



Nadere regels en beleidsregels Re-integratieverordening Participatiewet MGR Rijk van Nijmegen



Deze nadere regels en beleidsregels vloeien voort uit de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen. Het Dagelijks Bestuur van de MGR (DB) heeft bij deze verordening van het Algemeen Bestuur de bevoegdheid gekregen een aantal nadere regels te stellen. Daarnaast heeft het DB van de colleges van de deelnemende gemeenten de bevoegdheid gekregen beleidsregels vast te stellen met betrekking tot een van hun hoofdtaken uit de Participatiewet (nader aangeduid als de wet), namelijk ondersteuning aan te bieden bij de arbeidsinschakeling en te beoordelen of en welke voorziening hierbij noodzakelijk wordt geacht. De beleidsregels bieden een kader aan de hand waarvan deze beoordeling gemaakt kan worden. De voorzieningen worden door de MGR namens het college van de (oorspronkelijke) woongemeente binnen het Rijk van Nijmegen aangeboden.

Indien een voorziening wordt aangeboden is dit niet vrijblijvend. Het weigeren van een voorziening of het door eigen toedoen beëindigen van een voorziening, kan gevolgen hebben voor de uitkering.

Het college (of de MGR namens het college) kan in bijzondere omstandigheden afwijken van de onderstaande beleidsregels.

Achtereenvolgens komen in de beleidsregels de volgende onderwerpen aan bod:

1. Inzet voorziening gericht op de arbeidsinschakeling.
2. Wijzigen woonplaats na aanvang voorziening.
3. (Nadere regels) voorzieningen.

1. Inzet voorziening gericht op de arbeidsinschakeling

Artikel 7 lid 1 van de Participatiewet geeft aan dat het college ondersteunt bij de arbeidsinschakeling en indien het college hierbij de inzet van een voorziening noodzakelijk acht, de voorziening bepaalt en aanbiedt.

Het DB hanteert voor het beoordelen van de vraag of een voorziening wordt ingezet de volgende regels:

-Een voorziening wordt alleen noodzakelijk geacht als de belanghebbende met inzet van de voorziening in staat wordt geacht op termijn zijn afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Met het overbruggen van de afstand tot de arbeidsmarkt wordt bedoeld dat de belanghebbende in staat wordt geacht algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde een voorziening, te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden.

-Bij het bepalen van de afstand tot de arbeidsmarkt en de overbrugbaarheid hiervan, wordt betrokken: leeftijd, opleidingsniveau, kennis van de Nederlandse taal, werkervaring, werkloosheidsduur, structureel functionele beperking, zelfredzaamheid, zorgtaken, woonsituatie, verslaving, justitieel verleden, houding, motivatie, realiteit beroepswens, het resultaat van eerder ingezette voorzieningen, de vraag van werkgevers naar personeel en overige zeer bijzondere omstandigheden.

2. Wijzigen woonplaats na aanvang voorziening

Artikel 2 lid 2 van de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen (nader aangeduid als Re-integratieverordening) vermeldt dat indien na aanvang van een voorziening een belanghebbende verhuist naar een woonplaats buiten het Rijk van Nijmegen de voorziening desondanks kan worden voortgezet en dat het DB hierover nadere regels opstelt.

Het DB stelt de volgende nadere regels vast:



- Wanneer een belanghebbende aangeeft te verhuizen naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen wordt met die gemeente contact opgenomen om te onderzoeken of de voorziening door die gemeente kan worden voortgezet. Dit geldt niet voor een baan met loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet, daarvan is immers in de wet bepaald dat de oorspronkelijke woongemeente verantwoordelijk blijft.

- Wanneer de ontvangende gemeente de verplichtingen niet wil of kan overnemen wordt (het bekostigen van) de voorziening zo spoedig mogelijk gestaakt. Met zo spoedig mogelijk wordt in ieder geval bedoeld dat geen nieuwe (betalings-)verplichtingen worden aangegaan.

- Werkgeversbonussen en banen waarvoor loonkostensubsidies zijn verstrekt kunnen indien de verhuizing plaatsvindt nadat de subsidie toegekend is, doorbetaald worden tot afloop van de periode waarvoor deze subsidies zijn toegekend. Er hoeft in dit geval geen voorafgaand verzoek tot overname van de voorziening bij de nieuwe woongemeente te worden gedaan. Andere (betalings-)verplichtingen mogen tijdens de resterende looptijd van deze subsidies niet meer worden aangegaan. Voor ID- en Wiw- banen geldt dit ook. Deze zijn immers vanwege de afbouw van de gesubsidieerde arbeid reeds in duur beperkt.
- Indien een belanghebbende, die werkzaam is op een participatiebaan als bedoeld in artikel 21 van de inmiddels ingetrokken Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2005) van de gemeente Nijmegen, verhuist naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen wordt de participatiebaan beëindigd.

