

Re-integratieverordening Participatiewet Vught

De raad van de gemeente Vught;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 11 juli 2023;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef, en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet;

gezien het advies van de Adviesraad Sociaal domein gemeente Vught 20 juni 2023;

besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Vught

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

1. Voor zover niet anders bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wetbestuursrecht en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.
 - b. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - c. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk;
 - d. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
 - e. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
 - f. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
 - g. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
 - h. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;

- i. wet: Participatiewet.

Artikel 2. Maatwerk

1. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
2. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
 - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in of krachtens deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt

waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2^e van de Participatiewet;

- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.

Artikel 4. Voorzieningen

1. Het college kan de volgende voorzieningen gericht op re-integratie en participatie inzetten:
 - a. Participatievoorziening beschut werk, zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet;
 - b. Loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet;
 - c. Persoonlijke ondersteuning bij werk (middels jobcoaching of interne werkbegeleiding);
 - d. Werkervaringsplaats;
 - e. Proefplaatsing;
 - f. Detacheren en uitzenden;
 - g. Onderzoeken naar mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
 - h. Verzuiminterventie;
 - i. Sociale activering;
 - j. Traject omgaan met psychosociale belemmeringen;
 - k. Scholing;
 - l. Bemiddeling naar werk;

- m. Activiteiten gericht op arbeidstoeleiding;
 - n. Incidentele loonkostensubsidie;
 - o. Ondersteuning bij leer-werktrajecten, zoals bedoeld in artikel 10f van de wet;
 - p. Uitstroompremie;
 - q. Ontwikkelingsgerichte Arbeidsmatige dagbesteding.
2. Voorzieningen die gericht zijn op de arbeidsinschakeling worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid naar het oordeel van het college niet mogelijk is.

Artikel 5. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde beschutte werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, kan het college de voorzieningen aan bieden:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken; en
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. ontwikkelingsgerichte arbeidsmatige dagbesteding;
 - b. sociale activering;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 7;

- d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10d.
- 5. Het college realiseert het aantal plekken dat bij ministeriele regeling is vastgesteld.

Artikel 6. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de organisatie die de werkzaamheden aanbiedt en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 0,- per zes maanden.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het scholingstraject heeft tot doel de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid te verkleinen of te overbruggen.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Artikel 8. Proefplaatsing

1. Het college kan een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden aan een persoon uit de doelgroep, indien dit naar de mening van het college noodzakelijk is voor de inschakeling in de arbeid.
2. De proefplaatsing is gericht op het verkrijgen van een reguliere detacherings- of arbeidsovereenkomst bij een werkgever.
3. De proefplaatsing wordt aangeboden voor een aaneengesloten periode van maximaal 2 maanden, en kan gemotiveerd worden verlengd met maximaal 4 maanden als er nog niet voldoende zicht bestaat op de vaardigheden van werknemer. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning en er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan met de bijstandsgerechtigde.
4. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de proefplaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing *op de arbeidsmarkt* plaatsvindt;

- d. de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
5. Er kan tijdens de proefplaatsing een loonwaardemeting worden uitgevoerd.
6. Met de werkgever en de bijstandsgerechtigde wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten waarin het doel, de duur en omvang, de taken en verplichtingen, de bijdrage van de werkgever in de kosten en de overige gemaakte afspraken worden vastgelegd.
7. De werkgever sluit voor de bijstandsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering af.
8. Als de werkzaamheden op de proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het derde lid, buiten beschouwing gelaten.

Artikel 9. Incidentele lookkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3 van deze verordening en artikel 10d van de wet, aan een werkgever verstrekken om daarmee het opdoen van werkervaring of de overgang naar een reguliere functie bij de betreffende werkgever voor een persoon uit de doelgroep mogelijk te maken.
2. De duur van de subsidie bedraagt maximaal drie maanden.
3. De hoogte van de subsidie bedraagt nooit meer dan het wettelijkminimumloon.
4. De duur en hoogte van de subsidie worden, met inachtneming van het tweede en derde lid, door het college vastgesteld op basis van een individuele afweging ten aanzien van de belanghebbende.
5. Deze voorziening kan niet worden ingezet als hierdoor de concurrentieverhoudingen oneerlijk worden beïnvloed of door deze voorziening verdringing van reguliere werknemers plaatsvindt.
6. De loonkostensubsidie dient vóór aanvang van het dienstverband te worden aangevraagd.
7. Geen subsidie wordt toegekend indien het dienstverband reeds is aangegaan voordat op de aanvraag door het college is beslist.

Hoofdstuk 3. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 10a. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het derde lid van dit artikel van toepassing.
2. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort

tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.

3. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het administratieve proces zoals weergegeven in bijlage I in acht.

