gemeente Hollands Kroon

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van de gemeente Hollands Kroon

Nr. 526468

11 november 2026

Subsidieregeling compensatie loonkosten gemeente Hollands Kroon

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hollands Kroon;

gelet op de binnen de gemeente Hollands Kroon geldende re-integratieverordening;

gelet op artikel 3, tweede lid, van de Algemene subsidieverordening Hollands Kroon 2024;

overwegende dat:

- het college op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon bevoegd is een compensatie van de loonkosten te verstrekken aan werkgevers die personen uit de doelgroep arbeidsinschakeling in dienst nemen;
- deze compensatie naar haar aard en strekking het karakter heeft van een stimuleringssubsidie aan werkgevers ter bevordering van duurzame arbeidsinschakeling;
- het wenselijk is de voorwaarden, verplichtingen, aanvraagprocedure, bevoorschotting, subsidievaststelling en terugvordering van deze subsidie nader te regelen;
- het re-integratiebudget doelmatig en rechtmatig moet worden ingezet en het noodzakelijk is de beschikbare middelen beheerst te kunnen verdelen door middel van een subsidieplafond;
- de subsidie is gericht op het bevorderen van duurzame uitstroom uit gemeentelijke uitkeringen naar regulier betaald werk en daarmee op het verminderen van uitkeringsafhankelijkheid;
- het wenselijk is werkgevers tijdelijk tegemoet te komen in de aantoonbare extra kosten die samenhangen met het in dienst nemen, begeleiden en behouden van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt;

besluit vast te stellen de: Subsidieregeling compensatie loonkosten gemeente Hollands Kroon .

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
   a. arbeidsvermogen: het vermogen van een persoon om, al dan niet met ondersteuning, algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten en daarmee geheel of gedeeltelijk in het eigen levensonderhoud te voorzien;
   b. ASV: Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon 2024;
   c. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hollands Kroon;
   d. doelgroep arbeidsinschakeling: de inwoner met arbeidsvermogen die een gemeentelijke uitkering ontvang en die door sociale, psychische, medische, cognitieve, praktische of overige omstandigheden niet of niet zelfstandig algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen of behouden en daarom is aangewezen op ondersteuning gericht op duurzame arbeidsinschakeling;
   e. duurzame uitstroom: beëindiging van de gemeentelijke uitkering als rechtstreeks gevolg van het aangaan van een dienstverband;
   f. extra loon- en werkgeverskosten: hieronder worden verstaan de aantoonbare meerkosten die de werkgever maakt ten opzichte van de loon- en werkgeverskosten van een regulier inzetbare werknemer, voor zover deze kosten rechtstreeks voortvloeien uit de verminderde inzetbaarheid, lagere productiviteit of noodzakelijke extra ondersteuning van de werknemer;
   g. gemeentelijke uitkering: een door het college toegekende uitkering of inkomensvoorziening die geheel of gedeeltelijk wordt verstrekt op grond van de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
   h. inwoner: een Nederlander of een rechtmatig in Nederland verblijvende vreemdeling als bedoeld in artikel 11 van de wet, die als ingezetene in de basisregistratie personen van de gemeente Hollands Kroon is ingeschreven en feitelijk in deze gemeente verblijft;
   i. kosten die behoren tot de normale bedrijfsvoering van de werkgever: hieronder worden verstaan de kosten die een werkgever, ongeacht de persoon van de werknemer, in redelijkheid maakt voor de reguliere bedrijfsuitoefening en die niet rechtstreeks voortvloeien uit de arbeidsbelemmeringen, verminderde inzetbaarheid of noodzakelijke extra ondersteuning van de werknemer. De volgende kosten worden in ieder geval hiertoe gerekend:
      ✓ het reguliere loon van de werknemer;
      ✓ de reguliere werkgeverslasten, waaronder sociale premies, pensioenpremies en vakantiegeld;

- ✓ kosten van werving en selectie;
- ✓ kosten van reguliere inwerkprogramma's;
- ✓ kosten van normale aansturing, coaching en begeleiding die ook aan andere werknemers wordt geboden;
- ✓ kosten van algemene bedrijfsopleidingen en functiegerichte scholing die voor iedere werknemer in een vergelijkbare functie gebruikelijk zijn;
- ✓ kosten van reguliere arbeidsmiddelen, bedrijfskleding, ICT-voorzieningen en faciliteiten die noodzakelijk zijn voor de normale uitoefening van de functie;
- ✓ kosten die voortvloeien uit wettelijke verplichtingen van de werkgever, waaronder verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en het Burgerlijk Wetboek;

j. loonkosten: het bruto loon van de werknemer vermeerderd met de daarover verschuldigde werkgeverslasten, waaronder sociale verzekeringspremies, premies werknemersverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en het werkgeversdeel van de pensioenpremie;

k. loonkostensubsidie: de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet, zijnde een subsidie die het college aan een werkgever kan verstrekken indien de werknemer, als gevolg van een structurele beperking in de arbeidsprestatie, niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen;

l. pensioengerechtigde leeftijd: de leeftijd waarop op grond van artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet recht ontstaat op een ouderdomspensioen;

m. reguliere loon- en werkgeverskosten: hieronder worden verstaan de kosten die een werkgever bij een normale bedrijfsvoering maakt voor een werknemer in een vergelijkbare functie en die niet rechtstreeks voortvloeien uit de verminderde inzetbaarheid, arbeidsbelemmeringen of noodzakelijke extra ondersteuning van de werknemer;

n. startkwalificatie: een diploma van een opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onderdelen b tot en met e, van de Wet educatie en beroepsonderwijs, dan wel een diploma havo of vwo;

o. voorliggende voorziening: elke voorziening buiten deze subsidieregeling waarop de belanghebbende of werkgever aanspraak kan maken dan wel een beroep kan doen voor dezelfde kosten of dezelfde ondersteuningsbehoefte, en die naar haar aard en doel geacht wordt passend en toereikend te zijn;

p. werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die met een werknemer een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek aangaat;

q. werkgeverskosten: de kosten die voor de werkgever voortvloeien uit het in dienst hebben en houden van de werknemer, waaronder begrepen loonkosten, kosten voor begeleiding, scholing, opleiding, werkplekaanpassingen, arbodienstverlening, re-integratie, persoonlijke beschermingsmiddelen en overige kosten die rechtstreeks samenhangen met het werkgeverschap;

r. werknemer: de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan het dienstverband een gemeentelijke uitkering ontvangt.

2. Begrippen die in deze regeling niet nader zijn omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht, de ASV en de Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon.

Artikel 2. Doel van de subsidie

1. Deze subsidieregeling heeft tot doel werkgevers te stimuleren personen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam uit een gemeentelijke uitkering naar regulier betaald werk te laten uitstromen door middel van een tijdelijke subsidie voor aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten die rechtstreeks samenhangen met het in dienst nemen, begeleiden en behouden van deze werknemers.
2. Subsidie wordt uitsluitend verstrekt indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding een gemeentelijke uitkering ontvangt en het dienstverband naar het oordeel van het college leidt tot duurzame uitstroom uit die uitkering.
3. Personen die geen gemeentelijke uitkering ontvangen voorafgaand aan de indiensttreding komen niet in aanmerking voor subsidie op grond van deze regeling.
4. De subsidie strekt tot een tegemoetkoming in de aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten van de werkgever en is niet bedoeld als vergoeding van reguliere loon- en werkgeverskosten.
5. Deze subsidie wordt onderscheiden van de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet en kan uitsluitend worden verstrekt voor zover geen aanspraak bestaat op een dergelijke loonkostensubsidie.

Artikel 3. Subsidieplafond

1. Het college stelt jaarlijks een subsidieplafond vast voor de verstrekking van subsidies op grond van deze regeling.

2. Subsidie wordt uitsluitend verstrekt voor zover het subsidieplafond daarvoor ruimte biedt.
3. Volledige aanvragen worden behandeld en beoordeeld op volgorde van ontvangst.
4. Indien de aanvrager op grond van artikel 4:5 van de Algemene wet bestuursrecht in de gelegenheid is gesteld de aanvraag aan te vullen, geldt als datum van ontvangst de datum waarop de aanvraag volledig is aangevuld.
5. Indien volledige aanvragen die op dezelfde dag zijn ontvangen gezamenlijk zouden leiden tot overschrijding van het subsidieplafond, bepaalt het college de onderlinge rangorde door middel van loting.
6. Een aanvraag wordt geweigerd voor zover honorering daarvan zou leiden tot overschrijding van het subsidieplafond.

Artikel 4. Subsidiabele activiteiten en criteria

1. Subsidie kan worden verstrekt aan een werkgever voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een werknemer die behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 6, indien:
   a. het dienstverband naar het oordeel van het college leidt tot duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering;
   b. het college aannemelijk acht dat het dienstverband zonder subsidieverlening niet, niet op hetzelfde moment of niet onder vergelijkbare voorwaarden tot stand zou komen;
   c. het dienstverband leidt tot aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel g, die rechtstreeks voortvloeien uit de verminderde inzetbaarheid, arbeidsbelemmeringen of noodzakelijke ondersteuning van de werknemer; en
   d. de extra loon- en werkgeverskosten naar het oordeel van het college noodzakelijk, proportioneel en doelmatig zijn met het oog op de duurzame arbeidsinschakeling van de werknemer.

2. Bij de beoordeling, bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en d, houdt het college rekening met de individuele omstandigheden van de werknemer, diens afstand tot de arbeidsmarkt, de aard en omvang van de ondersteuningsbehoefte en het perspectief op duurzame arbeidsinschakeling.

Artikel 5. Vaststelling subsidiabele extra loon- en werkgeverskosten

1. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt voor daadwerkelijk gemaakte en aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten die rechtstreeks voortvloeien uit het in dienst nemen, begeleiden en behouden van de werknemer.
2. Het college beoordeelt per aanvraag of de opgevoerde kosten noodzakelijk, redelijk en proportioneel zijn gelet op:
   a. de afstand van de werknemer tot de arbeidsmarkt;
   b. de aard van het dienstverband;
   c. de duur en intensiteit van de benodigde begeleiding; en
   d. het beoogde resultaat van duurzame arbeidsinschakeling.

3. Als subsidiabele extra kosten kunnen in ieder geval worden aangemerkt:
   a. kosten van interne of externe werkbegeleiding;
   b. kosten van coaching;
   c. kosten van noodzakelijke scholing of opleiding;
   d. kosten van inwerktrajecten;
   e. kosten van tijdelijke verminderde productiviteit gedurende de inwerkperiode;
   f. kosten van noodzakelijke werkplekaanpassingen die niet op andere wijze worden vergoed.

4. Niet subsidiabel zijn:
   a. reguliere loon- en werkgeverskosten;
   b. kosten die reeds op grond van een andere wettelijke regeling, subsidie of voorziening worden vergoed;
   c. kosten die behoren tot de normale bedrijfsvoering van de werkgever;
   d. bonussen, winstuitkeringen, representatiekosten en overige kosten die geen rechtstreeks verband houden met de indienstneming, begeleiding, ondersteuning of duurzame arbeidsinschakeling van de werknemer.

5. Het college bepaalt de hoogte van de subsidie aan de hand van de door de werkgever overgelegde onderbouwing en bewijsstukken.
6. Het college kan aanvullende gegevens verlangen indien dit noodzakelijk is voor de beoordeling van de subsidiabele kosten.

Artikel 6. Doelgroep

Subsidie kan worden verstrekt aan een werkgever die een werknemer uit de doelgroep, bedoeld in artikel 1, onderdeel e, in dienst neemt, indien:

a. het college heeft vastgesteld dat inzet van deze werkgeverssubsidie noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling van de werknemer;
b. voor zover de werknemer jonger is dan 27 jaar, hij niet beschikt over een startkwalificatie; en
c. redelijkerwijs kan worden verwacht dat het dienstverband leidt tot duurzame uitstroom uit de gemeentelijke uitkering gedurende ten minste zes aaneengesloten maanden.

Artikel 7. Voorwaarden

Subsidie wordt uitsluitend verstrekt indien:
a. de werkgever met de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek aangaat voor een aaneengesloten periode van ten minste zes maanden;
b. de arbeidsovereenkomst een arbeidsomvang heeft van ten minste 24 uur per week;
c. het dienstverband naar het oordeel van het college leidt tot duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering;
d. de werkgever aannemelijk maakt dat sprake is van aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten als bedoeld in deze regeling;
e. de werkgever naar het oordeel van het college voldoende aannemelijk maakt dat het dienstverband niet leidt tot verdringing van reguliere arbeid. Hiervan is in ieder geval sprake indien de gesubsidieerde arbeid wordt verricht in de plaats van bestaande of redelijkerwijs te verwachten reguliere arbeid;
f. de werkgever desgevraagd alle gegevens en inlichtingen verstrekt die naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn voor de beoordeling van de aanvraag, de vaststelling van de subsidie of de controle op de naleving van de aan de subsidie verbonden verplichtingen; en
g. wordt voldaan aan de overige voorwaarden van deze regeling.

