Intitulé

Nadere regels duurzaamheidssubsidie gemeente Emmen 2024

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Emmen,

- gelet op artikel 16 van de Re-integratieverordening gemeente Emmen 2023;
- gelet op artikel 3 lid 3 van de Algemene subsidieverordening Emmen 2017

overwegende dat het wenselijk is nadere regels vast te stellen voor de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de duurzaamheidssubsidie;

besluit:

vast te stellen de Nadere regels duurzaamheidssubsidie gemeente Emmen 2024.

Nadere regels duurzaamheidssubsidie gemeente Emmen 2024

Artikel 1. Duurzaamheidssubsidie

1. In de Re-integratieverordening gemeente Emmen 2023 is opgenomen dat werkgever een duurzaamheidssubsidie kan aanvragen wanneer hij een belanghebbende vanuit de doelgroep als genoemd in artikel 1 van de re-integratieverordening in dienst neemt.

Artikel 2. Doel

1. Het doel van de duurzaamheidssubsidie is dat personen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk zijn.

Artikel 3. Doelgroep

1. Het betreft een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt die:
   a. minimaal een jaar aaneengesloten een werkloosheidsuitkering heeft gehad (WW, Participatiewet, Ioaw of Ioaz) direct voorafgaand aan de indiensttreding, óf;
   b. om andere redenen minstens een jaar aaneengesloten niet hebben deelgenomen aan het arbeidsproces; òf
   c. niet over een startkwalificatie beschikt.
2. Daarnaast mag de werkzoekende **niet** behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 4. Voorwaarden

1. Er dient minimaal sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst van 1 jaar.
2. Als gevolg van het arbeidsovereenkomst hoeft de persoon geen beroep meer te doen op een uitkering.
3. De duurzaamheidssubsidie wordt slechts eenmaal per dienstverband verstrekt.
4. De werkgever vraagt de duurzaamheidssubsidie voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst aan. Bij deze aanvraag maakt hij duidelijk dat hij een investering gaat doen in scholing, begeleiding en/of een (langere) duur van de arbeidsovereenkomst.
5. De duurzaamheidssubsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
6. De duurzaamheidssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 5. Hoogte duurzaamheidssubsidie

1. De duurzaamheidssubsidie bedraagt maximaal € 5.000,00.
   a. De hoogte van de subsidie wordt naar rato lager bijgesteld wanneer de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder dan 36 uur per week, waarbij 36 uur als volledige werkweek wordt beschouwd.
   b. Wordt de aanvraag later ingediend dan binnen 3 maand na aanvang dienstverband (zie artikel 6 lid 3). Dan wordt over de periode van aanvang dienstverband tot datum aanvraag geen subsidie verstrekt.

Artikel 6. Benodigde gegevens

1. De werkgever verstrekt bij de aanvraag de volgende gegevens:
   a. naam, adres en woonplaats en BSN van de werknemer;
   b. kopie van de arbeidsovereenkomst waaruit aard, de duur en de omvang van het dienstverband blijken;

c. overige gegevens wanneer het college die nodig acht om te kunnen besluiten op de subsidieaanvraag.
2. Indien er gegevens ontbreken bij de aanvraag, dan wordt éénmalig een hersteltermijn geboden.
3. De schriftelijke aanvraag, inclusief de benodigde bewijsstukken, is binnen 3 maand na aanvang van de arbeidsovereenkomst ingediend.

Artikel 7. Weigeringsgronden

1. De aanvraag duurzaamheidssubsidie wordt afgewezen als de werkgever niet de gevraagde gegevens inlevert of wanneer niet aan de voorwaarden wordt voldaan.

Artikel 8. Terugvordering

1. De duurzaamheidssubsidie kan geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd als:
   a. De subsidie is verleend op grond van door de werkgever verstrekte onvolledige of onjuiste informatie.
   b. Het arbeidscontract achteraf minder dan één jaar blijkt te duren en dat geheel of gedeeltelijk aan de werkgever toe te rekenen is.

Artikel 9. Uitzend- of detacheringsbureau of payrollorganisatie als werkgever

1. Een uitzend- of detacheringsbureau of payrollorganisatie kan onder dezelfde voorwaarden aanspraak maken op duurzaamheidssubsidie, tenzij er sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding.