Paragraaf 3.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 10b. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - e. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - f. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de (*maatschappelijke*) opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 10c. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
4. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
5. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen,

onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

Paragraaf 3.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 10d. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk verstrekken aan personen behorend tot de doelgroep in de vorm van een (interne of externe) jobcoach of in de vorm van een interne werkbegeleider.

- a. Een externe jobcoach kan zowel in natura als in de vorm van een subsidie aan de werkgever worden toegekend;
- b. Een interne jobcoach of interne werkbegeleider wordt in de vorm van een subsidie aan de werkgever toegekend.

Artikel 10e. Jobcoaching

1. Jobcoaching heeft ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer uiteindelijk zonder extra begeleiding op de werkplek bij de werkgever werkzaam kan zijn.
2. In overleg met werkgever en werknemer beslist het college of de jobcoaching wordt uitgevoerd door een interne jobcoach (jobcoach in dienst bij de werkgever), door een externe jobcoach (jobcoach van een externe jobcoachorganisatie) of door een jobcoach van de gemeente.
3. Een interne of externe jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. De jobcoach wordt in staat geacht om werknemers met een functionele beperking planmatig te begeleiden op de werkplek;
 - b. De jobcoach kent de inhoud van de werkzaamheden;
 - c. De jobcoach is volledig beschikbaar voor het aantal uren dat de aan de jobcoach opgedragen taken in beslag nemen.
 - d. De jobcoach is niet de leidinggevende van de medewerker.
4. Indien de jobcoaching wordt uitgevoerd door een externe jobcoach, dan wordt gekozen voor een door het UWV erkende jobcoachorganisatie. Er mag enkel gemotiveerd gekozen worden voor een niet erkende jobcoachorganisatie.

Artikel 10f. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan aan de werkgever worden verleend als:

- a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is.
2. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

Artikel 10g. Interne werkbegeleiding

Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.

Paragraaf 3.4 Specifieke bepalingen overige voorzieningen.

Artikel 10h. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
 - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 10i. Specifieke voorwaarden noodzakelijke voorzieningen bij visuele of motorische handicap

Het college kan een voorziening toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.

Artikel 10j. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Hoofdstuk 4. Overige voorzieningen

Artikel 11. Overige voorzieningen

Voor zover de voorzieningen genoemd in artikel 4 van deze verordening niet verder zijn uitgewerkt in bepalingen in deze verordening geldt dat het college deze kan verstrekken aan de doelgroep. Het college maakt een afweging ten aanzien van de passendheid van een voorziening en levert maatwerk bij de inzet van deze voorzieningen.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 12. Subsidieverlening

Tenzij in deze verordening anders is aangegeven, zijn op de hierin genoemde vergoedingen, premies of subsidies die als een subsidie moeten worden aangemerkt de bepalingen van titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. De Algemene Subsidieverordening van gemeente Vught is niet van toepassing op het bepaalde in deze verordening.

Artikel 13. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden

Het college kan van de bepalingen van deze verordening afwijken indien en voor zover toepassing daarvan leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 14. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Vught 2018 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een op grond van de Re-integratieverordening Vught 2018 toegekende voorziening, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Vught 2018 voor de duur van 12 maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening of, als dat korter is, voor de duur dat de voorziening is toegekend.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

Artikel 15. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: 'Re-integratieverordening Participatiewet Vught.

Aldus besloten door de raad van de gemeente Vught
in zijn openbare vergadering van 21 september 2023.

