurele loonkostensubsidie. (De zogenaamde praktijk route)

Artikel 11.2. Verstrekking

1. Voor zover uit het onderzoek met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde blijkt, dat sprake is van een verminderde loonwaarde, verleent het college een structurele loonkostensubsidie vanaf de ingangsdatum van de afgesloten arbeidsovereenkomst of bij een persoon als bedoeld in artikel 10d, lid 2, van de P-wet vanaf de datum waarop hiervoor een aanvraag door de werkgever is ingediend.

2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 12 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.

Artikel 11.3. Indienen aanvraag

Een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college onder overlegging van een aanvraagformulier en een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst.

Artikel 11.4. Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikel 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:

- a. Uit de loonwaardebepaling duidelijk wordt, dat de kandidaat een loonwaarde heeft die lager is dan 30%;
- b. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- c. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- d. De werkgever doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit, die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 11.5. Maximale hoogte

1. De hoogte van de structurele loonkostensubsidie is een afgeleide van het percentage van de vastgestelde loonwaarde van de werknemer of bij toepassing van artikel 10d, lid 5, van de P-wet 50% van het WML.
2. Een structurele loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het WML.
3. Een structurele loonkostensubsidie is inclusief vakantiegeld en wordt vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten overeenkomstig artikel 1, lid 2, van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.
4. De loonwaarde en de te verlenen structurele loonkostensubsidie bedragen tezamen nooit meer dan 100% van het WML exclusief de over de loonkostensubsidie verschuldigde werkgeverslasten.

Artikel 11.6. Uitbetaling

1. De loonkostensubsidie wordt vooraf betaald aan de werkgever, voor de 21e van de lopende maand bij een contract met vaste uren.
2. De definitieve vaststelling van de loonkostensubsidie vindt achteraf per kwartaal plaats bij een flexibel arbeidscontract (, bijvoorbeeld een min-max contract of een 0-uren contract). Het college kan van de werkgever verlangen de hiervoor noodzakelijke bewijsstukken te overleggen.
3. In overleg met de werkgever kan het college afwijken van de perioden als vermeld in lid 1 en lid 3.

Artikel 11.7. Vaststelling en terugvordering structurele loonkostensubsidie

1. Conform het bepaalde in artikel 11.6, lid 3, van deze beleidsregels vindt de definitieve vaststelling van de subsidie periodiek achteraf plaats.
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelte van maanden waarover – op basis van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren – ook daadwerkelijke loon is betaald.
3. Indien de betaalde voorschotten als bedoeld in artikel 11.6, lid 1, van deze beleidsregels hoger zijn dan de definitief vastgestelde subsidie, wordt hetgeen onverschuldigd is betaald op grond van artikel 4.57 van de Algemene wet bestuursrecht teruggevorderd.

Artikel 11.8. Beëindiging loonkostensubsidie

Indien uit de herbeoordeling van de loonwaarde overeenkomstig artikel 10d, lid 6, P-wet blijkt, dat geen sprake meer is van een verminderde loonwaarde en de werknemer hierdoor niet meer behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e, P-wet, beëindigt het college met ingang van de maand volgend op de maand waarin de herbeoordeling heeft plaatsgevonden, de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 11.2, lid 1, van deze beleidsregels.

Hoofdstuk 12. Werkplekaanpassing

Artikel 12.1. Doel

1. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.

2. De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
3. De vergoeding voor de werkplekaanpassingen beperkt zich tot de goedkoopste adequate voorziening.

Artikel 12.2. Doelgroep

Het college kan een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
- b. De handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar.

Artikel 12.3. Voorzieningen

Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:

- a. Aanpassingen aan vervoersvoorzieningen;
- b. Meeneembare voorzieningen;
- c. Dienstverlening voor blinden, doven of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
- d. Aanpassingen op de werkplek bij de werkgever.

Artikel 12.4. Hoogte vergoeding vervoersvoorzieningen

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 24 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
2. Indien sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het vorige lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 12 uur per week gedurende tenminste 6 maanden.
3. Van de kosten voor een periodieke vervoersvoorziening komt een bedrag van maximaal € 2.700,00 per periode van twaalf maanden voor vergoeding in aanmerking. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 12.5. Hoogte vergoeding werkplekaanpassingen

1. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 24 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
2. Indien sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het vorige lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 12 uur per week gedurende tenminste 6 maanden.