Het gaat in deze paragraaf om verhuizing naar een andere gemeente in Nederland van personen die niet werkzaam zijn op een baan met loonkostensubsidie als bedoeld in 10d van de wet. Indien de belanghebbende, ook degene die werkzaam is op een baan met loonkostensubsidie als bedoeld in 10d van de wet, verhuist naar het buitenland wordt de voorziening onmiddellijk beëindigd.

3. Nadere regels voorzieningen

Artikel 3 lid 2 van de Re-integratieverordening geeft aan dat het DB aanvullend op de verordening nadere regels kan opstellen ten aanzien van de voorzieningen en de overige vergoedingen als bedoeld in artikel 15 van de verordening. Het DB stelt de ten aanzien van de volgende voorzieningen en overige vergoedingen nadere regels vast:

- 3.1. Werkgeversbonus
- 3.2. Proefplaatsing
- 3.3. Tijdelijke loonkostensubsidie
- 3.4. Ontwikkelingsbaan

- 3.5. Persoonlijke ondersteuning
- 3.6. Leerwerkplek
- 3.7. Beschut werk

- 3.8. Scholing
- 3.9. Diagnose
- 3.10. Premie participatieplaats
- 3.11. Overige vergoedingen
- 3.12. Voorzieningen ingezet op basis van voormalige Re-integratieverordeningen.

3.1 Werkgeversbonus

Artikel 4 van de Re-integratieverordening bepaalt dat een werkgeversbonus, dat wil zeggen een eenmalige subsidie van maximaal € 2000 netto, kan worden verstrekt aan werkgevers die met personen uit de doelgroep een reguliere arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst met loonkostensubsidie aangaan. Het DB stelt de volgende nadere regels vast:

a De maximale subsidie wordt verstrekt indien de arbeidsovereenkomst één jaar duurt. Indien de overeenkomst korter dan één jaar duurt wordt de subsidie naar rato verstrekt, waarbij er geen subsidie wordt verstrekt indien de arbeidsovereenkomst in de proeftijd wordt beëindigd.



- b Indien de persoon uit de doelgroep die in dienst genomen wordt uitkeringsgerechtigd is, moet het inkomen zodanig zijn dat de werknemer niet meer is aangewezen op een uitkering op grond van de Participatiewet. Een lager inkomen is toegestaan indien de uitkeringsgerechtigde op een kortere arbeidsduur is aangewezen en werkzaam is voor het aantal uren waarvoor hij door het college in staat wordt geacht te werken.
- c De arbeidsovereenkomst dient minimaal aangegaan te worden voor een periode van 26 weken.
- d De werkgever verklaart zich in beginsel bereid de arbeidsovereenkomst - bij voldoende functioneren - na afloop van de gesubsidieerde periode voort te zetten.
- e De werkgever draagt er zorg voor dat er geen sprake is van verdringing van arbeid. Dat wil zeggen dat werkgever in een periode van zes maanden voorafgaand aan de subsidie geen arbeidsovereenkomsten tot het verrichten van vergelijkbare arbeid vanwege bedrijfseconomische redenen beëindigd heeft of op korte termijn zal beëindigen.
- f Een aanstelling wordt aan een arbeidsovereenkomst gelijk gesteld.
- g De subsidie kan ambtshalve of op aanvraag worden verstrekt.
- h Het college stelt de subsidie vast zonder voorafgaande beschikking tot verlening van de subsidie en het subsidiebedrag wordt nadat de arbeidsovereenkomst één maand heeft geduurd in één keer uitbetaald.
- i De subsidie wordt geweigerd indien niet voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden en verplichtingen of de subsidie niet noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling van de belanghebbende. De subsidie wordt in ieder geval niet noodzakelijk geacht als de werkgever voor dezelfde persoon in dezelfde functie al een werkgeversbonus heeft gehad.