Artikel 10. Citeertitel

1. Dit besluit kan worden aangehaald als “Nadere regels duurzaamheidssubsidie gemeente Emmen 2024”.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt inwerking op de dag na publicatie en werkt terug tot 1 juli 2023.

Aldus besloten in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Emmen, gehouden op 12 november 2024.

Hoofdstuk 1. Toelichting Nadere regels duurzaamheidssubsidie gemeente Emmen 2024

Artikel 1. Algemeen

De duurzaamheidssubsidie is bedoeld als prikkel voor de werkgever om met een persoon uit de doelgroep die een afstand heeft tot de arbeidsmarkt een dienstverband aan te gaan.

Artikel 3.

In artikel 3 wordt aan de hand van criteria bepaalt wie voldoet aan het kenmerk 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Voor deze doelgroep dienen extra kosten te worden gemaakt om hen duurzaam aan het werk te krijgen of te houden.
sub b van voornoemde artikel geeft invulling aan inwoners die door andere redenen een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Hierbij kan gedacht worden aan het volgende:
- Langere tijd vermogen ingeteerd;
- (Echt)scheiding;
- etc.

Artikel 4.

In dit artikel worden de voorwaarden benoemd waaraan moet worden voldaan om in aanmerking te komen voor de duurzaamheidssubsidie. De onderstaande onderdelen worden nader toegelicht.

lid 3 Gebruik duurzaamheidssubsidie

Dit lid geeft aan dat per dienstverband slechts eenmaal een duurzaamheidssubsidie wordt verstrekt. Dit houdt in dat verlenging van de arbeidsovereenkomst niet tot gevolg heeft dat er nogmaals een premie verstrekt wordt. Er is dan immers geen sprake meer van het in dienst nemen van een persoon uit de doelgroep.

lid 5 Concurrentieverhoudingen en verdringen

In het vierde lid is bepaald dat de werkgever door de duurzaamheidssubsidie niet in een betere positie mag komen te verkeren ten opzichte van zijn concurrente marktpartijen. Ook mag het aanstellen van een persoon met subsidie niet ten koste gaan van bestaande banen of vacatures.

lid 6 Stapeling van subsidies

Duurzaamheidssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen (bijvoorbeeld de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet) in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 5.

In dit artikel wordt uitgelegd hoe de hoogte van de duurzaamheidssubsidie wordt berekend. De hoogte is afhankelijk van het aantal uren van het dienstverband, waarbij een 36-urige werkweek als volledig wordt gezien. Voorbeeld: wanneer iemand een jaar een dienstverband krijgt aangeboden voor bijvoorbeeld 24 uur, dan wordt het bedrag van de subsidie berekend door middel van de volgende berekening: 24/36 x 5.000 = 3.333,33. De werkgever in dit voorbeeld komt dus in aanmerking voor € 3.333,33.
Ditzelfde geldt voor de aanvraag die door het college later dan 3 maand na aanvang van het dienstverband wordt ontvangen. In dat geval wordt de subsidie berekend over de periode van datum ontvangt tot aan de datum een jaar na de ingangsdatum.

Artikel 8.

Het betreffende artikel over terugvordering is bedoeld om zorgvuldig en rechtvaardig om te gaan met situaties waarin een terugvordering noodzakelijk is. Hierbij wordt niet zomaar tot terugvordering overgegaan; er moet sprake zijn van omstandigheden die dit rechtvaardigen, zoals misbruik.

Bovendien wordt bij elke terugvordering een zorgvuldige afweging gemaakt om te voorkomen dat dit leidt tot onevenredig nadeel voor de belanghebbende. Dit betekent dat er rekening wordt gehouden met de persoonlijke en financiële situatie van de betrokkene en dat, waar mogelijk, maatwerk wordt toegepast. Op deze manier wordt een eerlijke en evenwichtige behandeling gewaarborgd.

Artikel 9.

Dit artikel geeft aan dat elke werkgever, dus ook een uitzendbureau of detacheringsbureau aanspraak kan maken op een duurzaamheidssubsidie. De duurzaamheidssubsidie is bedoeld om de financiële risico's die gepaard gaan met een lange afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen; bijvoorbeeld kosten van begeleiding en/of opleiding, maar ook uitval door ziekte. Alleen in het geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt van subsidie uitgesloten. Immers de werkgever heeft in deze situatie amper financiële risico's.