Artikel 8. Hoogte van de subsidie

1. De subsidie bedraagt maximaal € 6.000 bij een dienstverband van zes maanden.
2. De subsidie bedraagt maximaal € 12.000 bij een dienstverband van twaalf maanden.
3. De subsidie bedraagt nooit meer dan de daadwerkelijk gemaakte en aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten.
4. Het college bepaalt de hoogte van de subsidie op basis van de individuele omstandigheden van het geval.

Artikel 9. Weigeringsgronden

Onverminderd de ASV weigert het college de subsidie indien:
a. voor de kosten of activiteiten waarop de aanvraag betrekking heeft een passende en toereikende voorliggende voorziening beschikbaar is waarop de werkgever of werknemer aanspraak kan maken of redelijkerwijs een beroep kan doen;
b. voor de werknemer loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is toegekend, kan worden toegekend of toepassing van de praktijkroute redelijkerwijs mogelijk is;
c. naar het oordeel van het college onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat het dienstverband leidt tot duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering;
d. verstrekking van de subsidie zou leiden tot overschrijding van het subsidieplafond;
e. voor de betreffende werknemer reeds eerder subsidie op grond van deze regeling is verstrekt.

Artikel 10. Aanvraag

1. De werkgever dient de aanvraag voor subsidie in met behulp van het door het college vastgestelde aanvraagformulier.
2. De aanvraag kan digitaal worden ingediend via de door het college aangewezen elektronische weg of schriftelijk worden ingediend bij het college.
3. De aanvraag bevat in ieder geval:
   a. een afschrift van de arbeidsovereenkomst;
   b. een onderbouwing van de verwachte extra loon- en werkgeverskosten;
   c. een plan van aanpak waaruit blijkt welke begeleiding, ondersteuning of inwerking van de werknemer noodzakelijk is.
4. De aanvraag wordt ingediend vóór de ingangsdatum van het dienstverband.
5. Indien het redelijkerwijs niet mogelijk is de aanvraag vóór de ingangsdatum van het dienstverband in te dienen, kan de aanvraag uiterlijk binnen dertig dagen na de ingangsdatum van het dienstverband worden ingediend.
6. Het college kan aanvullende gegevens of bescheiden verlangen voor zover deze noodzakelijk zijn voor de beoordeling van de aanvraag.

Artikel 11. Verlening en bevoorschotting

1. Het college kan een voorschot verstrekken van maximaal 100% van de verleende subsidie.
2. De hoogte, wijze en termijnen van bevoorschotting worden opgenomen in de beschikking tot subsidieverlening.

Artikel 12. Verantwoording en vaststelling.

1. In afwijking van artikel 18, eerste lid, van de ASV wordt een subsidie tot en met € 6.000 direct vastgesteld bij de subsidieverlening.
2. Voor subsidies van meer dan € 6.000 dient de werkgever overeenkomstig artikel 19, eerste lid, sub b, van de ASV uiterlijk dertien weken na afloop van de subsidieperiode een aanvraag tot subsidievaststelling in.
3. De aanvraag tot subsidievaststelling bevat in ieder geval:
   a. bewijs van het voortduren van het dienstverband;
   b. bewijsstukken van de gemaakte extra loon- en werkgeverskosten;
   c. een overzicht van de verleende begeleiding en ondersteuning.
4. Het college stelt de subsidie vast met toepassing van de ASV en titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht.
5. Indien het dienstverband vóór afloop van de subsidieperiode eindigt, kan het college de subsidie lager of naar rato vaststellen.

Artikel 13. Meldplicht werkgever

1. De werkgever aan wie subsidie is verleend, doet onverwijld schriftelijk of langs elektronische weg mededeling aan het college van feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat deze van invloed kunnen zijn op het recht op subsidie, de hoogte van de subsidie of de subsidievaststelling.
2. Onder de feiten en omstandigheden, bedoeld in het eerste lid, worden in ieder geval verstaan:
   a. het voortijdig beëindigen, onderbreken of wijzigen van de arbeidsovereenkomst;
   b. een wijziging van de arbeidsomvang of arbeidsduur;
   c. het niet of niet langer realiseren van de beoogde duurzame uitstroom uit de gemeentelijke uitkering;
   d. een wijziging in de omstandigheden die van invloed kan zijn op de subsidiabele activiteiten of de subsidiabele kosten;
   e. feiten of omstandigheden die kunnen leiden tot wijziging, intrekking, lagere vaststelling of terugvordering van de subsidie.
3. Indien de subsidieontvanger de meldingsplicht niet of niet volledig nakomt, kan het college de subsidie overeenkomstig de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon en titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht wijzigen, intrekken, lager vaststellen of geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

Artikel 14. Intrekking, wijziging en terugvordering

1. Het college kan een subsidiebeschikking wijzigen, intrekken of ten nadele van de subsidieontvanger wijzigen overeenkomstig de ASV en titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht.
2. Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen kunnen overeenkomstig de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon en de Algemene wet bestuursrecht geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd.
3. Bij de toepassing van dit artikel houdt het college rekening met de bijzondere omstandigheden van het geval en beoordeelt het of de gevolgen van het besluit evenredig zijn in verhouding tot de met deze regeling te dienen doelen.

Artikel 15. Hardheidsclausule

1. Het college kan afwijken van een of meer bepalingen van deze regeling indien toepassing daarvan, gelet op de omstandigheden van het geval, zou leiden tot gevolgen die onevenredig zijn in verhouding tot de met deze regeling te dienen doelen.
2. Bij de toepassing van deze regeling maakt het college een zorgvuldige afweging van alle rechtstreeks bij het besluit betrokken belangen.
3. Van toepassing van het eerste lid wordt gemotiveerd verslag gedaan in het besluit.

Artikel 16. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking.

Artikel 17. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: “Subsidieregeling compensatie loonkosten gemeente Hollands Kroon.”

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hollands Kroon van 3 november 2026.

Het college van burgemeester en wethouders,

secretaris,

H. van der Woude

burgemeester,

A. van Dam

Algemene toelichting

Inleiding en doel
De gemeente Hollands Kroon zet zich in voor een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen die kan werken de kans krijgt om deel te nemen aan het arbeidsproces. Voor een deel van de inwoners die een gemeentelijke uitkering ontvangen, vormt de stap naar regulier betaald werk echter een aanzienlijke uitdaging. Werkgevers die deze inwoners een kans bieden, kunnen te maken krijgen met extra kosten voor begeleiding, inwerken, scholing, aanpassingen van de werkplek of tijdelijke verminderde productiviteit.

Met deze subsidieregeling wil het college werkgevers stimuleren om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te behouden. De regeling biedt daarom een tijdelijke tegemoetkoming in aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten die rechtstreeks samenhangen met het bieden van werk aan personen uit de doelgroep arbeidsinschakeling.

Het uiteindelijke doel van de regeling is het bevorderen van duurzame uitstroom uit gemeentelijke uitkeringen naar regulier betaald werk en het verminderen van uitkeringsafhankelijkheid. Door werkgevers financieel te ondersteunen bij het overbruggen van de eerste periode van indienstneming wordt beoogd de kansen op langdurige arbeidsinschakeling te vergroten.

Juridische grondslag
De regeling vindt haar grondslag de geldende re-integratieverordening. Op basis van deze verordening kan het college een compensatie verstrekken aan werkgevers die personen uit de doelgroep arbeidsinschakeling in dienst nemen. Hoewel de regeling haar oorsprong vindt in het re-integratiebeleid, heeft de financiële bijdrage aan werkgevers het karakter van een subsidie. Daarom zijn tevens de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon 2024 (ASV) en titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. Deze subsidieregeling vormt een nadere uitwerking van de voorwaarden waaronder de subsidie wordt verleend, bevoorschot, vastgesteld en zo nodig teruggevorderd.

Karakter van de subsidie
De subsidie is bedoeld als stimuleringsinstrument. Zij is niet gericht op het volledig financieren van de loonkosten van een werknemer, maar uitsluitend op het gedeeltelijk compenseren van aantoonbare extra kosten die voor een werkgever ontstaan doordat een werknemer aanvullende ondersteuning nodig heeft bij het verkrijgen of behouden van arbeid.

De regeling maakt nadrukkelijk onderscheid tussen reguliere loon- en werkgeverskosten en extra kosten die voortvloeien uit de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer. Reguliere kosten behoren tot het normale ondernemersrisico en komen daarom niet voor subsidie in aanmerking. Alleen de noodzakelijke en aantoonbare meerkosten die rechtstreeks samenhangen met de begeleiding en arbeidsinschakeling van de werknemer kunnen worden betrokken bij de subsidieverlening.

Afbakening ten opzichte van loonkostensubsidie
De regeling staat los van de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet. De loonkostensubsidie is bedoeld voor werknemers die als gevolg van een structurele functionele beperking niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.

De onderhavige subsidieregeling richt zich daarentegen op situaties waarin geen aanspraak bestaat op loonkostensubsidie, maar waarin wel extra kosten ontstaan die een belemmering kunnen vormen voor het in dienst nemen van een werknemer uit de doelgroep arbeidsinschakeling. Om dubbele finan-

ciering te voorkomen wordt subsidie op grond van deze regeling daarom geweigerd wanneer een passende voorliggende voorziening beschikbaar is of wanneer loonkostensubsidie kan worden toegepast.

Doelgroep
De regeling richt zich op werkgevers die personen in dienst nemen die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding een gemeentelijke uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ en die behoren tot de doelgroep arbeidsinschakeling.

Van belang is dat de werknemer zonder ondersteuning niet of niet zelfstandig algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen of behouden. Daarnaast moet het college beoordelen dat de inzet van deze werkgeverssubsidie noodzakelijk is om duurzame arbeidsinschakeling mogelijk te maken.

Duurzame uitstroom als centraal uitgangspunt
Het centrale uitgangspunt van deze regeling is duurzame uitstroom uit de uitkering. Subsidieverstrekking is daarom uitsluitend mogelijk wanneer redelijkerwijs verwacht mag worden dat het dienstverband leidt tot beëindiging van de uitkering en tot deelname aan regulier betaald werk gedurende ten minste zes aaneengesloten maanden. Hiermee wordt gewaarborgd dat de beschikbare middelen worden ingezet voor arbeidsrelaties die een reëel perspectief bieden op langdurige economische zelfstandigheid van de werknemer.

Subsidieplafond
De subsidie wordt gefinancierd uit het gemeentelijke re-integratiebudget. Omdat de beschikbare middelen niet onbeperkt zijn, stelt het college jaarlijks een subsidieplafond vast.

Door het hanteren van een subsidieplafond kan het college de beschikbare middelen beheerst, doelmatig en rechtmatig verdelen. Aanvragen worden behandeld op volgorde van volledige ontvangst. Indien meerdere volledige aanvragen op dezelfde dag worden ontvangen en het subsidieplafond daardoor wordt overschreden, vindt rangschikking plaats door middel van loting.

Verantwoording en controle
Van werkgevers wordt verwacht dat zij inzicht bieden in de gemaakte extra kosten en de wijze waarop begeleiding en ondersteuning zijn gerealiseerd. De omvang van de verantwoording sluit aan bij de systematiek van de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon 2024.

De werkgever heeft daarnaast een actieve meldplicht ten aanzien van omstandigheden die van invloed kunnen zijn op het recht op subsidie of de hoogte daarvan. Hiermee wordt een juiste besteding van publieke middelen bevorderd en kan het college tijdig beoordelen of aan de subsidieverplichtingen wordt voldaan.

Hardheidsclausule
Hoewel de regeling duidelijke voorwaarden bevat, kunnen zich gevallen voordoen waarin strikte toepassing van de bepalingen tot onevenredige gevolgen leidt. Daarom is een hardheidsclausule opgenomen. Deze biedt het college de mogelijkheid om in bijzondere situaties gemotiveerd af te wijken van de regeling wanneer dit noodzakelijk is om een evenwichtige en rechtvaardige uitkomst te bereiken.