3.2 Proefplaatsing

Het DB bepaalt dat een proefplaatsing slechts wordt ingezet indien de belanghebbende in staat wordt geacht uiterlijk binnen 3 maanden uit te stromen naar reguliere arbeid dan wel een dienstbetrekking met loonkostensubsidie. Bij een proefplaatsing is er wel al sprake van het verrichten van reguliere werkzaamheden maar er is nog geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

3.3 Tijdelijke Loonkostensubsidie

Artikel 6 van de Re-integratieverordening bepaalt dat een loonkostensubsidie kan worden verstrekt aan werkgevers ter compensatie van productieverlies voor de dienstbetrekking die zij aangaan met belanghebbenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Het DB stelt ten aanzien van de tijdelijke loonkostensubsidie de volgende nadere regels vast:

- a. Bij de beoordeling of de belanghebbende (nog) niet volledig productief is, dienen in ieder geval de volgende punten meegewogen te worden: de duur van de werkloosheid, het resultaat van vorige voorzieningen die voor de belanghebbende ingezet zijn, of er sprake is van structurele functionele beperkingen en andere zeer bijzondere omstandigheden of in de persoon gelegen factoren.
- b. De aanvraag voor de subsidie wordt bij het college ingediend bij voorkeur voorafgaand aan, maar uiterlijk twee weken na aanvang van de arbeidsovereenkomst waarvoor subsidie wordt aangevraagd. Gelet op de termijn die het college nodig heeft om een beslissing op de aanvraag te nemen, is het ontvangen van de beslissing na ingang van het dienstverband voor risico van de aanvrager.
- c. Bij de aanvraag verstrekt de werkgever de volgende gegevens op de door het college voorgeschreven model:
 - naam, adres, woonplaats en BSN van de werknemer;
 - een afschrift van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur, de omvang van de overeenkomst en de hoogte van de beloning blijkt;
 - de reden waarom de werkgever van mening is dat de kandidaat werknemer verminderd productief is;
- d. De arbeidsovereenkomst dient minimaal aangegaan te worden voor een periode van 26 weken.
- e. De werkgever verklaart zich in beginsel bereid de arbeidsovereenkomst met de werknemer - bij voldoende functioneren - na afloop van de gesubsidieerde periode voort te zetten.
- f. Als de persoon uit de doelgroep die in dienst genomen wordt, uitkeringsgerechtigd is, moet het inkomen zodanig zijn dat deze persoon niet meer is aangewezen op een uitkering op grond van de wet. Een lager inkomen is toegestaan indien de uitkeringsgerechtigde op een kortere arbeidsduur is aangewezen en werkzaam is voor het aantal uren waarvoor hij door het college in staat wordt geacht te werken.



- g. De werkgever draagt er zorg voor dat er geen sprake is van verdringing van arbeid. Dat wil zeggen dat werkgever in een periode van zes maanden voorafgaand aan de subsidie geen arbeidsovereenkomsten tot het verrichten van vergelijkbare arbeid vanwege bedrijfseconomische redenen beëindigd heeft of op korte termijn zal beëindigen.
- h. De werkgever dient bij aanvraag van de subsidie te verklaren dat hij voor geleverde goederen en diensten, die voortvloeien uit de arbeid van de werknemer, vergoedingen bedingt die de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloeden.
- i. De looptijd van de subsidie is gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en kan maximaal 12 aaneengesloten maanden bedragen.
- j. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst verlengt, kan, voor zover de maximale duur van 12 maanden nog niet is bereikt, de subsidie gecontinueerd worden. De werkgever dient de verlenging van de loonkostensubsidie aan te vragen. Op de verlengde aanvraag zijn dezelfde bepalingen van toepassing.
- k. 50% van het wettelijk minimumloon inclusief het vastgestelde percentage aan werkgeverslasten over dit bedrag wordt verleend strekt indien de belanghebbende 36 uur of meer per uur week werkt over het eerste half jaar van de arbeidsovereenkomst. Indien er minder uren wordt gewerkt, wordt de subsidie naar rato verleend. 25% van het wettelijk minimumloon inclusief het vastgestelde percentage aan werkgeverslasten over dit bedrag wordt verleend indien de belanghebbende 36 uur of meer per uur werkt over het tweede half jaar van de arbeidsovereenkomst. Indien er minder uren wordt gewerkt, wordt de subsidie naar rato verleend.
- l. De subsidie wordt geweigerd indien niet voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden en verplichtingen of de subsidie niet noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschikking van de belanghebbende. De subsidie wordt in ieder geval niet noodzakelijk geacht of indien de werkgever voor dezelfde persoon in dezelfde functie al eens een (wettelijke) loonkostensubsidie of een werkgeversbonus heeft gehad als bedoeld in de verordening of de wet of een startersbaansubsidie heeft gehad als bedoeld in artikel 10 van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2014 van de gemeente Nijmegen.
- m. De subsidie wordt in twee termijnen bevoorschot.
- n. De subsidie wordt vastgesteld nadat door de werkgever de voor de vaststelling benodigde documenten zijn toegestuurd.
- o. Een aanstelling wordt aan een arbeidsovereenkomst gelijk gesteld.
- p. Onder het op grond van een andere regeling aanspraak maken op een financiële tegemoetkoming in verband met de indiensttreding van de werknemer wordt niet begrepen alle tegemoetkomingen die op basis van de Re-integratieverordening worden verstrekt, de subsidie Investeringsimpuls Jeugdwerkloosheid en premiekorting of vrijstelling voor werknemersverzekeringen.