Hoofdstuk 13. Overige vergoedingen

Artikel 13.1. Kosten werkaanvaarding

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, sub a, P-wet, die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van tenminste 6 maanden, kan 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 13.2. Reiskosten

1. Aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, sub a, P-wet die vanwege het volgen van een re-integratietraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werkafstand van meer dan 10 kilometer moeten overbruggen, wordt een vergoeding verstrekt in de werkelijke reiskosten op basis van het tarief voor openbaar vervoer, voordeligste mogelijkheid, dan wel bij eigen vervoer tegen een kilometervergoeding van € 0,19 per kilometer, kortste route overeenkomstig de ANWB routeplanner.
2. Onder reiskosten als bedoeld in het vorige lid worden mede verstaan de reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie, voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt.
3. 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.

4. De vergoeding als genoemd in lid 1 tot en met lid 3 bedraagt maximaal € 2.700,00 per periode van twaalf maanden. Bij een periode korter dan 12 maanden wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld.
5. Alle overige werk gerelateerde kosten van de deelnemer, zoals reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen e.d. zijn, voor zover zij de gebruikelijke kosten niet overschrijden, voor de rekening van de werkgever.

Artikel 13.3. Kinderopvang

Aan personen uit de doelgroep van artikel 7, lid 1, sub a, P-wet die vanwege het volgen van een re-integratietraject gericht op uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid, kinderopvang nodig hebben, worden de hieraan verbonden kosten vergoed voor zover:

- a. De kinderopvangtoeslag niet toereikend is; en
- b. De werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

Artikel 13.4. Gereserveerd Artikel 13.5. Premie werknemers

1. Personen van 27 jaar en ouder met een uitkering voor levensonderhoud ingevolge de P-wet, IOAW en/of IOAZ hebben op aanvraag recht op een eenmalige premie (uitstroombonus) van € 750,00 indien zij:
 - a. Vanuit de uitkering uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder mede verstaan wordt het werken als zelfstandige, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a, P-wet; en
 - b. Deze algemeen geaccepteerde arbeid gedurende ten minste 6 aaneengesloten maanden hebben behouden en tijdens deze periode geen beroep op uitkering voor levensonderhoud ingevolge de P-wet, IOAW en IOAZ hebben gedaan; en
 - c. Direct voorafgaande aan het accepteren van algemeen geaccepteerde arbeid gedurende ten minste 6 aaneengesloten maanden een uitkering voor levensonderhoud ingevolge de P-wet, IOAW en/of IOAZ hebben ontvangen; en
 - d. In een periode van 3 jaar (36 maanden) direct voorafgaande aan het accepteren van de algemeen geaccepteerde arbeid niet eerder deze eenmalige premie hebben ontvangen; en
 - e. De aanvraag voor een premie binnen 2 jaar na datum beëindiging van de uitkering wordt ingediend; en
 - f. De desbetreffende bewijsstukken worden overlegd.
2. Bij gehuwden en personen die hiermee gelijk worden gesteld, heeft slechts één van de partners aanspraak op de premie.

Hoofdstuk 14. Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1. Overige re-integratievoorzieningen

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van de verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten voor de noodzakelijke ondersteuning van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt.
2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom naar algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren.
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,00 en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

Hoofdstuk 15. Subsidieplafonds

Artikel 15.1. Subsidie- of budgetplafonds

De subsidie- of budgetplafonds die het college op grond van artikel 3 van de verordening kan vaststellen, worden, voor zover hiervan gebruik wordt gemaakt, vastgelegd in een bijlage bij deze beleidsregels.

Hoofdstuk 16. Slotbepalingen

Artikel 16.1. Hardheidsclausule

Door of namens het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende worden afgeweken van de bepalingen van deze beleidsregels, indien toepassing hiervan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Het bepaalde in titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16.2. Overgangsrecht

1. De Beleidsregels bevordering arbeidsinschakeling 2009 zijn slechts nog van toepassing op werkaanvaarding, die is aangevangen vóór 1 januari 2015.
2. Het Besluit loonkostensubsidies 2011 blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten, die zijn aangevangen vóór 1 januari 2015.

Artikel 16.3. Citeertitel

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: 'Beleidsregels re-integratie Participatiewet'

Artikel 16.4. Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden in werking met ingang van de dag na die van bekendmaking en hebben terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015.
2. De Beleidsregels bevordering arbeidsinschakeling 2009, vastgesteld bij besluit van 14 april 2009, vervallen met ingang van 1 januari 2016.
3. Het Besluit loonkostensubsidies 2011, vastgesteld bij besluit van 26 april 2011, is per 1 januari 2015 ingetrokken.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 17 mei 2022,

De secretaris, de burgemeester,

1e wijziging bij besluit van 5 juli 2016

2e wijziging bij besluit van 9 januari 2018

3e wijziging bij besluit van 19 maart 2019

4e wijziging bij besluit van 24 mei 2022