Verwachte effecten
Met deze regeling beoogt de gemeente Hollands Kroon meer inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk te helpen. Tegelijkertijd worden werkgevers ondersteund bij het bieden van kansen aan werkzoekenden die zonder aanvullende ondersteuning moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. De regeling draagt daarmee bij aan participatie, maatschappelijke inclusie, vermindering van uitkeringsafhankelijkheid en een sterkere lokale arbeidsmarkt.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begripsbepalingen
Dit artikel bevat de definities van de begrippen die in de subsidieregeling worden gebruikt. Het doel daarvan is de rechtszekerheid te bevorderen en een eenduidige uitvoering van de regeling mogelijk te maken. Door belangrijke begrippen expliciet te omschrijven, wordt duidelijk welke werkgevers, werknemers, kosten en situaties binnen het bereik van de regeling vallen.

Onderdeel a. Arbeidsvermogen
Met arbeidsvermogen wordt bedoeld dat een persoon mogelijkheden heeft om arbeid te verrichten, eventueel met ondersteuning. De regeling richt zich op personen die in staat zijn om te werken, maar daarbij ondersteuning nodig hebben vanwege belemmeringen die duurzame arbeidsinschakeling bemoeilijken.

Onderdeel b. ASV
Deze afkorting verwijst naar de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon 2024. Op de subsidieverlening, bevoorschotting, vaststelling, wijziging, intrekking en terugvordering zijn naast deze regeling ook de bepalingen van de ASV van toepassing.

Onderdeel c. College
Dit betreft het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hollands Kroon. Het college is bevoegd om aanvragen te beoordelen, subsidies te verlenen, vast te stellen en zo nodig terug te vorderen.

Onderdeel d. Doelgroep arbeidsinschakeling
Deze omschrijving vormt de kern van de regeling. Het gaat om inwoners met arbeidsvermogen die een gemeentelijke uitkering ontvangen en die door uiteenlopende omstandigheden niet zelfstandig werk kunnen vinden of behouden. Daarbij kan worden gedacht aan sociale, medische, psychische, cognitieve of praktische belemmeringen. Het college beoordeelt per individueel geval of sprake is van een zodanige afstand tot de arbeidsmarkt dat ondersteuning noodzakelijk is.

Onderdeel e. Duurzame uitstroom
De regeling is gericht op beëindiging van de uitkeringsafhankelijkheid door arbeidsinschakeling. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan dat de gemeentelijke uitkering eindigt als rechtstreeks gevolg van het aangaan van een dienstverband. Niet iedere werkhervatting leidt automatisch tot duurzame uitstroom; er moet sprake zijn van een voldoende bestendig dienstverband dat perspectief biedt op voortzetting van arbeid.

Onderdeel f. Extra loon- en werkgeverskosten
De subsidie is uitsluitend bedoeld voor aantoonbare meerkosten die rechtstreeks voortvloeien uit het in dienst nemen van een werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat nadrukkelijk niet om normale personeelskosten, maar om extra kosten die een werkgever maakt vanwege bijvoorbeeld aanvullende begeleiding, scholing, een langere inwerkperiode of verminderde productiviteit.

Onderdeel g. Gemeentelijke uitkering
De regeling is beperkt tot personen die voorafgaand aan de indiensttreding een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ. Hiermee wordt gewaarborgd dat de subsidie uitsluitend wordt ingezet voor personen voor wie de gemeente een verantwoordelijkheid heeft op het terrein van arbeidsinschakeling.

Onderdeel h. Inwoner
De werknemer moet inwoner zijn van de gemeente Hollands Kroon. Hiervoor is zowel inschrijving in de Basisregistratie Personen als feitelijk verblijf binnen de gemeente vereist. De regeling is daarmee uitsluitend gericht op de eigen gemeentelijke doelgroep.

Onderdeel i. Kosten die behoren tot de normale bedrijfsvoering van de werkgever
Deze bepaling verduidelijkt welke kosten geacht worden onderdeel te zijn van het normale ondernemersrisico. Dergelijke kosten komen niet voor subsidie in aanmerking. De opsomming maakt duidelijk dat reguliere personeelskosten, gebruikelijke opleidingen, standaardbegeleiding en wettelijke werkgeversverplichtingen voor rekening van de werkgever blijven.

De opsomming is niet limitatief. Ook andere kosten kunnen door het college als normale bedrijfsvoering worden aangemerkt indien zij niet rechtstreeks samenhangen met de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer.

Onderdeel j. Loonkosten
Deze bepaling omschrijft welke kosten worden verstaan onder loonkosten. Daarbij gaat het niet alleen om het brutoloon, maar ook om de gebruikelijke werkgeverslasten die daarmee samenhangen. Deze definitie is van belang voor de beoordeling van de opgevoerde kosten en de afbakening tussen reguliere en extra kosten.

Onderdeel k. Loonkostensubsidie
Hiermee wordt verduidelijkt dat onderscheid bestaat tussen deze werkgeverssubsidie en de loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet. De loonkostensubsidie is bedoeld voor werknemers die door een structurele arbeidsbeperking niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Om cumulatie van voorzieningen te voorkomen wordt in de regeling geregeld dat in dergelijke gevallen geen subsidie op grond van deze regeling wordt verstrekt.

Onderdeel l. Pensioengerechtigde leeftijd

Aangesloten wordt bij de AOW-gerechtigde leeftijd. Personen die deze leeftijd hebben bereikt vallen buiten de doelgroep van deze regeling, omdat de regeling gericht is op arbeidsinschakeling van personen die nog behoren tot de beroepsbevolking.

Onderdeel m. Reguliere loon- en werkgeverskosten
Deze bepaling vormt een nadere afbakening van kosten die niet voor subsidie in aanmerking komen. Uitgangspunt is dat kosten die een werkgever ook zou hebben gehad bij een reguliere werknemer in een vergelijkbare functie niet subsidiabel zijn.

Onderdeel n. Startkwalificatie
De begripsomschrijving sluit aan bij bestaande onderwijswetgeving. Het begrip is met name relevant voor jongeren onder de 27 jaar. De regeling beoogt te voorkomen dat jongeren die eerst via onderwijs naar een sterkere arbeidsmarktpositie kunnen worden geleid, direct afhankelijk worden van gesubsidieerde arbeid.

Onderdeel o. Voorliggende voorziening
Deze bepaling voorkomt dubbele financiering. Indien een werkgever of werknemer voor dezelfde kosten aanspraak kan maken op een andere passende regeling of voorziening, dient daarvan eerst gebruik te worden gemaakt. Deze subsidieregeling heeft daarmee een aanvullend karakter.

Onderdeel p. Werkgever
Onder werkgever wordt verstaan iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon die met een werknemer een arbeidsovereenkomst sluit. Hierdoor kunnen zowel commerciële ondernemingen als non-profitorganisaties voor subsidie in aanmerking komen.

Onderdeel q. Werkgeverskosten
Dit begrip omvat alle kosten die samenhangen met het werkgeverschap. Het gaat om een breed begrip dat behalve loonkosten ook kosten voor begeleiding, scholing, arbodienstverlening en werkplekaanpassingen omvat. Niet al deze kosten zijn automatisch subsidiabel; daarvoor geldt steeds de toets of sprake is van noodzakelijke extra kosten als bedoeld in de regeling.

Onderdeel r. Werknemer
Onder werknemer wordt verstaan de persoon die direct voorafgaand aan de start van het dienstverband een gemeentelijke uitkering ontvangt. Deze eis waarborgt dat de subsidie uitsluitend wordt ingezet voor uitstroom vanuit een gemeentelijke uitkeringssituatie.

Tweede lid
Het tweede lid bevat een standaardbepaling die voorkomt dat begrippen in deze regeling anders worden uitgelegd dan in hogere regelgeving of samenhangende gemeentelijke regelgeving. Voor begrippen die niet afzonderlijk zijn gedefinieerd, wordt aangesloten bij de betekenis die zij hebben in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht, de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon 2024 en de Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon. Hiermee wordt een consistente toepassing van de regelgeving bevorderd.

Artikel 2. Doel van de subsidie
Eerste lid
Dit lid omschrijft het hoofddoel van de regeling. De subsidie is bedoeld om werkgevers te stimuleren inwoners met een gemeentelijke uitkering en een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en daardoor hun uitstroom naar regulier betaald werk mogelijk te maken. De regeling richt zich specifiek op situaties waarin voor de werkgever extra kosten ontstaan als gevolg van het in dienst nemen van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De subsidie heeft een tijdelijk karakter en is bedoeld om de werkgever tegemoet te komen in de extra inspanningen die nodig zijn om de werknemer succesvol te laten instromen, begeleiden en behouden binnen het bedrijf. Gedacht kan worden aan extra begeleiding, een uitgebreid inwerktraject, aanvullende scholing of een tijdelijke periode van verminderde productiviteit.

Het uitgangspunt is dat de subsidie bijdraagt aan duurzame arbeidsinschakeling en niet aan het structureel financieren van arbeidsplaatsen.

Tweede lid
In dit lid wordt de doelgroep van de regeling nader afgebakend. Subsidie kan uitsluitend worden verstrekt indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding een gemeentelijke uitkering ontvangt. Hiermee wordt verzekerd dat de regeling wordt ingezet voor personen die daadwerkelijk afhankelijk zijn van gemeentelijke inkomensondersteuning.

Daarnaast moet het college beoordelen of redelijkerwijs verwacht kan worden dat het dienstverband leidt tot duurzame uitstroom uit de uitkering. Daarbij wordt gekeken naar onder meer de duur van het dienstverband, de arbeidsomvang, de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en het perspectief op voortzetting van het werk.

De beoordeling vindt plaats op basis van de individuele omstandigheden van het geval.

Derde lid
Dit lid verduidelijkt dat personen die voorafgaand aan de indiensttreding geen gemeentelijke uitkering ontvangen, buiten het bereik van deze regeling vallen.

Dit lid bepaalt dat uitsluitend werknemers die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding een gemeentelijke uitkering ontvangen, onder de reikwijdte van deze subsidieregeling vallen. Personen die geen gemeentelijke uitkering ontvangen, komen niet voor deze werkgeverssubsidie in aanmerking.

Deze afbakening vloeit rechtstreeks voort uit het doel van de regeling. De subsidie is primair bedoeld als re-integratie-instrument ter bevordering van duurzame uitstroom uit gemeentelijke uitkeringen naar regulier betaald werk. De regeling is daarmee geen algemene arbeidsmarkt- of werkgeverssubsidie, maar een specifiek instrument binnen het gemeentelijke participatie- en uitstroombeleid.

De gemeente heeft op grond van de Participatiewet, de IOAW en de IOAZ een verantwoordelijkheid voor de arbeidsinschakeling van personen die afhankelijk zijn van een gemeentelijke inkomensvoorziening. Door de subsidie te beperken tot deze doelgroep worden de beschikbare re-integratiemiddelen gericht ingezet voor personen voor wie de gemeente een wettelijke verantwoordelijkheid draagt en bij wie uitstroom leidt tot vermindering van uitkeringsafhankelijkheid en lasten voor de publieke middelen.

Daarnaast draagt deze afbakening bij aan een doelmatige besteding van het re-integratiebudget. Indien ook personen zonder gemeentelijke uitkering voor subsidie in aanmerking zouden komen, zou het risico ontstaan dat subsidiegelden worden ingezet voor arbeidsrelaties die ook zonder gemeentelijke ondersteuning tot stand zouden zijn gekomen. Daarmee zou het verband tussen de subsidie en het beoogde maatschappelijke effect, namelijk uitstroom uit een uitkeringssituatie, verminderen.

De beperking voorkomt tevens concurrentie met andere arbeidsmarktinstrumenten en voorkomt dat de regeling het karakter krijgt van een algemene loonkostensubsidie voor werkgevers. De subsidie blijft daardoor gericht op het wegnemen van belemmeringen bij de arbeidsinschakeling van uitkeringsgerechtigden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Ten slotte bevordert deze afbakening de uitvoerbaarheid en controleerbaarheid van de regeling. Omdat voorafgaand aan de indiensttreding sprake moet zijn van een gemeentelijke uitkering, kan objectief worden vastgesteld of aan de doelgroepvoorwaarde is voldaan en kan worden beoordeeld of daadwerkelijk sprake is van uitstroom uit een gemeentelijke uitkeringssituatie.

Hierdoor sluit de regeling aan bij haar kernfunctie: het stimuleren van werkgevers om personen die afhankelijk zijn van een gemeentelijke uitkering duurzaam naar regulier betaald werk te begeleiden.

Vierde lid

De subsidie is uitsluitend bedoeld als tegemoetkoming in de aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten die rechtstreeks voortvloeien uit de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer.