3.4 Ontwikkelingsbaan

Ten aanzien van de ontwikkelingsbaan stelt het DB de volgende nadere regels vast:

- a. Een ontwikkelingsbaan wordt slechts aangeboden indien de persoon uit de doelgroep in staat wordt geacht in een arbeidsverhouding werkzaam te zijn en beschikt over de basale werknemersvaardigheden.
- b. Als de persoon uit de doelgroep die in dienst genomen wordt, uitkeringsgerechtigd is, moet het inkomen zodanig zijn dat deze persoon niet meer is aangewezen op een uitkering op grond van de wet. Een lager inkomen is toegestaan indien de uitkeringsgerechtigde op een kortere arbeidsduur is aangewezen en werkzaam is voor het aantal uren waarvoor hij door het college in staat wordt geacht te werken.
- c. Indien de werkgever na beëindiging van een detachering de persoon uit de doelgroep geen nieuwe detachering meer kan aanbieden, dit de werkgever niet verweten kan worden en de werkgever de betreffende arbeidsovereenkomst ook niet kan beëindigen, wordt door het college een subsidie verstrekt voor de loonkosten gedurende deze leeglooperperiode.
- d. Deze subsidie wordt op aanvraag direct vastgesteld nadat de werkgever aangetoond heeft dat er sprake is van leegloop als bedoeld onder sub c.

3.5 Persoonlijke ondersteuning

Het DB stelt ten aanzien van persoonlijke ondersteuning, ook wel bekend als jobcoaching, de volgende regels vast:



- a. Bij de beoordeling of persoonlijke ondersteuning nodig is betreft het college naast het oordeel van het bedrijf waar de belanghebbende werkzaam is, de persoonskenmerken van de belanghebbende en de mate waarin de werkplek de persoonlijke ondersteuning geacht wordt te kunnen bieden; hierbij wordt ook betrokken eventuele persoonlijke ondersteuning die door het college is ingezet voor andere belanghebbenden die binnen het bedrijf werkzaam zijn.
- b. De duur van de persoonlijke ondersteuning wordt vastgesteld op maximaal drie jaar. De persoonlijke ondersteuning wordt per half jaar toegekend. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of de ondersteuning nog noodzakelijk is.
- c. Het college bepaalt in overleg met de werkgever, de belanghebbende en de jobcoach, de benodigde begeleidingsuren. Binnen deze uren wordt werkgeverscoaching en directe persoonlijke ondersteuning aan de belanghebbende geboden. Het doel van de werkgevercoaching is de werkgever zodanig te ondersteunen dat hij zelf op korte termijn in staat is de benodigde persoonlijke ondersteuning te bieden.
- d. Persoonlijke ondersteuning wordt in natura verstrekt. Zo veel mogelijk in overleg met de belanghebbende en de werkgever wordt uit de door de MGR gecontracteerde organisaties een keuze gemaakt voor de organisatie die de persoonlijke ondersteuning gaat bieden. Indien de werkgever de persoonlijke ondersteuning intern kan regelen wordt hiervoor gekozen tenzij er overwegende bezwaren zijn van de belanghebbende.
- e. De werkgever kan een vergoeding aanvragen voor interne persoonlijke ondersteuning indien hij een belanghebbende die onder de doelgroep valt in dienst neemt. In aanvulling op het bovenstaande wordt voor de bepaling of deze vergoeding wordt verstrekt aangesloten bij de beleidsregels van het UWV zoals opgenomen in de Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015 (Staatscourant van 23 december 2014, nr. 36771). Wat betreft de hoogte van de vergoeding gelden de onderstaande bedragen als maximumbedragen die geïnvesteerd kunnen worden in persoonlijke ondersteuning, waarbij er onderscheid gemaakt wordt tussen een licht en midden ondersteuningsregime (afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer):

Begeleidingsniveau	1e jaar	2e jaar	3e jaar
Licht	€ 2.700,-	€ 1.400,-	€ 1.400,-
Midden	€ 4.500,-	€ 2.700,-	€ 1.400,-

De bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW.