de griffier,

de voorzitter,

Drs. J.A. Deneer

R.J. van de Mortel

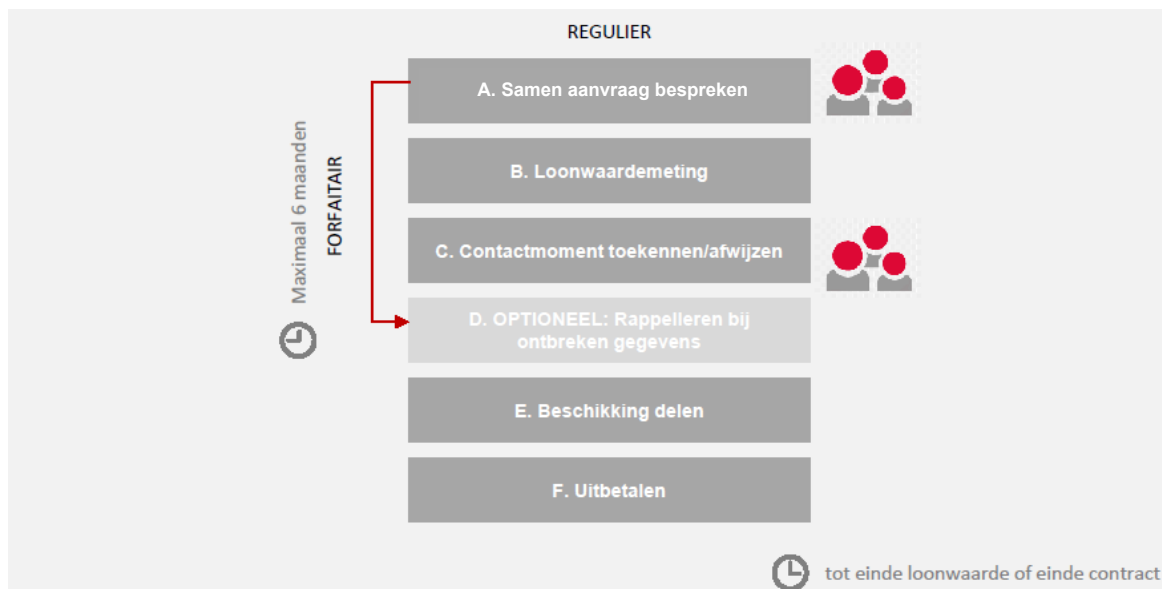
Toelichting Re-integratieverordening participatiewet Vught

Bijlage I

Administratief proces Loonkostensubsidie

1. Regulier

Hieronder staat het stroomschema afgebeeld van het administratieve proces dat wordt gevolgd bij het verstrekken van loonkostensubsidie, ambtshalve of op aanvraag.



A. Samen aanvraag bespreken (contactmoment voor het opvragen gegevens)

Voor een vlot verloop van de aanvraag worden alle benodigde gegevens bij de start verzameld en/of /aangevuld. De gegevens uit het aanvraagformulier voor de loonwaardemeting dienen als leidraad. Dit vindt bij voorkeur plaats in een gesprek met medewerker en werkgever. Op deze manier kunnen te doorlopen stappen nader worden toegelicht. Indien er al een arbeidsovereenkomst is gesloten kan deze direct worden bijgevoegd.

B. Loonwaardebepaling

Bij het inplannen van de loonwaardemeting wordt rekening gehouden met de volgende aspecten:

- Medewerker is voldoende ingewerkt (bijvoorbeeld tijdens de proefplaatsing / forfaitaire periode).
- Er is voldoende tijd om administratieve stappen af te ronden voor de beoogde ingangsdatum LKS (hierbij kan de partij die de meting uitvoert gehouden worden aan een termijn van maximaal 10 werkdagen voor het aanleveren van de rapportage nadat meting heeft plaatsgevonden).

C. Toekenning/afwijzing

Gemeente heeft contact met de werkgever en medewerker over de uitkomst van de loonwaardemeting.

- Bij een loonwaarde > 100% wordt de subsidieaanvraag afgewezen.

- Bij een loonwaarde <100% wordt de subsidieaanvraag toegekend. Werkgever wordt verzocht eventueel ontbrekende arbeidsovereenkomst/andere gegevens te verstrekken om de beschikking in orde te kunnen maken.

D. Rappelleren bij ontbreken gegevens

Indien de werkgever verzuimt tijdig de benodigde gegevens aan te leveren, wordt de werkgever hieraan herinnerd. De arbeidsovereenkomst dient als basis voor de beschikking (en daarmee uitbetaling).

E. Beschikking delen

De gemeente beschikt binnen 10 werkdagen nadat de noodzakelijke gegevens binnen zijn. De werkgever en werknemer ontvangen de beschikking.

F. Uitbetalen

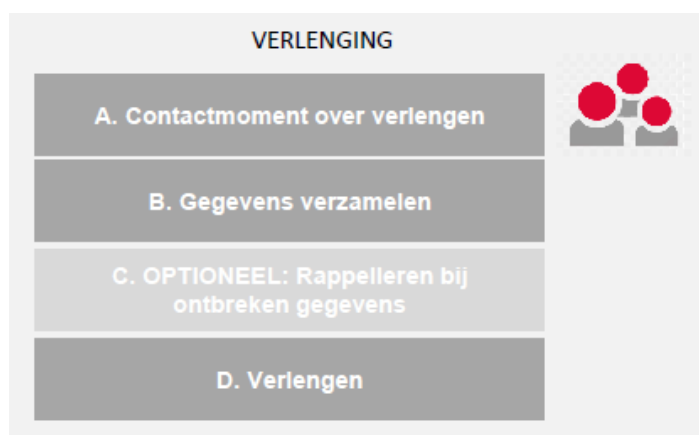
Uitbetaling van vaste uren vindt plaats uiterlijk op één werkdag voor de 21^{ste} van de maand. Variabele uren worden minstens één keer per kwartaal verrekend. (Voor meer over de betaling zie betaalmomenten.)