Geen subsidie wordt verstrekt voor kosten die iedere werkgever normaal gesproken maakt bij het in dienst hebben van personeel. Reguliere loonkosten, sociale lasten, pensioenpremies en andere kosten die tot de normale bedrijfsvoering behoren, blijven daarom voor rekening van de werkgever.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij aannemelijk maakt welke extra kosten worden gemaakt en dat deze kosten onderscheiden kunnen worden van de reguliere bedrijfskosten. Alleen de noodzakelijke en aantoonbare meerkosten kunnen voor subsidie in aanmerking komen.

Vijfde lid
Dit lid regelt de verhouding tussen deze subsidieregeling en de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet.

De loonkostensubsidie is een wettelijk instrument voor werknemers die vanwege een structurele arbeidsbeperking niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Deze voorziening heeft een ander doel en een eigen wettelijke grondslag.

De onderhavige subsidieregeling is niet bedoeld als aanvulling op of alternatief voor de loonkostensubsidie. Daarom kan deze subsidie uitsluitend worden verstrekt wanneer geen aanspraak bestaat op loonkostensubsidie. Hiermee wordt dubbele financiering voorkomen en wordt gewaarborgd dat eerst gebruik wordt gemaakt van de meest passende wettelijke voorziening.

Het college beoordeelt bij iedere aanvraag of sprake is van een situatie waarin loonkostensubsidie kan worden toegepast. Indien dat het geval is, komt de werkgever niet in aanmerking voor subsidie op grond van deze regeling.

Artikel 3. Subsidieplafond
Eerste lid
In dit lid is bepaald dat het college jaarlijks een subsidieplafond vaststelt voor de verstrekking van subsidies op grond van deze regeling. Het subsidieplafond geeft het maximale bedrag aan dat gedurende een kalenderjaar beschikbaar is voor subsidieverlening.

Met het vaststellen van een subsidieplafond kan het college de beschikbare middelen uit het re-integratiebudget op een beheerste, doelmatige en rechtmatige wijze inzetten. Daarnaast biedt het subsidieplafond duidelijkheid aan werkgevers over de omvang van het beschikbare budget.

Het subsidieplafond wordt bekendgemaakt overeenkomstig de regels van de Algemene wet bestuursrecht en de Algemene subsidieverordening.

Tweede lid
Dit lid bepaalt dat subsidie uitsluitend wordt verstrekt voor zover het vastgestelde subsidieplafond daarvoor ruimte biedt.

Ook indien een aanvraag voldoet aan alle inhoudelijke voorwaarden van de regeling, bestaat geen recht op subsidie wanneer het beschikbare budget volledig is benut. Het subsidieplafond vormt daarmee een absolute grens aan de financiële verplichtingen die het college op grond van deze regeling kan aangaan.

Derde lid
Om een transparante en objectieve verdeling van de beschikbare middelen te waarborgen, worden volledige aanvragen behandeld op volgorde van ontvangst.

De datum waarop een volledige aanvraag door het college is ontvangen, bepaalt de plaats van de aanvraag in de rangorde. Hiermee wordt voorkomen dat subjectieve afwegingen een rol spelen bij de verdeling van het beschikbare budget.

Onder een volledige aanvraag wordt verstaan een aanvraag waarin alle gegevens en bescheiden zijn opgenomen die voor de beoordeling noodzakelijk zijn.

Vierde lid
Dit lid sluit aan bij artikel 4:5 van de Algemene wet bestuursrecht. Wanneer een aanvraag onvolledig is, kan het college de aanvrager in de gelegenheid stellen ontbrekende gegevens of stukken alsnog aan te leveren.

In dat geval geldt niet de datum waarop de oorspronkelijke aanvraag is ontvangen, maar de datum waarop de aanvraag volledig is gemaakt. Hiermee wordt voorkomen dat een onvolledige aanvraag een gunstigere positie krijgt dan aanvragen die direct volledig zijn ingediend.

Deze regeling stimuleert aanvragers om direct een complete aanvraag in te dienen en bevordert een zorgvuldige en efficiënte behandeling van aanvragen.

Vijfde lid
Het kan voorkomen dat meerdere volledige aanvragen op dezelfde dag worden ontvangen en dat honorering van al deze aanvragen zou leiden tot overschrijding van het subsidieplafond.

Omdat in die situatie geen onderscheid kan worden gemaakt op basis van het tijdstip van ontvangst, bepaalt dit lid dat het college de onderlinge rangorde vaststelt door middel van loting. Loting biedt in die gevallen een objectieve en gelijke kans voor alle betrokken aanvragers.

De lotingsprocedure wordt op een transparante en controleerbare wijze uitgevoerd.

Zesde lid

Dit lid bevat een verplichte weigeringsgrond. Indien toekenning van een subsidie zou leiden tot overschrijding van het subsidieplafond, moet het college de aanvraag geheel of gedeeltelijk weigeren.

Deze bepaling vloeit rechtstreeks voort uit het karakter van het subsidieplafond zoals geregeld in de Algemene wet bestuursrecht. Het college heeft hierbij geen beleidsruimte om toch subsidie te verlenen wanneer het subsidieplafond is bereikt.

Hiermee wordt gewaarborgd dat niet meer subsidie wordt verstrekt dan de door het college beschikbaar gestelde financiële middelen toelaten en wordt voorkomen dat het beschikbare re-integratiebudget wordt overschreden.

Artikel 4. Subsidiabele activiteiten en criteria
Algemeen
Dit artikel bepaalt voor welke activiteiten subsidie kan worden verleend en welke inhoudelijke voorwaarden daarbij gelden. Centraal staat dat de subsidie uitsluitend wordt ingezet ter ondersteuning van de arbeidsinschakeling van personen die behoren tot de doelgroep van deze regeling. Het gaat daarbij om situaties waarin een werkgever een werknemer in dienst neemt die zonder aanvullende ondersteuning moeilijk toegang heeft tot de arbeidsmarkt.

De subsidie is bedoeld als een tijdelijke stimulans voor werkgevers en wordt alleen verstrekt indien het dienstverband daadwerkelijk bijdraagt aan duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering en leidt tot aantoonbare extra kosten die verband houden met de afstand van de werknemer tot de arbeidsmarkt.

Eerste lid, onderdeel a
Dit onderdeel bepaalt dat het dienstverband naar het oordeel van het college moet leiden tot duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering.

Van duurzame uitstroom is sprake wanneer redelijkerwijs verwacht mag worden dat de werknemer door het aangaan van het dienstverband niet langer afhankelijk is van een gemeentelijke uitkering en gedurende een voldoende lange periode werkzaam blijft in regulier betaald werk. Het college beoordeelt dit aan de hand van de omstandigheden van het individuele geval.

Bij deze beoordeling kunnen onder meer de duur van het dienstverband, de arbeidsomvang, de aard van de werkzaamheden en de persoonlijke situatie van de werknemer worden betrokken.

Eerste lid, onderdeel b
Dit onderdeel brengt tot uitdrukking dat de subsidie een stimulerend karakter heeft. De subsidie is niet bedoeld voor dienstverbanden die ook zonder financiële ondersteuning onder dezelfde omstandigheden zouden zijn aangegaan.

De werkgever moet daarom aannemelijk maken dat de subsidie een bijdrage levert aan het realiseren van het dienstverband. Het college beoordeelt of het aannemelijk is dat het dienstverband zonder subsidie niet, niet op hetzelfde moment of niet onder vergelijkbare voorwaarden tot stand zou zijn gekomen.

Hiermee wordt gewaarborgd dat subsidiegelden daadwerkelijk een additioneel effect hebben en worden ingezet voor arbeidsparticipatie die zonder ondersteuning minder waarschijnlijk zou zijn geweest.

Eerste lid, onderdeel c
Dit onderdeel bepaalt dat sprake moet zijn van aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten die rechtstreeks voortvloeien uit de verminderde inzetbaarheid, arbeidsbelemmeringen of noodzakelijke ondersteuning van de werknemer.

Het moet gaan om kosten die uitstijgen boven de normale kosten die een werkgever maakt bij het in dienst nemen van een regulier inzetbare werknemer in een vergelijkbare functie. Voorbeelden hiervan zijn extra begeleiding op de werkvloer, een uitgebreider inwerktraject, aanvullende scholing, coaching of tijdelijke productiviteitsverliezen tijdens de inwerkperiode.

De werkgever dient deze kosten voldoende te onderbouwen. Het college beoordeelt vervolgens of daadwerkelijk sprake is van extra kosten die rechtstreeks samenhangen met de ondersteuning van de betrokken werknemer.

Eerste lid, onderdeel d
Niet iedere extra kostenpost komt automatisch voor subsidie in aanmerking. Dit onderdeel bepaalt dat de opgevoerde kosten noodzakelijk, proportioneel en doelmatig moeten zijn.

Van noodzakelijkheid is sprake wanneer de kosten redelijkerwijs nodig zijn om het dienstverband mogelijk te maken of de werknemer duurzaam inzetbaar te houden. De kosten zijn proportioneel wanneer de omvang van de kosten in redelijke verhouding staat tot het doel dat daarmee wordt bereikt. Van doelmatigheid is sprake wanneer de ondersteuning naar verwachting daadwerkelijk bijdraagt aan de duurzame arbeidsinschakeling van de werknemer.

Het college maakt hierbij een inhoudelijke afweging waarbij zowel de belangen van de werkgever als de effectieve inzet van publieke middelen worden betrokken.

Tweede lid
Het tweede lid bevat een nadere invulling van de beoordelingsruimte van het college. Bij de beoordeling van de duurzame uitstroom en de noodzaak van de subsidiabele kosten wordt rekening gehouden met de individuele omstandigheden van de werknemer.

De afstand tot de arbeidsmarkt kan per persoon sterk verschillen. De ene werknemer heeft uitsluitend behoefte aan een beperkte inwerkperiode, terwijl een andere werknemer gedurende langere tijd intensieve begeleiding nodig heeft. Daarom schrijft dit lid voor dat het college kijkt naar onder meer:
- de persoonlijke omstandigheden van de werknemer;
- de aard en omvang van de arbeidsbelemmeringen;
- de afstand tot de arbeidsmarkt;
- de benodigde begeleiding en ondersteuning;
- de kansen op duurzame arbeidsinschakeling.

Door deze individuele beoordeling kan maatwerk worden geleverd en wordt voorkomen dat personen met een grotere ondersteuningsbehoefte buiten de reikwijdte van de regeling vallen. Tegelijkertijd waarborgt deze bepaling dat subsidie alleen wordt ingezet wanneer dit bijdraagt aan een realistisch en duurzaam perspectief op arbeidsparticipatie.

Artikel 5. Vaststelling subsidiabele extra loon- en werkgeverskosten
Algemeen
Dit artikel vormt het inhoudelijke beoordelingskader voor de vaststelling van de kosten die voor subsidie in aanmerking kunnen komen. De regeling heeft nadrukkelijk niet tot doel reguliere loonkosten of normale werkgeverslasten te vergoeden. De subsidie is uitsluitend bedoeld als tegemoetkoming in de aantoonbare extra kosten die voor een werkgever ontstaan doordat een werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt aangenomen, begeleid en behouden.

Met dit artikel wordt gewaarborgd dat uitsluitend noodzakelijke, redelijke en rechtstreeks aan de arbeidsinschakeling gerelateerde kosten worden gesubsidieerd. Daarmee wordt voorkomen dat publieke middelen worden ingezet voor kosten die behoren tot het normale ondernemersrisico of die reeds uit andere regelingen kunnen worden gefinancierd.

Eerste lid
Het eerste lid bepaalt dat uitsluitend daadwerkelijk gemaakte en aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten voor subsidie in aanmerking komen. De werkgever moet de gemaakte kosten kunnen onderbouwen met objectieve en controleerbare gegevens, zoals facturen, loonadministratie, urenregistraties, overeenkomsten met begeleidingsorganisaties of andere bewijsstukken.

Daarnaast moeten de kosten rechtstreeks voortvloeien uit het in dienst nemen, begeleiden en behouden van de werknemer. Er moet dus een direct verband bestaan tussen de kosten en de arbeidsinschakeling van de betreffende werknemer. Kosten die slechts indirect of zijdelings samenhangen met het dienstverband vallen niet onder de reikwijdte van de regeling.

Tweede lid
Het college verricht per aanvraag een individuele beoordeling van de opgevoerde kosten. Daarbij is niet alleen van belang of kosten daadwerkelijk zijn gemaakt, maar ook of deze noodzakelijk, redelijk en proportioneel zijn.

Bij deze beoordeling spelen verschillende factoren een rol.