Het gaat hier om maximumbedragen per jaar voor een dienstbetrekking van 24 uur of meer per week. Werkt de betreffende werknemer minder dan worden de bedragen naar rato bijgesteld. Met deze bedragen wordt aangesloten bij de hoogte van de subsidiebedragen zoals die voor de hierboven genoemde begeleidingsregimes zijn opgenomen in het Besluit Beleidsregel UWV Normbedragen Voorzieningen (Staatscourant van 23 december 2014, nr. 37089 onder Q2) en nadien gewijzigd worden. De kosten van persoonlijke ondersteuning worden berekend aan de hand van het aantal benodigde uren persoonlijke ondersteuning

vermenigvuldigd met een uurtarief van €74,78 (exclusief BTW). Met dit uurtarief wordt eveneens aangesloten bij het uurtarief van het UWV, zoals opgenomen in de Beleidsregel UWV Normbedragen Voorzieningen en nadien gewijzigd wordt. Zo kan op basis van dit uurtarief in het eerste jaar maximaal 60 uur worden vergoed en in het tweede jaar maximaal 36 uur.

3.6 Leerwerkplek

Het DB stelt als regels ten aanzien van de leerwerkplek dat:

- a. de inzet van de leerwerkplek moet ertoe bijdragen dat het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid (dat kan ook arbeid op een voorziening zijn) binnen maximaal 6 maanden haalbaar is.
- b. de eisen aan de medewerker op een leerwerkplek mag niet zoveel overeenkomsten met de eisen aan overige, reguliere arbeidskrachten binnen de instelling of het bedrijf vertonen, dat er feitelijk sprake is van reguliere arbeid zonder betaling.

3.7 Beschut werk

Het DB stelt de omvang van het aantal in 2015 beschikbare plekken beschut werk vast op 15.

3.8 Scholing

Het DB stelt ten aanzien van scholing de volgende regels vast:



- a. bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing dienen meegewogen te worden: de arbeidsmarktrelevantie van de scholing, de haalbaarheid van de scholing voor de belanghebbende en de duur van de scholing;
- b. maximaal € 1500 per belanghebbende kan aan scholing besteed worden.

3.9 Diagnose

Ten aanzien van het onderzoek als bedoeld in artikel 13 van de Re-integratieverordening stelt het DB vast dat:

- a. dit onderzoek ook een praktijkdiagnose kan zijn waarin op een daartoe aangewezen werkplek gekeken wordt naar de arbeidsmogelijkheden en de ontwikkelpunten van de belanghebbende;
- b. een diagnose niet of niet opnieuw aangeboden wordt indien de belanghebbende weigert de resultaten van het onderzoek kenbaar te maken aan het college.

3.10 Premie participatieplaats

Ten aanzien van de premie als bedoeld in artikel 14 van de Re-integratieverordening juncto artikel 10a lid 6 van de wet stelt DB de volgende regels vast:

- a. Voor zolang belanghebbende de participatieplaats heeft, gaat het college ervan uit dat deze ook voldoende meewerkt, tenzij er vanwege gedragingen van de belanghebbende die de arbeidsinschakeling belemmeren een maatregel is opgelegd. Indien er een maatregel is opgelegd vanwege het belemmeren van de arbeidsinschakeling wordt beoordeeld of belanghebbende naar aanleiding van de maatregel zijn gedrag heeft veranderd en alsnog voldoende is gaan meewerken aan arbeidsinschakeling. Is dat laatste het geval, dan wordt de premie toegekend.
- b. De premie wordt uitbetaald binnen drie maanden nadat er telkens gedurende zes maanden gewerkt is.