2. Forfaitair

Wanneer forfaitair loonkostensubsidie wordt verstrekt, wordt geen loonwaardemeting gedaan omdat de persoon daarvoor nog niet voldoende is ingewerkt. Stap B en C uit het bovenstaande schema worden dan overgeslagen. Na het bespreken van de aanvraag en het verstrekken van de benodigde gegevens wordt direct de beschikking gedeeld. Er kan voor maximaal 6 maanden forfaitair loonkostensubsidie worden ingezet.

3. Verlenging

Hieronder staat het stroomschema afgebeeld van het administratieve proces dat wordt gevolgd bij de verlengen van loonkostensubsidie.



A. Contactmoment over verlengen

De werkgever wordt geattendeerd op het eindigen van de loonkostensubsidie. Dit kan via een gesprek of schriftelijk plaatsvinden.

B. Gegevens verzamelen

De benodigde gegevens, zoals de arbeidsovereenkomst, worden verzameld.

C. Rappelleren bij ontbreken gegevens

Indien de werkgever verzuimt tijdig de benodigde gegevens aan te leveren, wordt de werkgever hieraan herinnerd. De arbeidsovereenkomst dient als basis voor de beschikking (en daarmee uitbetaling).

D. Verlenging (overgaan op regulier proces)

Wanneer de werkgever aangeeft dat het contract wordt verlengd, start het proces opnieuw. Indien nodig vindt een hermeting van de loonwaarde plaats. Daarna kunnen de beschikkingen worden verstuurd en wordt de loonkostensubsidie uitbetaald.

Geen verlenging

Stopt het dienstverband van de medewerker of vraagt de werkgever geen verlenging aan? In dit geval vindt een eventueel laatste verrekening plaats en de gemeente gaat indien nodig aan de slag om de medewerker te herplaatsen.

4. Verrekening

Hieronder staat het stroomschema afgebeeld van het administratieve proces dat wordt gevolgd bij de verrekening van betaalde loonkostensubsidie.



A. Verzamelen gegevens

Variabele elementen worden minimaal één keer per kwartaal achteraf verrekend. Variabele elementen zijn:

- Meer gewerkte uren bij min max contracten en nul urencontracten
- Mutaties ontstaan door contractwijzigingen of contractbeëindigingen.
- Mutaties ontstaan door indexeringen van leeftijd en het wettelijk minimumloon

De verrekening is gebaseerd gegevens die op dat moment beschikbaar zijn. De bewijslast voor variabele uren verloopt via loonstroken (opvragen bij werkgever) of SUWI. Ten slotte worden contractwijzigingen gemeld door de werkgever.

B. Berekenen afrekening

De afrekening wordt berekend op basis van de verzamelde gegevens.

C. Werkgever informeren over verrekening

Waar nodig wordt de werkgever geïnformeerd over de verrekening.

D. Verrekenen

De verrekening wordt administratief afgehandeld.

5. Betaalmomenten

In het proces worden twee betaalmomenten gehanteerd; een voor vaste elementen (uren uit vast contract, minimaal aantal uren uit een min-max contract) en een voor variabele elementen (uren uit een variabel contract, extra gewerkte uren uit een min-max contract, minder of meer gewerkte uren bij wijzigingen in contractsituaties).

Vaste elementen

Voor de vaste elementen wordt de loonkostensubsidie betaald uiterlijk op 1 werkdag voor de 21^e van de lopende maand.

- Loonkostensubsidie over bijvoorbeeld de maand oktober wordt dus uiterlijk op 1 werkdag voor de 21^{ste} van oktober uitbetaald.
- Bij de start van het dienstverband, is de 1e uitbetaling op uiterlijk de 1 werkdag voor de 21^e van de volgende maand (bijvoorbeeld: 23 oktober in dienst is uiterlijk 20 november eerste uitbetaling, die betreft dan oktober en november).

Variabele elementen

Voor de variabele elementen wordt de loonkostensubsidie minimaal 1x per kwartaal achteraf betaald op basis van werkelijk gewerkte uren.

- De betaalfrequentie kan zelf worden bepaald, mits er minimaal 1x per kwartaal wordt betaald. Dit geldt ook voor indexerings bij leeftijd of aanpassingen minimumloon én wijzigingen in contractsituaties.
- Voor min-max contracten betekent het dat de minimale/vaste uren vooraf worden betaald en het meerwerk achteraf.
- De bewijslast voor variabele uren verloopt via loonstroken (opvragen bij werkgever) of SUWI. Ten slotte worden contractwijzigingen gemeld door de werkgever. De verrekening vindt plaats op basis van de gegevens die op dat moment beschikbaar zijn.