Onderdeel a. Afstand tot de arbeidsmarkt
Hoe groter de afstand van de werknemer tot de arbeidsmarkt, hoe aannemelijker het kan zijn dat intensievere ondersteuning noodzakelijk is. Een werknemer die langdurig uit het arbeidsproces is geweest of te maken heeft met complexe belemmeringen zal veelal meer begeleiding nodig hebben dan een werknemer die relatief snel zelfstandig inzetbaar is.

Onderdeel b. Aard van het dienstverband

Ook de functie, werkzaamheden en arbeidsomvang kunnen van invloed zijn op de noodzakelijke ondersteuning. Sommige functies vereisen een uitgebreider inwerk- of begeleidingstraject dan andere functies.

Onderdeel c. Duur en intensiteit van de begeleiding
Het college beoordeelt of de omvang van de begeleiding in verhouding staat tot de ondersteuningsbehoefte van de werknemer. Daarbij wordt gekeken naar de noodzakelijke inzet van begeleiders, coaches of andere ondersteunende voorzieningen.

Onderdeel d. Beoogd resultaat van duurzame arbeidsinschakeling
De kosten moeten bijdragen aan het realiseren van duurzame uitstroom uit de uitkering. Hoe groter de bijdrage van de ondersteuning aan het bereiken van duurzame arbeidsinschakeling, hoe meer aanleiding kan bestaan om de kosten als noodzakelijk aan te merken.

Derde lid

Dit lid bevat een niet-limitatieve opsomming van kosten die als subsidiabele extra kosten kunnen worden beschouwd. De formulering "in ieder geval" betekent dat ook andere vergelijkbare kosten subsidiabel kunnen zijn, mits wordt voldaan aan de voorwaarden van de regeling.

Onderdeel a. Kosten van interne of externe werkbegeleiding
Hieronder vallen bijvoorbeeld de extra uren die een werkgever of externe begeleider besteedt aan begeleiding op de werkvloer die uitstijgt boven normale aansturing van personeel.

Onderdeel b. Kosten van coaching
Dit betreft ondersteuning gericht op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het vergroten van zelfredzaamheid of het bevorderen van duurzaam functioneren binnen het bedrijf.

Onderdeel c. Kosten van noodzakelijke scholing of opleiding
Subsidiabel zijn opleidingen of scholing die noodzakelijk zijn om de werknemer de werkzaamheden te kunnen laten verrichten of duurzaam inzetbaar te maken. Het moet gaan om aanvullende scholing die voortvloeit uit de ondersteuningsbehoefte van de werknemer.

Onderdeel d. Kosten van inwerktrajecten
Wanneer een werknemer meer of andere inwerkondersteuning nodig heeft dan gebruikelijk is binnen de organisatie, kunnen deze extra kosten voor subsidie in aanmerking komen.

Onderdeel e. Kosten van tijdelijke verminderde productiviteit
Tijdens de inwerkperiode kan sprake zijn van een lagere arbeidsproductiviteit doordat de werknemer moet wennen aan de werkzaamheden of extra begeleiding nodig heeft. Voor zover deze verminderde productiviteit aantoonbaar en rechtstreeks samenhangt met de afstand tot de arbeidsmarkt, kan het college hiermee rekening houden.

Onderdeel f. Kosten van noodzakelijke werkplekaanpassingen
Het kan gaan om aanpassingen van de werkplek die noodzakelijk zijn voor het functioneren van de werknemer en die niet op grond van een andere regeling worden vergoed. Hiermee wordt dubbele financiering voorkomen.

Vierde lid
Dit lid bevat een opsomming van kosten die niet voor subsidie in aanmerking komen.

Onderdeel a. Reguliere loon- en werkgeverskosten
De subsidie is geen bijdrage in het normale loon of de gebruikelijke werkgeverslasten. Deze kosten behoren tot de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever.

Onderdeel b. Kosten die reeds elders worden vergoed

Wanneer kosten al worden vergoed via een wettelijke regeling, subsidie of andere voorziening, bestaat geen aanleiding deze kosten opnieuw uit deze regeling te financieren.

Onderdeel c. Kosten die behoren tot de normale bedrijfsvoering
Hieronder vallen onder meer de in artikel 1 omschreven reguliere bedrijfskosten, zoals gebruikelijke personeelsbegeleiding, standaardopleidingen en normale bedrijfsmiddelen.

Onderdeel d

Bonussen, winstuitkeringen, representatiekosten en andere kosten zonder rechtstreeks verband met de arbeidsinschakeling van de werknemer zijn niet subsidiabel. Deze uitgaven dragen niet rechtstreeks bij aan het doel van de regeling en komen daarom niet voor vergoeding in aanmerking.

Vijfde lid
De hoogte van de subsidie wordt bepaald aan de hand van de onderbouwing die de werkgever verstrekt. De werkgever moet inzichtelijk maken welke extra kosten worden gemaakt, waarom deze noodzakelijk zijn en hoe deze samenhangen met de ondersteuning van de werknemer.

Het college heeft hierbij beoordelingsruimte en is niet verplicht de volledige opgevoerde kosten subsidiabel te achten. Alleen kosten die voldoen aan de voorwaarden van deze regeling kunnen bij de subsidieberekening worden betrokken.

Zesde lid
Om een zorgvuldige beoordeling mogelijk te maken kan het college aanvullende informatie opvragen. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan offertes, facturen, urenstaten, begeleidingsplannen, scholingsovereenkomsten of andere bewijsstukken.

Deze bevoegdheid stelt het college in staat te controleren of de opgevoerde kosten daadwerkelijk zijn gemaakt en voldoen aan de eisen van noodzakelijkheid, redelijkheid en proportionaliteit. Hierdoor wordt een rechtmatige en doelmatige besteding van publieke middelen bevorderd.

Artikel 6. Doelgroep
Dit artikel regelt onder welke voorwaarden een werkgever in aanmerking kan komen voor een werkgeverssubsidie wanneer hij een werknemer uit de doelgroep in dienst neemt. In de bepaling wordt de doelgroep niet opnieuw omschreven, maar wordt verwezen naar de doelgroep zoals die reeds in de begripsbepalingen is gedefinieerd. Hiermee wordt voorkomen dat dezelfde doelgroep op verschillende plaatsen in de regeling wordt beschreven, wat de leesbaarheid en juridische consistentie van de regeling ten goede komt.

De werkgeverssubsidie is uitsluitend bedoeld voor personen die behoren tot de doelgroep arbeidsinschakeling. Het gaat daarbij om inwoners met arbeidsvermogen die een gemeentelijke uitkering ontvangen, maar die vanwege sociale, psychische, medische, cognitieve, praktische of andere belemmeringen niet of niet zelfstandig in staat zijn algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen of te behouden.

Hoewel deze inwoners over arbeidsvermogen beschikken, kunnen zij vaak niet zonder ondersteuning deelnemen aan het reguliere arbeidsproces. De afstand tot de arbeidsmarkt kan variëren van beperkte werkervaring of sociale problematiek tot gezondheidsklachten of beperkingen die het vinden of behouden van werk bemoeilijken. Hierdoor ervaren zij vaak meer belemmeringen dan personen die zonder ondersteuning werk kunnen vinden.

Met de werkgeverssubsidie wordt beoogd deze belemmeringen gedeeltelijk te compenseren en werkgevers te stimuleren een arbeidsplaats beschikbaar te stellen aan inwoners die ondersteuning nodig hebben bij hun arbeidsinschakeling. De subsidie vormt daarmee een instrument om de kansen op reguliere arbeid te vergroten en de afhankelijkheid van een uitkering te verminderen.

Het uitgangspunt van de regeling is dat ondersteuning wordt ingezet voor inwoners bij wie sprake is van een daadwerkelijke afstand tot de arbeidsmarkt en voor wie zonder ondersteuning de kans op duurzame arbeidsinschakeling beperkt is. De subsidie is daarom niet bedoeld als algemene tegemoetkoming voor werkgevers, maar als een gerichte voorziening om duurzame uitstroom uit de gemeentelijke uitkering mogelijk te maken.

Door de subsidie te beperken tot de doelgroep arbeidsinschakeling wordt gewaarborgd dat publieke middelen terechtkomen bij inwoners voor wie ondersteuning daadwerkelijk noodzakelijk is en bij werkgevers die een bijdrage leveren aan hun duurzame participatie op de arbeidsmarkt.

De subsidie wordt niet automatisch verstrekt aan iedere werkgever die een persoon uit de doelgroep in dienst neemt. Het college beoordeelt eerst of inzet van de werkgeverssubsidie noodzakelijk is om de arbeidsinschakeling van de betreffende werknemer mogelijk te maken. Hiermee wordt geborgd dat de subsidie uitsluitend wordt ingezet wanneer deze daadwerkelijk bijdraagt aan het wegnemen van belemmeringen voor duurzame arbeidsinschakeling. Tegelijkertijd wordt voorkomen dat subsidie wordt verstrekt in situaties waarin een werkgever de werknemer ook zonder financiële ondersteuning in dienst zou hebben genomen.

Voor jongeren jonger dan 27 jaar geldt aanvullend dat zij niet mogen beschikken over een startkwalificatie. Hiermee sluit de regeling aan bij het uitgangspunt dat jongeren met voldoende opleidingsmoge-

lijkheden in beginsel eerst hun kansen binnen het reguliere onderwijs moeten benutten. De subsidie is daarom bedoeld voor jongeren die door het ontbreken van een startkwalificatie een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben.

Daarnaast moet redelijkerwijs kunnen worden verwacht dat de indiensttreding leidt tot duurzame uitstroom uit de gemeentelijke uitkering gedurende ten minste zes aaneengesloten maanden. Met deze voorwaarde wordt benadrukt dat de subsidie niet is bedoeld voor zeer tijdelijke of kortdurende arbeidsrelaties zonder structureel perspectief. Het doel van de subsidie is immers niet het creëren van werk voor korte duur, maar het bevorderen van duurzame economische zelfstandigheid en vermindering van de afhankelijkheid van een gemeentelijke uitkering.

Door deze voorwaarden expliciet op te nemen wordt de subsidie gericht ingezet voor situaties waarin deze het meeste effect heeft. Tegelijkertijd behoudt het college voldoende ruimte om per individueel geval te beoordelen of subsidieverlening noodzakelijk en passend is. Daarmee wordt een evenwicht bereikt tussen maatwerk, doelmatigheid en een effectieve besteding van publieke middelen.

Artikel 7. Voorwaarden
Algemeen
Artikel 7 bevat de voorwaarden waaronder subsidie kan worden verstrekt. Deze voorwaarden komen bovenop de doelgroepcriteria van artikel 6 en hebben tot doel te waarborgen dat de subsidie uitsluitend wordt ingezet voor dienstverbanden die daadwerkelijk bijdragen aan duurzame arbeidsinschakeling. Tevens wordt hiermee verzekerd dat subsidiegelden doelmatig worden besteed en niet leiden tot ongewenste marktverstoring of verdringing van reguliere arbeid.

Onderdeel a. Schriftelijke arbeidsovereenkomst van ten minste zes maanden

Voor subsidieverlening is vereist dat de werkgever met de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst sluit als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek. Hiermee wordt verzekerd dat sprake is van een regulier dienstverband waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen duidelijk zijn vastgelegd.

Daarnaast moet de arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor een aaneengesloten periode van ten minste zes maanden. Deze minimale duur sluit aan bij het doel van de regeling om duurzame uitstroom uit de uitkering te bevorderen. Kortdurende of incidentele arbeid biedt doorgaans onvoldoende zekerheid voor een duurzame verbetering van de arbeidsmarktpositie van de werknemer.

Onderdeel b. Minimale arbeidsomvang van 24 uur per week
De arbeidsovereenkomst moet een arbeidsomvang hebben van ten minste 24 uur per week. Met deze voorwaarde wordt beoogd dat het dienstverband voldoende omvang heeft om een substantiële bijdrage te leveren aan de beëindiging van de uitkeringsafhankelijkheid.

De minimale urenomvang vergroot tevens de kans dat de werknemer duurzame werkervaring opdoet en een duurzame positie op de arbeidsmarkt kan opbouwen.

Onderdeel c. Duurzame uitstroom uit de gemeentelijke uitkering
Het college moet beoordelen dat het dienstverband leidt tot duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering. Dit vormt een centrale voorwaarde van de regeling.

Bij deze beoordeling kan het college onder meer rekening houden met:
- de duur van het dienstverband;
- de arbeidsomvang;
- de stabiliteit van de arbeidsrelatie;
- de kansen op voortzetting van het werk;
- de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Van duurzame uitstroom is sprake wanneer redelijkerwijs verwacht mag worden dat de uitkeringsafhankelijkheid als gevolg van het dienstverband wordt beëindigd en deze beëindiging voldoende bestendig is.