3.11 Overige vergoedingen

Het DB stelt vast dat ten aanzien van de volgende kosten vergoedingen kunnen worden verstrekt indien de kosten volgens het college noodzakelijk ten behoeve van de arbeidsinschakeling dienen te worden gemaakt en er voldaan is aan de gestelde voorwaarden:

- a. reiskosten,
- b. vervoerskosten,
- c. tussenschoolse opvang,
- d. leermiddelen
- e. meeneembare voorzieningen en doventolk
- f. overige kosten voor zover deze kosten noodzakelijk gemaakt worden ten behoeve van de arbeidsinschakeling.

a. **Reiskosten**

- Binnen een enkele reisafstand van 10 km wordt iemand geacht te kunnen lopen of fietsen en komen reiskosten niet in aanmerking voor vergoeding tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden.
- Vergoedingen vinden plaats op basis van het openbaar vervoer als er met het openbaar vervoer gereisd wordt.
- Vergoeding van reiskosten vindt plaats op basis van het kilometerbedrag van de maximale onbelastte vergoedingen volgens de belastingwetgeving (zie normenkaart) indien niet met openbaar vervoer gereisd wordt.
- Voor het bepalen van het aantal kilometers dat gereisd wordt, wordt de reisafstand volgens de online ANWB routeplanner kortste route gehanteerd.
- Om de reiskosten te kunnen declareren zal een correct en volledig ingevulde en ondertekende kilometerstaat(standaardformulier) moeten worden overlegd. Gemaakte reiskosten dienen in het jaar waarop ze betrekking hebben, aangevraagd te worden tot uiterlijk 1 april in het jaar daaropvolgend. Bij reizen met het openbaar vervoer kan het transactieoverzicht OV-chipkaart voor een declaratie gebruikt worden.
- De te verwachten reiskosten kunnen in bijzondere omstandigheden per maand verstrekt worden zonder declaratie.
- Geen reiskosten worden vergoed die een belanghebbende moet maken in opdracht van de organisatie waar hij (met behoud van uitkering) werkzaamheden verricht. Daarvoor is de betreffende organisatie verantwoordelijk.



- Geen reiskosten worden (meer) verstrekt indien de belanghebbende verhuist naar een gemeente buiten het Rijk van Nijmegen.

b. Vervoerskosten bij structurele functionele beperkingen

- Indien de belanghebbende structurele functionele beperkingen heeft of werkzaam is op een baan met wettelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10 d van de wet of een baan met tijdelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 van de Re-integratie verordening en niet in staat is te fietsen of met openbaar vervoer te reizen, worden door het college de kosten vergoed van de meest adequate en goedkope oplossing die kwalitatief verantwoord is. Bovendien dienen de kosten proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de vergoeding van de vervoerskosten moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij deze beoordeling worden onder andere betrokken de kosten van de vervoersvoorziening, de duur van de (potentiële) arbeidsovereenkomst in arbeidsduur per week en in contractduur, de besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO). Afhankelijk van deze beoordeling kan een vergoeding worden verstrekt voor het aanpassen van de eigen fiets of auto, het verstrekken van een bruikleenauto, het vergoeden van taxivervoer, het vergoeden van kosten van het halen van een rijbewijs.

-Vergoeding voor vervoerskosten worden niet verstrekt indien er een beroep op een voorliggende voorziening kan worden gedaan. Bovendien wordt, indien de belanghebbende een vergoeding van de vervoerskosten krijgt van zijn werkgever, deze vergoeding in mindering gebracht op de toe te kennen vergoeding.

c. Tussenschoolse opvang

- Het vergoeden van op de basisschool van het kind geregelde tussenschoolse opvang.
- Vergoeding van deze opvang gebeurt op declaratiebasis door middel van overlegging van de facturen van de organisatie die de tussenschoolse opvang verzorgt. De declaratie dient ingediend te worden in het jaar waarop de kosten betrekking hebben tot uiterlijk 1 april het jaar daaropvolgend.

d. Leermiddelen

- Leermiddelen ten behoeve van een noodzakelijke scholing komen in aanmerking voor vergoeding na het overleggen van nota's en zover deze leermiddelen niet al tot het normale huisraad worden gerekend.
- Ten aanzien van een computer geldt dat men geacht wordt gebruik te kunnen maken van voorzieningen die beschikbaar zijn bij het scholingsinstituut, in de Mariënburs van de gemeente Nijmegen of bibliotheek.

e. Meeneembare voorzieningen en doventolk

Een belanghebbende met structurele functionele beperkingen of werkzaam op een baan met (wettelijke) loonkostensubsidie kan in aanmerking komen voor meeneembare voorzieningen of een doventolk. Als het college van oordeel is dat de belanghebbende hiervoor in aanmerking komt op basis van nader door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten vast te stellen landelijke criteria, doet het college samen met de belanghebbende een aanvraag hiervoor bij het UWV. Het UWV beoordeelt vervolgens de aanvraag en neemt een beslissing.

f. Overige kosten die het college noodzakelijk acht voor de arbeidsinschakeling

Hieronder worden begrepen kosten voor werkplekaanpassingen of andere kosten die te maken hebben met het verkrijgen van een dienstbetrekking waaronder bijvoorbeeld legeskosten voor het verkrijgen van een bewijs van goed gedrag en niet door de werkgever worden vergoed.