Onderdeel d. Aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten
De werkgever moet aannemelijk maken dat sprake is van extra loon- en werkgeverskosten als bedoeld in deze regeling. De subsidie is immers uitsluitend bedoeld als tegemoetkoming in de meerkosten die voortvloeien uit het in dienst nemen en begeleiden van een werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De werkgever zal deze kosten moeten onderbouwen met relevante gegevens en bewijsstukken. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:
- begeleidingsplannen;
- urenregistraties;
- offertes of facturen;
- opleidingskosten;
- berekeningen van aanvullende begeleidingsinzet.

Het college beoordeelt vervolgens of de opgevoerde kosten daadwerkelijk kwalificeren als subsidiabele extra kosten.

Onderdeel e. Geen verdringing van reguliere arbeid
Een belangrijke voorwaarde is dat het dienstverband niet leidt tot verdringing van reguliere arbeid. De subsidie is bedoeld om arbeidsinschakeling te bevorderen en mag niet worden gebruikt om bestaande arbeidsplaatsen te vervangen door gesubsidieerde arbeid.

Van verdringing kan bijvoorbeeld sprake zijn wanneer:
- een bestaande werknemer wordt vervangen door een gesubsidieerde werknemer;
- een vacature die anders regulier zou worden vervuld uitsluitend vanwege de subsidie wordt ingevuld;
- reguliere arbeidsplaatsen structureel worden vervangen door gesubsidieerde arbeidskrachten.

De werkgever moet voldoende aannemelijk maken dat hiervan geen sprake is. Het college beoordeelt dit aan de hand van de omstandigheden van het geval.

Onderdeel f. Verstrekken van gegevens en inlichtingen
Voor een goede uitvoering van de regeling moet het college kunnen beschikken over voldoende informatie. Daarom is de werkgever verplicht alle gegevens en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor:
- de beoordeling van de aanvraag;
- de subsidieverlening;
- de subsidievaststelling;
- het toezicht op de naleving van de subsidieverplichtingen.

Deze verplichting geldt zowel tijdens de aanvraagprocedure als gedurende de subsidieperiode en bij de eindverantwoording.

Indien de werkgever onvoldoende medewerking verleent, kan dit gevolgen hebben voor de subsidieverlening of subsidievaststelling.

Onderdeel g. Overige voorwaarden van de regeling
Dit onderdeel verduidelijkt dat naast de in artikel 7 genoemde voorwaarden ook aan alle overige bepalingen van de subsidieregeling moet worden voldaan. Hierbij kan worden gedacht aan:
- de doelgroepvereisten van artikel 6;
- de regels omtrent subsidiabele kosten van artikel 5;
- de aanvraagvereisten van artikel 10;
- de meldplicht van artikel 13;
- de regels inzake verantwoording en vaststelling van artikel 12.

Hiermee wordt voorkomen dat aan een afzonderlijke voorwaarde wordt voldaan terwijl andere essentiële bepalingen buiten beschouwing blijven.

Conclusie
Artikel 7 bevat de belangrijkste waarborgen voor een rechtmatige en doelmatige inzet van de subsidie. De voorwaarden zorgen ervoor dat uitsluitend duurzame dienstverbanden worden ondersteund, dat sprake is van aantoonbare meerkosten voor de werkgever en dat publieke middelen niet worden ingezet voor reguliere bedrijfsvoering of verdringing van reguliere arbeid. Daarmee draagt dit artikel rechtstreeks bij aan het doel van de regeling: duurzame uitstroom uit gemeentelijke uitkeringen naar regulier betaald werk.

Artikel 8. Hoogte van de subsidie
Algemeen
Artikel 8 regelt de hoogte van de subsidie die aan een werkgever kan worden verstrekt. Het artikel bevat maximumbedragen, maar geeft geen automatisch recht op die bedragen. De subsidie heeft het karakter van een tegemoetkoming in de aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten die samenhangen met het in dienst nemen en begeleiden van een werknemer uit de doelgroep arbeidsinschakeling.

Het uitgangspunt is dat de hoogte van de subsidie in verhouding staat tot de daadwerkelijk gemaakte meerkosten en de omstandigheden van het individuele geval. Hiermee wordt beoogd de beschikbare middelen doelmatig en rechtmatig in te zetten.

Eerste lid
Bij een dienstverband van zes maanden bedraagt de subsidie maximaal € 6.000.

Dit bedrag vormt een subsidieplafond per individueel dienstverband en beoogt werkgevers tegemoet te komen in de extra kosten die veelal ontstaan tijdens de eerste periode van indienstneming. Gedacht kan worden aan kosten voor begeleiding, coaching, scholing, een uitgebreider inwerktraject of tijdelijke verminderde productiviteit.

Het maximumbedrag betekent niet dat iedere werkgever automatisch recht heeft op € 6.000. De daadwerkelijke subsidie wordt afgestemd op de subsidiabele kosten die in het concrete geval aannemelijk zijn gemaakt.

Tweede lid
Bij een dienstverband van twaalf maanden bedraagt de subsidie maximaal € 12.000.

De hogere maximale subsidie houdt verband met het feit dat bij een langer dienstverband doorgaans gedurende een langere periode extra begeleiding, ondersteuning of inwerkactiviteiten nodig kunnen zijn. Daarnaast sluit een dienstverband van twaalf maanden beter aan bij het streven naar duurzame arbeidsinschakeling.

Ook hier geldt dat het genoemde bedrag uitsluitend een bovengrens vormt. De subsidie wordt vastgesteld op basis van de werkelijke subsidiabele kosten en kan daarom lager uitvallen.

Derde lid
Dit lid bevat een belangrijk uitgangspunt van de regeling. De subsidie bedraagt nooit meer dan de daadwerkelijk gemaakte en aantoonbare extra loon- en werkgeverskosten.

Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers een hogere subsidie ontvangen dan de kosten die zij daadwerkelijk hebben gemaakt. De regeling is niet bedoeld om winst te genereren of reguliere bedrijfsvoering te financieren, maar uitsluitend om een redelijke tegemoetkoming te bieden in de extra kosten die rechtstreeks samenhangen met de arbeidsinschakeling van de werknemer.

De werkgever dient deze kosten met bewijsstukken te onderbouwen. Indien de werkelijke subsidiabele kosten lager zijn dan het toepasselijke maximumbedrag van € 6.000 of € 12.000, wordt de subsidie vastgesteld op het lagere bedrag.

Vierde lid
Het college bepaalt uiteindelijk de hoogte van de subsidie op basis van de individuele omstandigheden van het geval. Hiermee wordt maatwerk mogelijk gemaakt.

Bij deze beoordeling kan het college onder meer rekening houden met:
- de afstand van de werknemer tot de arbeidsmarkt;
- de aard en omvang van het dienstverband;
- de duur en intensiteit van de noodzakelijke begeleiding;
- de omvang van de aantoonbare extra kosten;
- de verwachte bijdrage van de ondersteuning aan duurzame arbeidsinschakeling;
- de proportionaliteit en redelijkheid van de opgevoerde kosten.

Deze bepaling geeft het college de ruimte om per situatie een passende subsidiebijdrage vast te stellen en te voorkomen dat kosten worden vergoed die niet noodzakelijk of onvoldoende onderbouwd zijn.

Samenvatting
Artikel 8 brengt tot uitdrukking dat:
- bij een dienstverband van zes maanden maximaal € 6.000 subsidie mogelijk is;
- bij een dienstverband van twaalf maanden maximaal € 12.000 subsidie mogelijk is;
- nooit meer wordt vergoed dan de daadwerkelijk gemaakte en aantoonbare extra kosten; en
- het college de uiteindelijke subsidiehoogte vaststelt op basis van maatwerk en de omstandigheden van het individuele geval.

Artikel 9. Weigeringsgronden
Algemeen

Artikel 9 bevat specifieke gevallen waarin het college verplicht is de subsidie te weigeren. Deze weigeringsgronden gelden in aanvulling op de algemene weigeringsgronden uit de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon 2024 (ASV) en de Algemene wet bestuursrecht.

Met deze bepaling wordt beoogd te waarborgen dat de subsidie uitsluitend wordt ingezet wanneer deze noodzakelijk is voor het bereiken van het doel van de regeling, namelijk duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering naar regulier betaald werk. Tevens wordt voorkomen dat sprake is van dubbele financiering of ondoelmatige besteding van publieke middelen.

Onderdeel a. Voorliggende voorziening
Subsidie wordt geweigerd indien voor de betreffende kosten of activiteiten een andere passende en toereikende voorziening beschikbaar is waarop de werkgever of werknemer aanspraak kan maken of redelijkerwijs een beroep kan doen.

Deze subsidieregeling heeft een aanvullend karakter. Dat betekent dat eerst moet worden onderzocht of dezelfde kosten of ondersteuningsbehoefte kunnen worden gefinancierd vanuit een andere wettelijke regeling, subsidie of voorziening. Pas wanneer een dergelijke voorziening ontbreekt of onvoldoende passend is, kan subsidie op grond van deze regeling aan de orde zijn.

Hiermee wordt voorkomen dat dezelfde kosten meerdere malen met publieke middelen worden bekostigd.

Onderdeel b. Loonkostensubsidie of praktijkroute
Subsidie wordt geweigerd wanneer voor de werknemer loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is toegekend, kan worden toegekend of toepassing van de praktijkroute redelijkerwijs mogelijk is.

De loonkostensubsidie is binnen de Participatiewet het aangewezen instrument voor werknemers die als gevolg van een structurele functionele beperking niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. De praktijkroute biedt de mogelijkheid om op de werkplek vast te stellen of daarvan sprake is.

Omdat deze voorzieningen specifiek zijn bedoeld voor compensatie van verminderde loonwaarde, hebben zij voorrang op de onderhavige subsidieregeling. Hiermee wordt voorkomen dat verschillende instrumenten worden gebruikt voor hetzelfde doel of dat sprake is van ongewenste cumulatie van subsidies.

Onderdeel c. Onvoldoende aannemelijke duurzame uitstroom
Subsidie wordt geweigerd indien naar het oordeel van het college onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat het dienstverband leidt tot duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering.

Duurzame uitstroom vormt het centrale doel van de regeling. Het moet daarom op het moment van de aanvraag redelijkerwijs verwacht kunnen worden dat de werknemer door het dienstverband uit de uitkeringssituatie treedt en dat deze uitstroom voldoende bestendig zal zijn.

Bij deze beoordeling kan het college onder meer rekening houden met:
- de duur van het dienstverband;
- de omvang van het aantal arbeidsuren;
- de aard van de werkzaamheden;
- de persoonlijke omstandigheden van de werknemer;
- de continuïteit van de arbeidsplaats; en
- de verwachting dat de werknemer zelfstandig kan blijven participeren op de arbeidsmarkt.

Indien onvoldoende perspectief bestaat op duurzame arbeidsinschakeling, ontbreekt de grondslag voor subsidieverlening.

Onderdeel d. Overschrijding subsidieplafond
Subsidie wordt geweigerd indien verstrekking ervan zou leiden tot overschrijding van het vastgestelde subsidieplafond.

Het college stelt jaarlijks een maximaal budget beschikbaar voor deze regeling. Wanneer dit budget volledig is benut, kunnen geen nieuwe subsidies meer worden verleend. Deze bepaling is noodzakelijk om de beschikbare middelen beheersbaar en binnen de begrotingskaders te verdelen.

De weigering vindt plaats ongeacht de kwaliteit van de aanvraag. Ook wanneer aan alle overige voorwaarden wordt voldaan, kan geen subsidie worden verleend indien het subsidieplafond is bereikt.

Onderdeel e
De subsidie is bedoeld als eenmalige ondersteuning bij de overgang van een gemeentelijke uitkering naar regulier betaald werk. Daarom wordt een aanvraag geweigerd indien voor de betreffende werknemer al eerder subsidie op grond van deze regeling is verstrekt. Hiermee wordt voorkomen dat voor dezelfde werknemer meerdere malen subsidie wordt verleend en blijft de regeling beschikbaar voor andere uitkeringsgerechtigden die ondersteuning nodig hebben bij hun arbeidsinschakeling.

Artikel 9 waarborgt dat de subsidie uitsluitend wordt ingezet wanneer:
- geen andere passende en toereikende voorziening beschikbaar is;
- geen gebruik kan worden gemaakt van loonkostensubsidie of de praktijkroute;
- sprake is van een reëel perspectief op duurzame uitstroom uit de gemeentelijke uitkering;
- binnen het beschikbare subsidieplafond voldoende budget beschikbaar is; en
- voor de betreffende werknemer niet eerder subsidie op grond van deze regeling is verstrekt.

Hierdoor blijft de subsidie een aanvullende en doelgerichte voorziening. Tevens wordt voorkomen dat voor dezelfde werknemer meerdere malen subsidie wordt verleend voor hetzelfde doel, namelijk het bevorderen van duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering. Hierdoor kunnen de beschikbare middelen doelmatig en evenwichtig worden ingezet.

Artikel 10. Aanvraag
Algemeen
Dit artikel regelt op welke wijze een werkgever subsidie kan aanvragen en welke gegevens daarbij moeten worden verstrekt. De aanvraagprocedure is erop gericht het college in staat te stellen te beoordelen of wordt voldaan aan de voorwaarden van de regeling en of de gevraagde subsidie noodzakelijk, doelmatig en rechtmatig kan worden verleend. De verantwoordelijkheid voor het tijdig en volledig indienen van de aanvraag ligt bij de werkgever.

Eerste lid
Dit lid bepaalt dat de subsidieaanvraag moet worden ingediend met gebruikmaking van een door het college vastgesteld aanvraagformulier.

Door het gebruik van een standaardformulier wordt gewaarborgd dat alle voor de beoordeling relevante informatie op een uniforme wijze wordt aangeleverd. Dit bevordert een zorgvuldige, efficiënte en gelijke behandeling van aanvragen.

Het college kan het aanvraagformulier aanpassen indien gewijzigde wet- of regelgeving, uitvoeringspraktijk of beleidsmatige ontwikkelingen daartoe aanleiding geven.

Tweede lid
Dit lid regelt de wijze van indiening van de aanvraag. De werkgever kan de aanvraag indienen via de door het college aangewezen elektronische weg of schriftelijk bij het college.

Hiermee wordt aangesloten bij de mogelijkheden van de Algemene wet bestuursrecht om aanvragen zowel digitaal als schriftelijk in te dienen. De keuze voor verschillende indieningsmogelijkheden draagt bij aan een toegankelijke uitvoering van de regeling.

Derde lid
Dit lid bevat de minimale gegevens en bescheiden die bij de aanvraag moeten worden overgelegd.

Onderdeel a (arbeidsovereenkomst)

Door overlegging van de arbeidsovereenkomst kan het college beoordelen of daadwerkelijk sprake is van een dienstverband als bedoeld in deze regeling. Daarnaast biedt de overeenkomst inzicht in onder meer de duur van het dienstverband, de arbeidsomvang, de functie en de ingangsdatum van het contract.

Onderdeel b (onderbouwing extra loon- en werkgeverskosten)
De werkgever dient inzichtelijk te maken welke extra loon- en werkgeverskosten naar verwachting zullen ontstaan als gevolg van het in dienst nemen van de werknemer. Daarbij moet voldoende aannemelijk worden gemaakt dat deze kosten uitstijgen boven de reguliere kosten van het werkgeverschap en rechtstreeks verband houden met de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer.

Het kan bijvoorbeeld gaan om kosten voor extra begeleiding, coaching, scholing, een uitgebreid inwerktraject of tijdelijke productiviteitsverliezen.

Onderdeel c (plan van aanpak)

Het plan van aanpak dient duidelijk te maken welke ondersteuning nodig wordt geacht om het dienstverband succesvol te laten verlopen. Hierin wordt beschreven welke begeleiding, begeleidingstijd, scholing of andere vormen van ondersteuning worden ingezet en hoe deze bijdragen aan duurzame arbeidsinschakeling van de werknemer.

Het plan van aanpak vormt een belangrijk hulpmiddel voor het college bij de beoordeling van de noodzaak, proportionaliteit en doelmatigheid van de gevraagde subsidie.

Vierde lid
Dit lid bevat als hoofdregel dat de subsidieaanvraag moet worden ingediend vóór de ingangsdatum van het dienstverband.

Hiermee wordt gewaarborgd dat het college vooraf kan beoordelen of aan de voorwaarden van de regeling wordt voldaan en of subsidieverlening gerechtvaardigd is. Tevens wordt voorkomen dat achteraf subsidie wordt gevraagd voor reeds aangegane verplichtingen zonder dat het college de noodzaak van de subsidie nog kan beoordelen.

Deze bepaling ondersteunt het stimulerende karakter van de regeling. De subsidie is bedoeld om de totstandkoming van een dienstverband mogelijk te maken en niet om achteraf reeds gemaakte kosten te vergoeden.

Vijfde lid

In de praktijk kunnen zich situaties voordoen waarin het redelijkerwijs niet mogelijk is om de aanvraag vóór de ingangsdatum van het dienstverband in te dienen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan gevallen waarin een arbeidsovereenkomst op zeer korte termijn tot stand komt.

Daarom biedt dit lid een beperkte afwijkingsmogelijkheid. In dergelijke gevallen kan de aanvraag alsnog worden ingediend binnen dertig dagen na de ingangsdatum van het dienstverband.

De werkgever moet aannemelijk maken dat tijdige indiening redelijkerwijs niet mogelijk was. Deze uitzondering voorkomt onnodige rigiditeit, terwijl tegelijkertijd het uitgangspunt van tijdige aanvraagverlening behouden blijft.

Zesde lid
Dit lid geeft het college de bevoegdheid aanvullende gegevens of bescheiden op te vragen wanneer dit noodzakelijk is voor de beoordeling van de aanvraag.

De in het derde lid genoemde stukken vormen de minimale vereisten voor een aanvraag, maar afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan aanvullende informatie nodig zijn. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een nadere specificatie van de opgevoerde kosten, een toelichting op de noodzakelijke begeleiding of aanvullende gegevens over het dienstverband.

Deze bevoegdheid stelt het college in staat een volledig en zorgvuldig beeld van de aanvraag te verkrijgen alvorens een beslissing op de subsidieaanvraag te nemen. Tevens wordt hiermee aangesloten bij de onderzoeks- en beoordelingsverplichtingen die voortvloeien uit de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 11. Verlening en bevoorschotting
Algemeen
Artikel 11 regelt de mogelijkheid om een voorschot op de verleende subsidie te verstrekken. Omdat de subsidie is bedoeld als tegemoetkoming in extra loon- en werkgeverskosten die tijdens het dienstverband worden gemaakt, kan het voor werkgevers wenselijk zijn dat zij niet hoeven te wachten tot de subsidievaststelling om over de financiële middelen te beschikken.

Met de bevoegdheid tot bevoorschotting wordt voorkomen dat de voorfinanciering van de extra kosten een belemmering vormt voor het in dienst nemen van personen uit de doelgroep arbeidsinschakeling. Tegelijkertijd blijft de definitieve aanspraak op subsidie afhankelijk van de uiteindelijke subsidievaststelling.

Eerste lid
Het eerste lid bepaalt dat het college een voorschot kan verstrekken van maximaal 100% van de verleende subsidie.

Het betreft een bevoegdheid en geen verplichting. Het college beoordeelt per geval of bevoorschotting wenselijk en verantwoord is. Daarbij kunnen onder meer de aard van het dienstverband, de hoogte van de subsidie, de verwachte kosten en de omstandigheden van de werkgever een rol spelen.

De mogelijkheid om tot 100% van het verleende bedrag als voorschot uit te betalen draagt bij aan een laagdrempelige uitvoering van de regeling en ondersteunt werkgevers bij het dragen van de extra kosten die samenhangen met de arbeidsinschakeling van de werknemer.

De bevoorschotting houdt echter geen definitieve vaststelling van de subsidie in. Bij de uiteindelijke vaststelling wordt beoordeeld of aan de voorwaarden van de regeling is voldaan en welke subsidiabele kosten daadwerkelijk zijn gemaakt. Indien blijkt dat te veel voorschot is verstrekt, kan het verschil worden teruggevorderd.

Tweede lid
Het tweede lid bepaalt dat de hoogte, wijze en termijnen van bevoorschotting worden vastgelegd in de beschikking tot subsidieverlening.

Hierdoor is voor de werkgever duidelijk:
- welk bedrag als voorschot wordt verstrekt;
- op welk moment of in welke termijnen uitbetaling plaatsvindt;
- welke verplichtingen aan de bevoorschotting zijn verbonden; en
- onder welke omstandigheden het voorschot kan worden aangepast of verrekend.

Afhankelijk van de omstandigheden kan het college ervoor kiezen het voorschot in één keer of in meerdere termijnen uit te betalen. Hierdoor kan maatwerk worden geleverd en kan de bevoorschotting worden afgestemd op de aard en duur van het dienstverband.

Conclusie
Artikel 11 biedt het college de mogelijkheid om werkgevers vooraf financieel te ondersteunen bij de uitvoering van het dienstverband. De regeling maakt een bevoorschotting van maximaal 100% van de verleende subsidie mogelijk, terwijl de definitieve aanspraak op subsidie pas wordt vastgesteld na beoordeling van de gerealiseerde activiteiten en gemaakte kosten. Hiermee wordt een evenwicht bereikt tussen het ondersteunen van werkgevers en het waarborgen van een rechtmatige besteding van publieke middelen.

Artikel 12. Verantwoording en vaststelling
Dit artikel regelt op welke wijze de subsidie wordt vastgesteld en welke verantwoordingsverplichtingen daarbij gelden.

In het eerste lid is bepaald dat subsidies tot en met € 6.000, in afwijking van artikel 18, eerste lid, van de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon (ASV), direct worden vastgesteld bij de subsidieverlening. Hiermee worden de administratieve lasten voor zowel werkgevers als de gemeente beperkt. Voor deze relatief beperkte subsidiebedragen is een afzonderlijke aanvraag tot vaststelling niet noodzakelijk.

Voor subsidies boven € 6.000 geldt een verantwoordingsplicht. Op grond van het tweede lid dient de werkgever overeenkomstig artikel 19, eerste lid, onderdeel b, van de ASV uiterlijk dertien weken na afloop van de subsidieperiode een aanvraag tot subsidievaststelling in te dienen. Hierdoor kan worden beoordeeld of de subsidie daadwerkelijk is ingezet voor de beoogde extra loon- en werkgeverskosten.

Het derde lid bepaalt welke gegevens in ieder geval bij de aanvraag tot vaststelling moeten worden overgelegd. Met deze stukken kan worden vastgesteld of het dienstverband gedurende de subsidieperiode is voortgezet, welke extra kosten daadwerkelijk zijn gemaakt en welke begeleiding of ondersteuning is verleend.

Het vierde lid verduidelijkt dat de vaststelling van de subsidie plaatsvindt met toepassing van de ASV en de bepalingen uit titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht. Daarmee zijn de algemene regels over subsidievaststelling, verantwoording, wijziging en terugvordering van toepassing.

Het vijfde lid biedt het college de mogelijkheid om de subsidie lager of naar rato vast te stellen wanneer het dienstverband vóór het einde van de subsidieperiode eindigt. Hiermee wordt voorkomen dat subsidie wordt verstrekt voor een periode waarin niet langer sprake is van een dienstverband en de daaraan verbonden extra loon- en werkgeverskosten. Daarmee blijft de subsidie in verhouding staan tot de daadwerkelijk gemaakte kosten en de gerealiseerde arbeidsinschakeling.

Artikel 13. Meldplicht werkgever
Algemeen

Artikel 13 legt aan de werkgever een actieve informatieplicht op gedurende de subsidieperiode. Deze meldplicht is van belang voor een rechtmatige uitvoering van de subsidieregeling en stelt het college in staat tijdig te beoordelen of nog wordt voldaan aan de voorwaarden voor subsidieverlening.

Omdat de subsidie wordt verstrekt op basis van de omstandigheden zoals die bij de aanvraag en subsidieverlening bekend zijn, kunnen wijzigingen in die omstandigheden gevolgen hebben voor het recht op subsidie, de hoogte daarvan of de uiteindelijke subsidievaststelling. De werkgever moet dergelijke wijzigingen daarom uit eigen beweging melden en mag niet afwachten totdat het college hiernaar vraagt.

Eerste lid
Het eerste lid bepaalt dat de werkgever onverwijld melding moet doen van feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat deze van invloed kunnen zijn op de subsidie.

Onder "onverwijld" wordt verstaan dat de melding zo spoedig mogelijk wordt gedaan nadat de werkgever van de betreffende wijziging of omstandigheid kennis heeft genomen. De melding kan schriftelijk of langs elektronische weg plaatsvinden.

Van een werkgever die subsidie ontvangt mag worden verwacht dat hij alert is op ontwikkelingen die gevolgen kunnen hebben voor:
- het recht op subsidie;
- de hoogte van de subsidie;
- de subsidiabele activiteiten;
- de subsidievaststelling.