Indien er sprake is van een aanvraag om een vergoeding van een werkplekaanpassing, wordt geen vergoeding verstrekt indien de belanghebbende voor wie de aanpassingen dienen te worden verricht niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet of geen structurele functionele beperking heeft of de werkplekaanpassing behoort tot de standaarduitrusting van de werkgever c.q. algemeen gebruikelijk zijn binnen het bedrijfsleven. Bovendien wordt slechts gekozen voor vergoeding van de kosten van de meest adequate en goedkoopste werkplekaanpassing die kwalitatief verantwoord is. Bovendien dienen de kosten van deze werkplekaanpassing proportioneel te zijn d.w.z. dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij deze beoordeling wordt onder andere betrokken de kosten van de vervoersvoorziening, de duur van de (potentiële) arbeidsovereenkomst in arbeidsduur per week en in contractduur, de besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO).

3.12 Voorzieningen ingezet op basis van voormalige Re-integratieverordeningen



Het DB stelt vast dat:

- a. Op voorzieningen ingezet op basis van gemeentelijke Re-integratieverordeningen die voor datum van publicatie van de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen van kracht waren, blijven tot aan 1 januari 2016 de beleidsregels van toepassing van de betreffende deelnemende gemeente zoals die golden op 31 december 2014 of zoals die nadien door het DB zijn gewijzigd. Dit geldt ook voor de ID-banen, Wiw-banen en de Participatiebanen als bedoeld in artikel 21 van de inmiddels ingetrokken Re-integratieverordening Wet werk en bijstand (2005) van de gemeente Nijmegen. Met betrekking tot de ID en Participatiebanen van de gemeente Nijmegen stelt het DB de in bijlage 1 genoemde beleidsregels vast. Deze regels gelden met terugwerkende kracht tot aan 1 januari 2015.
- b. Indien personen uit de doelgroep werkzaam zijn op een voorziening met behoud van uitkering en hiervoor op basis van de onder sub a bedoelde gemeente Reintegratieverordeningen over de gewerkte periode een premie zou worden ingezet en op basis van de huidige verordening niet, wordt deze premie alsnog verstrekt voor zover deze voorzieningen zijn ingezet voordat de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen gepubliceerd is en voor zover voldaan wordt aan de voorwaarden en verplichtingen als vastgesteld in de voormalige gemeentelijke verordeningen en bijbehorende beleidsregels. Indien personen uit de doelgroep werkzaam zijn op een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet en op basis van de huidige verordening recht hebben op een premie, wordt over de maanden dat er gewerkt is terwijl de voormalige gemeentelijke verordeningen van kracht waren, het premiebedrag uit de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen gehanteerd.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur op 16 december 2015.

De Secretaris,

Mw. I. Hol

De Voorzitter,

drs. H.M.F. Bruls

BIJLAGE 1 Participatiebanen en ID-banen van de gemeente Nijmegen

P a r t i c i p a t i e b a n e n

Ten aanzien van de Nijmeegse participatiebanen, als bedoeld in artikel 17 lid 2 van de Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen stelt het Dagelijks bestuur de vol-

gende nadere regels.

Participatiebanen zijn bedoeld voor uitkeringsgerechtigden. Jaarlijks vindt er een doel- en rechtmatigheidscontrole plaats waarbij gecontroleerd wordt of de betreffende werknemer nog steeds aangewezen is op een participatiebaan en de betreffende werknemer nog voldoet aan de vereisten om voor een bijstandsuitkering in aanmerking te komen. Dat wil zeggen dat er wordt gekeken naar het vermogen en naar het inkomen van de partner. Indien het vermogen meer bedraagt dan het in de Wwb vrijgestelde bedrag wordt de voorziening beëindigd. Tevens wordt de voorziening beëindigd indien inkomen van de partner meer bedraagt dan 130 % wettelijk minimumloon.

Vermogen dat beschouwd kan worden als vanuit de participatiebaan gespaard salaris, wordt niet meegeteld bij de bepaling van de hoogte van het vermogen. Werknemers die naast hun participatiebanen reguliere werkzaamheden verrichten, ook als dit als zelfstandige geschiedt, worden geacht niet meer aangewezen te zijn op een participatiebaan. De voorziening en derhalve de subsidiëring van de uitvoeringsorganisatie dient beëindigd te worden.

Indien partners, beiden een participatiebaan hebben, mag de gezamenlijke arbeidsduur niet meer dan 40 uur per week bedragen.



Gezien de afbouw van deze voorziening worden uitbreidingen van contractduur niet meer door het college toegekend.

ID - banen

Op de Nijmeegse ID-banen als bedoeld in artikel 17 lid 2 van Re-integratieverordening Participatiewet Rijk van Nijmegen zijn in beginsel de regels van toepassing als opgenomen in het Besluit en In- en Doorstroombanen zoals deze gold op 31 december 2003 voor zover hier- van niet is afgeweken in onderstaande beleidsregels, waarbij rekening gehouden wordt met het besluit van de gemeenteraad van de gemeente Nijmegen in 2010 om de gesubsidieerde arbeid af te bouwen. Dit betekent dat alleen nog maar subsidie wordt verstrekt voor ID- banen die ingevuld worden door personen die beschikken over een Wsw-indicatie dan wel in verband met arbeidsongeschiktheid in 2012 en verder niet ontslagen konden worden.

In afwijking van artikel 9 lid 1 en artikel 10 lid 2 van het voormalige Besluit in- en door- stroombanen mag het loon, exclusief de vakantietoeslag, van de werknemer op een In- stroombaan de grens van 130% van het wettelijk minimumloon overschrijden en mag het loon, exclusief de vakantietoeslag van de werknemer op een Doorstroombaan de grens van 150% van het wettelijk minimumloon overschrijden. Echter, alleen indien deze overschrijdingen veroorzaakt worden door wijzigingen van financiële aanspraken in de CAO en de werk- gever verplicht is hieraan te voldoen. Hierbij gaat het in beginsel om stijgingen van het cao- loon en verhoging van eindejaarsuitkeringen. Indien dit het geval is, wordt de subsidie niet beëindigd als de aangegeven grenzen van 130% bij een Instroombaan en 150% bij een Doorstroombaan overschreden worden.

De subsidie wordt per kalenderjaar verleend en vastgesteld. Vaststelling van de subsidie geschiedt in het jaar volgend op het kalenderjaar waarover de subsidie verleend is.

De subsidie wordt per kwartaal bevoorschot.

De subsidie kan bestaan uit twee soorten vergoedingen:

1. een bijdrage in de loonkosten en
1. een bijdrage in de aanvullende kosten.

ad.1. Een bijdrage in de loonkosten

Het college vergoedt met terugwerkende kracht tot aan 1 januari 2015 de loonkosten die de werkgever naar aanleiding van de van toepassing zijnde CAO moet maken onder aftrek van eventuele opbrengsten. Onder de loonkosten die vergoed worden, worden niet gerekend de kosten die de werkgever moet maken voor overwerk of onregelmatig werken. De subsidie wordt naar rato verminderd bij een daling van de loonkosten en volledig beëindigd bij uitdiensttreding. Kosten die te maken hebben met het beëindigen van het dienstverband en

voortvloeiën uit een CAO, sociale plannen of individuele ontslagafspraken met werknemers worden niet door het college vergoed.

Bij de berekening van de vergoeding van de loonkosten wordt de volgende rekensom gevolgd: Loonkosten = brutoloon werkgeverslasten – (kosten voor onregelmatig werken of overwerk en opbrengsten). Onder opbrengsten wordt onder andere begrepen: ziektegeden, WAO-WIA gelden en premiekortingen. Het college gaat ervan uit dat de werkgever alle door de overheid ter beschikking gestelde mogelijkheden om de loonkosten te verlagen, benut. Dit betekent dat het college altijd - ongeacht of de werkgever van deze mogelijkheden daadwer- kelijk gebruik heeft gemaakt - de loonkosten met de opbrengsten hiervan verlaagd.

ad.2. Een bijdrage in de aanvullende kosten

De subsidie voor de aanvullende kosten, is een bijdrage in de aanvullende kosten die door de werkgever gemaakt worden, en bedraagt maximaal € 1.425 per instroombaan van 32 uur per week, per jaar. De subsidie wordt alleen voor een instroombaan verstrekt. De subsidie kan worden aangewend voor de volgende kostenposten voor zover deze niet vallen onder de definitie van werkgeverslasten: reiskosten woon- werkverkeer, functiegerichte opleidingen, kosten accountantsverklaring, kinderopvang, kosten arbodienst, werkkleding, koffiegeld en feestdagtoeslag of kosten gemaakt voor het inwerken en begeleiden voor het vervullen van de functie.