Deze bepaling sluit aan bij de algemene verantwoordelijkheid van subsidieontvangers om het bestuursorgaan tijdig en volledig te informeren over relevante wijzigingen.

Tweede lid
Het tweede lid bevat een niet-limitatieve opsomming van situaties die in ieder geval onder de meldplicht vallen.

Onderdeel a. Beëindiging, onderbreking of wijziging van de arbeidsovereenkomst
De subsidie wordt verstrekt voor een specifiek dienstverband. Wanneer dat dienstverband voortijdig eindigt, tijdelijk wordt onderbroken of inhoudelijk wijzigt, kan dit gevolgen hebben voor de subsidieverlening of subsidievaststelling.

Voorbeelden zijn:
- beëindiging van het dienstverband;
- omzetting naar een andere contractvorm;
- wijziging van de contractduur;
- langdurige schorsing van de werkzaamheden.

Dergelijke wijzigingen moeten onmiddellijk aan het college worden gemeld.

Onderdeel b. Wijziging van de arbeidsomvang of arbeidsduur
Een vermindering of uitbreiding van het aantal arbeidsuren kan invloed hebben op de mate waarin het doel van de subsidie wordt gerealiseerd en op de hoogte van de subsidiabele kosten.

Omdat de subsidie mede is gebaseerd op de aard en omvang van het dienstverband, moet iedere relevante wijziging van de arbeidsduur worden gemeld.

Onderdeel c. Niet realiseren van duurzame uitstroom
De subsidie is gericht op duurzame uitstroom uit een gemeentelijke uitkering. Indien blijkt dat de werknemer de uitkering behoudt, opnieuw op een uitkering raakt aangewezen of de beoogde uitstroom anderszins niet wordt bereikt, moet de werkgever het college hierover informeren voor zover hij hiervan op de hoogte is of redelijkerwijs op de hoogte kan zijn.

Deze informatie is van belang voor de beoordeling of het doel van de subsidie daadwerkelijk wordt gerealiseerd.

Onderdeel d. Wijziging van omstandigheden die van invloed zijn op de subsidiabele activiteiten of kosten
Hieronder vallen alle wijzigingen die gevolgen kunnen hebben voor de activiteiten waarvoor subsidie is verleend of voor de subsidiabele kosten waarop de subsidieverlening is gebaseerd.

Voorbeelden hiervan zijn:
- het wegvallen van begeleiding;
- wijziging van een begeleidingstraject;
- vervallen van scholingsactiviteiten;
- het ontvangen van een andere vergoeding voor dezelfde kosten;
- wijziging van de daadwerkelijke meerkosten.

Het college moet dergelijke ontwikkelingen kunnen betrekken bij de verdere subsidiebeoordeling.

Onderdeel e. Overige relevante feiten en omstandigheden
Dit onderdeel heeft een vangnetfunctie. Niet alle mogelijke situaties kunnen vooraf worden voorzien. Daarom geldt de meldplicht ook voor andere feiten of omstandigheden die kunnen leiden tot wijziging, intrekking, lagere vaststelling of terugvordering van de subsidie.

Gedacht kan worden aan:
- onjuistheden in de aanvraag;
- faillissement of bedrijfsbeëindiging;
- het verkrijgen van andere subsidies voor dezelfde kosten;
- omstandigheden waardoor niet langer aan de subsidieverplichtingen wordt voldaan.

Derde lid
Het derde lid regelt de gevolgen van het niet naleven van de meldplicht.

Indien de werkgever relevante wijzigingen niet, niet tijdig of onvolledig meldt, kan het college gebruikmaken van de bevoegdheden die voortvloeien uit de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon en titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht.

Afhankelijk van de omstandigheden kan het college:
- de subsidieverlening wijzigen;
- de subsidie geheel of gedeeltelijk intrekken;
- de subsidie lager vaststellen;
- reeds betaalde subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

De zwaarte van de maatregel zal afhangen van de aard en ernst van de schending, de gevolgen daarvan voor de subsidieverlening en de overige omstandigheden van het geval.

Conclusie
Artikel 13 verplicht de werkgever om het college tijdig te informeren over alle relevante wijzigingen die van invloed kunnen zijn op het recht op subsidie of de hoogte daarvan. De meldplicht draagt bij aan een transparante uitvoering van de regeling, voorkomt onjuiste subsidieverstrekking en stelt het college in staat tijdig passende maatregelen te nemen wanneer de omstandigheden wijzigen. Hierdoor wordt een rechtmatige en doelmatige besteding van publieke middelen bevorderd.

Artikel 14. Intrekking, wijziging en terugvordering
Algemeen
Artikel 14 regelt de bevoegdheden van het college om een subsidiebeschikking te wijzigen, in te trekken of reeds verstrekte subsidiebedragen terug te vorderen. Deze bepaling vormt een belangrijk sluitstuk van de regeling en waarborgt dat subsidiegelden uitsluitend worden besteed overeenkomstig het doel waarvoor zij zijn verstrekt.

De bevoegdheden uit dit artikel worden uitgeoefend binnen de kaders van de Algemene subsidieverordening gemeente Hollands Kroon (ASV) en titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Daarmee wordt aangesloten bij het algemene subsidierecht en wordt verzekerd dat besluiten zorgvuldig, rechtmatig en transparant tot stand komen.

Eerste lid
Het eerste lid bepaalt dat het college een subsidiebeschikking kan wijzigen, intrekken of ten nadele van de subsidieontvanger kan wijzigen overeenkomstig de toepasselijke bepalingen van de ASV en de Awb.

Deze bevoegdheid kan onder meer aan de orde zijn wanneer:
- achteraf blijkt dat de subsidie op basis van onjuiste of onvolledige gegevens is verleend;
- niet wordt voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen;
- de gesubsidieerde activiteiten niet of slechts gedeeltelijk worden uitgevoerd;
- de omstandigheden wezenlijk afwijken van de situatie waarvan bij de subsidieverlening is uitgegaan;

- de werkgever zijn meldplicht niet nakomt.

Het college kan zowel een beschikking tot subsidieverlening als een beschikking tot subsidievaststelling wijzigen, voor zover de wet daarvoor een grondslag biedt.

Het gaat om een bevoegdheid en niet om een verplichting. Het college beoordeelt per individueel geval of wijziging of intrekking noodzakelijk en gerechtvaardigd is.

Tweede lid
Het tweede lid regelt de terugvordering van subsidiebedragen die onverschuldigd zijn betaald.

Van een onverschuldigde betaling kan bijvoorbeeld sprake zijn wanneer:
- achteraf blijkt dat de werkgever geen recht had op subsidie;
- de subsidie te hoog is vastgesteld;
- een voorschot is verstrekt dat hoger is dan het bedrag waarop uiteindelijk aanspraak bestaat;
- niet is voldaan aan de subsidieverplichtingen;
- omstandigheden zijn verzwegen die van invloed waren op de subsidieverlening.

Terugvordering kan betrekking hebben op het gehele subsidiebedrag of op een gedeelte daarvan. De omvang van de terugvordering wordt afgestemd op de aard en omvang van het bedrag dat ten onrechte is verstrekt.

Het doel van deze bepaling is te waarborgen dat publieke middelen uitsluitend worden aangewend voor de doeleinden waarvoor zij zijn verstrekt.

Derde lid
Het derde lid brengt tot uitdrukking dat het college bij de toepassing van zijn bevoegdheden steeds een belangenafweging moet maken.

Daarbij moet het college rekening houden met:

- de specifieke omstandigheden van het geval;
- de aard en ernst van de geconstateerde tekortkoming;
- de mate waarin de subsidieontvanger een verwijt kan worden gemaakt;
- de financiële en praktische gevolgen van het besluit;
- het doel van de subsidieregeling.

Deze bepaling sluit aan bij het evenredigheidsbeginsel zoals dat in de Algemene wet bestuursrecht is neergelegd. Dit betekent dat het college niet automatisch hoeft over te gaan tot volledige intrekking of volledige terugvordering wanneer een minder ingrijpende maatregel passend is.

Zo kan het college bijvoorbeeld besluiten:
- de subsidie gedeeltelijk te verlagen in plaats van volledig in te trekken;
- slechts een deel van het voorschot terug te vorderen;
- rekening te houden met omstandigheden die buiten de invloedssfeer van de werkgever liggen.

Hierdoor wordt voorkomen dat de toepassing van de regeling leidt tot onredelijke of onevenredige gevolgen.

Conclusie
Artikel 14 biedt het college de noodzakelijke instrumenten om op te treden wanneer subsidie ten onrechte is verleend, verplichtingen niet zijn nagekomen of subsidiebedragen onverschuldigd zijn betaald. Tegelijkertijd waarborgt het derde lid dat deze bevoegdheden zorgvuldig en met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel worden toegepast. Daarmee wordt zowel de rechtmatige besteding van publieke middelen als een zorgvuldige behandeling van subsidieontvangers verzekerd.

Artikel 15. Hardheidsclausule
Eerste lid
Dit lid geeft het college de bevoegdheid om in bijzondere gevallen af te wijken van een of meer bepalingen van deze regeling. Het uitgangspunt is dat de regeling in beginsel voor iedereen op gelijke wijze wordt toegepast. Het is echter niet uit te sluiten dat zich situaties voordoen waarin strikte toepassing van de regeling leidt tot een uitkomst die, gelet op de specifieke omstandigheden van het geval, onredelijk of onevenredig is.

De hardheidsclausule biedt het college de mogelijkheid maatwerk te leveren wanneer de toepassing van de regeling gevolgen zou hebben die niet in verhouding staan tot de doelen van de regeling. Daarbij gaat het om uitzonderlijke situaties waarin de regelgever redelijkerwijs niet heeft kunnen voorzien.

Van de hardheidsclausule mag slechts terughoudend gebruik worden gemaakt. Zij is niet bedoeld om in individuele gevallen af te wijken van de regeling omdat een aanvrager het niet eens is met de uitkomst, maar uitsluitend voor situaties waarin toepassing van de regeling tot een evident onredelijk gevolg zou leiden.

Tweede lid
Dit lid benadrukt dat het college bij de toepassing van de regeling een zorgvuldige belangenafweging moet maken. Daarbij worden alle rechtstreeks betrokken belangen in de besluitvorming betrokken.

Het college weegt onder meer:
- het belang van de werkgever;
- het belang van de werknemer bij arbeidsinschakeling;
- het belang van een rechtmatige en doelmatige besteding van publieke middelen;
- het belang van een consistente toepassing van de regeling;
- de met de regeling beoogde maatschappelijke doelen.

Deze bepaling sluit aan bij het evenredigheidsbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel van de Algemene wet bestuursrecht.

Derde lid
Indien het college gebruikmaakt van de hardheidsclausule, moet dit uitdrukkelijk worden gemotiveerd in het besluit.

Uit de motivering moet blijken:
- van welke bepaling wordt afgeweken;
- welke bijzondere omstandigheden aanleiding geven tot afwijking;
- waarom toepassing van de regeling in dat geval onevenredige gevolgen zou hebben;
- op welke wijze de belangen zijn afgewogen.

Deze motiveringsplicht draagt bij aan een transparante, controleerbare en juridisch houdbare besluitvorming.

Artikel 16. Inwerkingtreding
Dit artikel regelt het moment waarop de subsidieregeling van kracht wordt.

De regeling treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking. Hiermee wordt aangesloten bij het uitgangspunt dat regelgeving pas werking kan hebben nadat deze op de voorgeschreven wijze openbaar is gemaakt. De bekendmaking zorgt ervoor dat burgers, werkgevers en andere belanghebbenden kennis kunnen nemen van de inhoud van de regeling voordat deze wordt toegepast.

Door te kiezen voor inwerkingtreding op de eerste dag na bekendmaking ontstaat duidelijkheid over het moment waarop subsidieaanvragen onder deze regeling kunnen worden ingediend en beoordeeld.

Vanaf de datum van inwerkingtreding vormt deze regeling het juridisch kader voor de verstrekking van subsidies voor compensatie van extra loon- en werkgeverskosten als bedoeld in deze regeling.

Artikel 17. Citeertitel
Dit artikel bevat de citeertitel van de regeling.

Een citeertitel heeft tot doel op eenvoudige en eenduidige wijze naar een regeling te kunnen verwijzen in correspondentie, beleidsstukken, besluiten, beschikkingen en juridische procedures.

De regeling kan worden aangehaald als:
"Subsidieregeling compensatie loonkosten gemeente Hollands Kroon."

De citeertitel heeft geen zelfstandige materiële betekenis voor de toepassing van de regeling, maar draagt bij aan de herkenbaarheid en vindbaarheid daarvan binnen de gemeentelijke regelgeving.